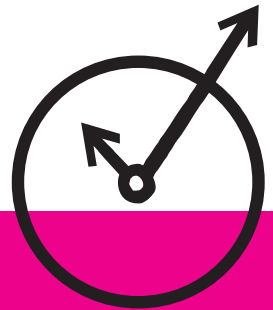


Les Mondes du **Travail**

Semestriel • numéro 16 - 17 • nouvelle série • décembre 2015



GRAND ENTRETIEN

LAETITIA DRIGUEZ Faut-il vraiment réformer le code du travail?

DOSSIER « TRAVAIL HORS-TRAVAIL »

Travail et hors-travail, quelles relations, quelles frontières, quels enjeux? / **Marc Lorient** et **Françoise Piotet** // Les relations d'interdépendance entre travail et loisir / **Sophie Denave** // L'expérience temporaire des free parties / **Alexandra Tilman** // Les transitions entre les rôles du travail et de la famille dans le secteur du tourisme / **Mélanie Trottier & Diane-Gabrielle Tremblay** // L'agencement des temps et compétence professionnelle du fromager / **Paul Fouilhoux-Philippe** // Les musiciens de variété au cœur de précarités conjuguées / **Lætitia Sibaud** // Les paradoxes du travail musical / **Marc Perrenoud & Frédérique Leresche** // Le « hors travail » et la négociation collective: le cas des bénévoles pour Expo 2015 / **Gianluca De Angelis** // Esprit ludique, créativité et « free work » dans un jeu de rôle indépendant / **Chiara Bassetti & Maurizio Teli** // Le hacking : entre support à la professionnalisation et substitut au travail / **Éric Zufferey**

D'ICI ET D'AILLEURS

Jeunes migrants, subordination salariale et compétences mobilitaires en Chine / **Laurence Roulleau-Berger**

CONTRECHAMP

Théorie de la régulation de J.D. Reynaud, un renouvellement de paradigme pour comprendre l'action collective dans les milieux de travail / **Dominique Martin** // Des partenaires « extra-sociaux » : les coordinations d'intermittents dans l'espace des relations professionnelles / **Jérémy Sinigaglia**

NOTES DE LECTURE

1 grand entretien

Faut-il vraiment réformer le code du travail?

Entretien avec Laetitia Driguez réalisé par Françoise Piotet

3

2 dossier « travail hors-travail »

Travail et hors-travail, quelles relations, quelles frontières, quels enjeux?

Introduction

Marc Loriol et Françoise Piotet

11

Les relations d'interdépendance entre travail et loisir :
des logiques de compensation, de concurrence
et/ou de substitution au cours des bifurcations professionnelles

Sophie Denave

23

L'expérience temporaire des free parties.

Se sentir actif sans faire partie des actifs

Alexandra Tilman

37

Les transitions entre les rôles du travail et de la famille :
le cas du secteur du tourisme

Mélanie Trottier & Diane-Gabrielle Tremblay

47

L'agencement des temps, compétence
professionnelle du fromager de coopérative

Paul Fouilhoux-Philippe

61

Les musiciens de variété au cœur
de précarités conjuguées

Laetitia Sibaud

75

Les paradoxes du travail musical.
Travail visible et invisible chez les musiciens
ordinaires en Suisse et en France

Marc Perrenoud & Frédérique Leresche

87

« Hors travail » et négociation collective :
le cas des bénévoles pour Expo 2015

Gianluca De Angelis

99

RIOT NOW

Esprit ludique, créativité et « free work »
dans un jeu de rôle indépendant

Chiara Bassetti & Maurizio Teli

111

Le hacking :

entre support à la professionnalisation et substitut au travail

Éric Zufferey

127

English abstracts / résumés en anglais

141

3 d'ici et d'ailleurs

**L'introuvable « relation travail-hors travail en Chine » :
jeunes migrants, subordination salariale
et compétences mobilitaires**

Laurence Roulleau-Berger

145

4 contrechamp

**Théorie de la régulation de J.D. Reynaud :
un renouvellement de paradigme
pour comprendre l'action collective
dans les milieux de travail**

Dominique Martin

157

**Des partenaires « extra-sociaux » :
les coordinations d'intermittents dans
l'espace des relations professionnelles**

Jérémy Sinigaglia

171

5 notes de lecture

187

grand entretien

Faut-il vraiment réformer le code du travail ?

Entretien avec Laetitia Driguez réalisé par Françoise Piotet*

F.P. Le code du travail est aujourd'hui l'objet de critiques de plus en plus vives qui sont de nature diverse. On lui reproche sa lourdeur et sa complexité, son inadaptation à l'évolution du travail, un rôle de frein à l'embauche, à la modernisation et à la compétitivité des entreprises françaises... Ces critiques sont-elles justifiées ?

L.D. Il faut commencer par rappeler la manière dont les débats ont été présentés dans les médias et en particulier à la télévision où des présentateurs ont brandi un énorme code du travail sans préciser qu'il s'agissait d'une édition annotée contenant, outre les textes et la jurisprudence, des commentaires explicatifs. Pris dans une version de base, le code du commerce, par exemple, est tout aussi épais que le code du travail et pourtant il n'a jamais suscité, que je sache, de débats chez les chefs d'entreprise. Cette manière de présenter les choses est démagogique.

La taille du code du travail est aussi en partie liée à l'effort de recodification qui a eu lieu en 2007, pour une entrée en vigueur en 2008. Cette recodification a été effectuée à droit constant et a reposé sur un principe simple : un article, une règle afin précisément de faciliter l'usage du code, mais cette méthode a eu effectivement produit un effet démultiplicateur.

Est-ce que ce volume est problématique ? L'ensemble des règles qui figurent dans le code ne s'applique pas systématiquement à toutes les entreprises, tant s'en faut. En fait selon sa taille, le secteur d'activité à laquelle elle appartient, une entreprise n'est concernée que par peu de parties du code du travail. On pourrait aussi peut-être extraire du code du travail, si on veut vraiment réduire son volume, la partie qui concerne les prud'hommes, qui pourrait être accueillie dans d'autres codes. Enfin, il existe des règles supplémentaires de volonté, destinées à s'appliquer uniquement à défaut d'accord collectif sur le sujet.

* Laetitia Driguez est maître de conférences en droit privé à l'École de Droit de la Sorbonne, Université Paris I, Institut des Sciences sociales du Travail.

On reproche encore au droit du travail sa complexité mais ceci n'est pas propre au seul droit du travail et c'est précisément le rôle des juristes de l'expliquer aux personnes concernées. Il existe des services juridiques dans les grandes entreprises et c'est le rôle dévolu aux experts comptables dans les petites entreprises. Par ailleurs les organisations syndicales se sont également dotées de conseils juridiques et développent une expertise juridique propre.

Certains avancent l'idée que les contraintes imposées par le droit du travail sont un facteur de distorsion de la compétitivité des entreprises notamment au niveau européen ?

N'oublions pas que de nombreuses règles sont inscrites dans le code en vertu de la nécessaire conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne. Or, en matière sociale comme dans les autres domaines, ces textes d'harmonisation minimum s'imposent à tous. Ils concernent la santé au travail, le temps de travail, le droit au repos, l'égalité hommes/femmes, la non-discrimination, le recours aux CDD ou au travail à temps partiel. Le droit français s'y conforme et souvent va au-delà des protections exigées par le droit de l'Union. En ce sens, on peut dire qu'il est plus protecteur des travailleurs que les droits d'autres Etats membres. Et comme par ailleurs, il émane souvent de la loi là où, dans d'autres Etats membres, l'on passe plutôt par la négociation collective, le sentiment de rigidité et de manque de compétitivité peut s'expliquer. Mais si l'on observe avec attention les textes et leur évolution au cours de ces dernières années, cette impression de rigueur excessive du droit français doit être nuancée. En ce qui concerne le temps de travail par exemple, il existe de très nombreuses dérogations notamment par le biais de la négociation collective. Depuis les lois Auroux de 1982, mais de façon bien plus générale avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, l'on a remis en cause le « principe de faveur » qui stipule la possibilité pour un accord de déroger à la norme supérieure à la seule condition qu'il soit plus favorable aux salariés. Aujourd'hui, au nom de la préservation de l'emploi, les dérogations aux conventions de branche ou à la loi, demandées notamment par voie d'accord d'entreprise, peuvent être nombreuses et variées et jouent sur les conditions de travail des salariés, en toute légalité. Les entreprises peuvent organiser la flexibilité du travail, en fonction de leurs besoins d'organisation. Il suffit de penser à la modulation annuelle du temps de travail, qui s'impose au contrat de travail, ou bien encore aux toutes nouvelles possibilités de travail le dimanche. Le droit s'est également assoupli en matière de recours aux CDD ou de rupture du contrat à durée indéterminée.

Certains évoquent « la judiciarisation croissante » des relations de travail ?

Ce point est au cœur des dernières réformes. Cela concerne principalement la rupture du contrat de travail. Il est vrai que les procédures contentieuses peuvent être relativement longues dans certains ressorts, et incertaines quant à leur issue. En 2008, on a introduit dans la loi la possibilité d'une rupture conventionnelle, moins conflictuelle qu'un licenciement et

qui permet de limiter les risques de contentieux ultérieurs. Ce mode de rupture connaît un énorme succès. Quand le conflit est là, la loi Macron autorise aussi désormais les parties à recourir à une convention de procédure participative ou bien à la médiation conventionnelle afin de régler de façon amiable leur différend. Quand le conseil de prud'hommes est saisi, la loi confirme en outre le rôle essentiel du bureau de conciliation (et d'orientation) : celui-ci doit chercher à concilier les parties, mais il doit également mettre le dossier en l'état d'être jugé avant le passage en bureau de jugement. Cette obligation de mise en l'état, qui est assortie de vastes pouvoirs d'instruction, est malheureusement trop souvent négligée, voire contestée par ceux-là mêmes qui critiquent ensuite la lenteur de la justice. En matière de licenciements pour motif économique aussi, le risque contentieux a été pris en compte par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui a rétabli un contrôle administratif sur la procédure et dans une certaine mesure sur le plan de sauvegarde de l'emploi des grands licenciements collectifs. Les contestations sont portées devant le juge administratif dans des délais très brefs et le premier bilan de la loi fait état d'une diminution significative des recours en justice.

Enfin, afin de «sécuriser» – pour reprendre un terme à la mode – les procédures contentieuses du côté des employeurs, et de leur permettre d'anticiper le risque que représente le procès en provisionnant le montant des sanctions, le législateur tente depuis 2013 d'imposer des barèmes d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, modulés selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. Pour l'instant, cette disposition très polémique de la loi Macron a été retoquée par le Conseil constitutionnel et figure dans une version édulcorée, indicative. Mais de nouveaux projets sont en préparation. Les salariés sont assurément pénalisés par un tel projet car ils perdent la perspective de voir réparer l'intégralité de leur préjudice. Cela étant, ce mouvement de limitation des risques du contentieux pour les employeurs n'est pas réservé à la France. En Italie par exemple, une loi récente a largement entamé la sanction traditionnelle de réintégration des salariés dans leur entreprise en cas de rupture injustifiée du contrat.

Le rapport Combrexelle souligne la méconnaissance du droit conventionnel par les juristes du travail et il est souhaité que ces derniers prennent une part plus active dans les négociations collectives.

Je ne crois pas que les juristes aient la formation nécessaire et toutes les compétences requises pour intervenir dans les négociations. Pour négocier dans une entreprise il faut bien la connaître. L'apprentissage de la négociation ne va pas de soi et ce n'est pas notre métier. C'est moins de compétences juridiques supplémentaires que manque la négociation d'entreprise que d'un rapport de forces plus équilibré. Les normes conventionnelles posent en effet une autre question, celle du fondement de la légitimité des accords et la question essentielle de la représentativité des syndicats. On sait la faiblesse des taux de syndicalisation qui ont conduit à fonder la représentativité sur les résultats aux élections professionnelles. On sait aussi l'ostracisme fréquent à l'égard des syndicalistes dans les entreprises. Par ailleurs, la présence syndicale est inexistante dans les petites entreprises et la

négociation doit alors être envisagée à un autre niveau que celles-ci. Paradoxalement, la crise économique que l'on traverse depuis tant d'années n'a pas permis d'enrayer ce phénomène de non-syndicalisation des salariés. Ce problème est culturel en France, il est aussi lié à l'ancien système de représentativité irréfragable des principales organisations syndicales, comme à la portée générale conférée aux conventions collectives régulièrement conclues.

L'ouvrage de Robert Badinter et d'Antoine Lyon-Caen propose de réduire le code du travail à 50 grands principes. Que faut-il en penser ?

Les juristes du travail ont été particulièrement surpris par ces propositions qui ont été présentées sans véritable justification d'autant plus qu'Antoine Lyon-Caen a été le maître d'œuvre de la recodification du code du travail. Il n'est pas certains que ces propositions permettent de réduire le code du travail par ce qu'il faudra bien articuler ces grands principes sur des règles concrètes. Les juges seraient contraints de combler les interstices, ce qui soulèverait de graves problèmes en termes de légitimité et d'uniformité de la règle de droit.

Il n'est sans doute pas opportun par ailleurs de mettre à mal le droit des travailleurs dans une période où on observe une précarisation croissante des salariés, des carrières moins linéaires avec des alternances de chômage et d'emploi, ou l'auto-entreprenariat se développe, où les nouvelles technologies bouleversent les équilibres entre travail et hors travail, et où il faudrait plutôt inventer une égalité des droits entre tous les travailleurs, quelle que soit leur statut, y compris les travailleurs indépendants. De ce point de vue, le CPA (Compte Personnel d'activité) et la portabilité des droits fait l'unanimité. Il faut que chacun ait accès à un socle commun de droits fondamentaux et que chacun puisse vivre dignement de son travail.

Faut-il adapter le droit du travail aux besoins des entreprises ?

Si on parle d'un code du travail adapté aux besoins des entreprises, qui ne soit pas seulement favorable aux salariés mais qui prenne également en considération la réalité des contraintes économiques, on peut évoquer l'exemple de la rupture conventionnelle qui a été mise en place en 2008 et qui était justement destinée à permettre des ruptures négociées et non conflictuelles. Le succès fut réel, comme le montre un bilan fait en 2015 qui rend compte d'1,8 million de ruptures conventionnelles signées depuis 2008 ce qui correspond à 300 000 ruptures conventionnelles par an. C'est quelque chose que les entreprises apprécient parce que cela permet de se séparer de manière relativement apaisée. Du reste, le droit du travail ne contient pas que des obligations à la charge des entreprises et en faveur des salariés. Il est constitué d'un ensemble de règles qui expliquent comment s'organise la négociation collective, les possibilités de dérogations par l'accord d'entreprise ou l'accord de branche. Il y a ainsi beaucoup de possibilités qui sont laissées aux entreprises dans le code du travail. Elles se sont encore multipliées avec les lois récentes. Par exemples, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a instauré les accords de maintien de l'emploi qui permettent d'imposer aux salariés des baisses de salaires pendant une

certaine durée en cas de difficultés économiques sérieuses. La loi Macron a repris et encore assoupli cette possibilité. Elle est aussi connue pour avoir largement ouvert à la négociation collective la possibilité de travail dominical. Dans un autre registre, on peut dire que le droit du travail est adapté au fonctionnement des entreprises. Les décisions importantes donnent lieu à information et consultation des représentants du personnel. L'existence des délégués du personnel et du comité d'entreprise repose sur des bases constitutionnelles héritées de l'après-guerre. Je ne pense pas que l'on puisse revenir sur l'idée que la démocratie sociale est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Et la fusion envisagée des CHSCT avec les CE ?

La loi Rebsamen du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi a revu l'architecture des institutions représentatives du personnel. Elle permet notamment à l'employeur d'imposer une délégation unique du personnel (DUP) jusqu'à des effectifs de 300 salariés, alors que cette option était limitée aux entreprises de 200 salariés jusque-là. L'autre innovation est que le CHSCT fusionne en effet, désormais, avec les délégués du personnel et le comité d'entreprise dans cette nouvelle DUP. On peut se demander si cette œuvre de rationalisation, qui vise entre autres à limiter les réunions et consultations redondantes, ne risque pas à terme d'affaiblir l'une ou l'autre des institutions. Le risque est particulièrement fort concernant le CHSCT composé jusque-là de représentants qui développaient des compétences techniques en matière de santé et sécurité. L'exigence de polyvalence des nouveaux élus à la DUP permettra-t-elle vraiment de préserver cette expertise ? Et les considérations d'hygiène, de santé et de sécurité ne risquent-elles pas d'être noyées au milieu des discussions relatives à l'emploi ou à la stratégie économique et financière de l'entreprise, si elles sont évoquées dans le cadre de réunions enchaînées ?

En dehors même de la constitution de la DUP, une autre nouveauté pose question : le comité d'entreprise se voit expressément refuser le droit à être consulté avant la conclusion d'accords collectifs. Cette exclusion nous semble difficile à justifier à une époque où le gouvernement et ses experts proclament la nécessité de développer la négociation collective dans l'entreprise et où les lois successives créent de nouveaux objets de négociation, avec des implications fortes pour l'emploi et les conditions de travail dans l'entreprise. On pourrait d'ailleurs s'interroger aussi sur la possibilité pour le CHSCT de faire valoir son droit à consultation sur les points de sa compétence, même s'il est vrai que son cas n'a pas été évoqué par le législateur.

*Critiquant les rapports et ouvrages précédemment cités, Alain Supiot écrit : « La question posée au droit du travail n'est plus tant de régler le face à face d'un employeur et d'une collectivité de travail au sein d'une entreprise clairement circonscrite. Elle est d'encadrer les liens d'allégeance qui se tissent au sein des réseaux de production et de distribution ».*¹

1. Alain Supiot, « Pour un droit du travail digne de ce nom », *Le Monde*, 17 octobre 2015

Alain Supiot montre à très juste titre que le rapport de subordination n'est pas réservé à la relation de travail. Elle prend aussi souvent forme dans le cadre de rapports contractuels et commerciaux. Il s'agit alors d'un lien

de subordination ou de dépendance économique. On l'a vu par exemple avec la crise de la filière porcine cet été et c'est un problème récurrent des rapports qui unissent producteurs et grandes centrales de distribution. Mais la question connaît une actualité nouvelle avec la gestion du problème du chômage au moyen de la création d'autoentreprises par d'anciens salariés licenciés ou avec le phénomène naissant de l'«Ubérisation». Les travailleurs, quel que soit leur statut, doivent être protégés des abus que peuvent générer les «liens d'allégeance» pour reprendre la formule d'Alain Supiot. On pourrait s'inspirer par exemple du droit commercial, notamment des règles qui régissent la rupture abusive des relations commerciales. Il faudrait adapter ces règles en ce qui concerne les relations entre le travailleur indépendant et le donneur d'ordre et les développer par exemple en matière de santé et sécurité. Il faudrait envisager un socle de règles communes pour l'ensemble des relations de travail subordonnées ou non subordonnées.

Ces propositions ne risquent-elles pas de soulever une levée de bouclier ?

C'est possible mais d'un autre côté, on ne peut pas vouloir que le modèle économique ancien fondé sur le salariat évolue vers plus de travail indépendant, suivant les possibilités offertes par l'économie numérique et refuser, dans le même temps, les évolutions sociales nécessaires à l'accompagnement de ces réformes structurelles. Sinon, il ne s'agirait pas d'une transformation structurelle de l'économie mais ni plus ni moins qu'une régression radicale, un retour où XIX^e siècle où les relations contractuelles se fondaient sur le principe d'égalité entre les parties. Depuis, fort heureusement, la conscience de la réalité des déséquilibres contractuels ont permis l'émergence de droits destinés à les corriger : le droit du travail et le droit de la consommation s'expliquent ainsi. Pourquoi ne pas considérer alors les besoins juridiques engendrés par les nouvelles formes de travail dépendant ? Cette question est liée à une réflexion plus globale qui convient d'avoir sur la précarité des travailleurs. En matière de travail salarié, le droit européen insiste bien sur ce point dans la directive sur le travail à durée déterminée : le CDI est la règle et le CDD l'exception car il est bien compris que le premier contribue mieux que le second à la qualité de vie des travailleurs. Cette préoccupation doit s'étendre à tout type de travail.

L'Europe a-t-elle joué un rôle positif dans le développement du droit du travail ?

Indiscutablement oui. Le droit du travail français et notamment la jurisprudence évoluent régulièrement grâce aux normes européennes. Prenons un exemple peut-être mineur qui concerne le temps de repos des moniteurs de colonies de vacances. Le repos minimal quotidien et hebdomadaire indiqué par la directive s'impose aussi à cette population déclare le droit européen. La santé et la sécurité ont servi de fondement à de nombreux droits. Il en va ainsi des congés payés justifiés par la santé et la sécurité des travailleurs et donc, sur cette base aussi, la jurisprudence française a dû évoluer et le législateur modifier la loi française pour la mettre en conformité avec la directive européenne. Le droit européen a également été moteur dans la lutte contre les discriminations au travail et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ou en matière de CDD ou de travail

à temps partiel. N'oublions pas que le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne fixe des objectifs de promotion de l'emploi, d'amélioration des conditions de vie et de travail permettant leur égalisation dans le progrès.

Cette législation sociale favorable aux salariés a suscité en cette période de crise une double interprétation formulée dans des termes très contradictoires. Pour les uns, elle a joué un rôle d'amortisseur dans la crise, pour les autres, au contraire, elle constitue un frein considérable à la compétitivité des entreprises françaises confrontées à des acteurs européens qui n'ont pas les mêmes contraintes. Peut-on envisager une harmonisation européenne de la législation sociale ?

L'Union Européenne a déjà réalisé l'harmonisation de règles minimales concernant les conditions de travail mais ses compétences sont limitées en matière sociale, notamment il n'existe aucune compétence sur les niveaux de salaires. Mais finalement, au sein de l'Union, avec les directives relatives au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service, les problèmes de dumping social sont davantage liés aux disparités de cotisations sociales et de fiscalité qu'aux différences de normes de travail. C'est là que se joue la compétitivité des entreprises. D'un autre côté, il paraît que les travailleurs français sont aussi parmi les plus productifs, la qualité de leur travail est connue et cela mérite d'être mis dans la balance. Le problème est peut-être ailleurs, qui consisterait à mieux discerner et investir dans les secteurs d'avenir, à mieux former les salariés... Il faudrait réfléchir à la fois sur les emplois non délocalisables et sur les secteurs d'avenir dans lesquels la France pourrait avoir des avantages compétitifs. On ne peut pas se défausser en permanence sur le droit du travail sauf à décider de créer des travailleurs pauvres et accroître la population en situation de précarité.

Une autre question doit être abordée, que l'on formule sous le terme d'une opposition entre « insiders » et « outsiders », ceux qui sont bien insérés au sein du marché du travail et ceux qui demeurent à ses marges. Est-ce qu'il faut davantage flexibiliser l'emploi pour permettre à ceux qui sont à l'extérieur d'intégrer plus facilement le marché du travail ? C'est la question de la répartition du travail et c'est en fait le cœur de la question sociale. C'est une partie des reproches faits aux syndicats qui ne s'occuperaient dans la négociation que des « insiders » sans prendre en compte les autres. La question de l'accès à l'emploi des jeunes, de l'apprentissage mais aussi la transmission du savoir et de l'expérience des plus âgés exclus trop tôt du marché du travail sont aussi, évidemment, des questions fondamentales à débattre.

RÉFÉRENCES

Robert Badinter, Antoine Lyon-Caen, *Le travail et la loi*, Paris, Fayard 2015.

Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob, 2015.

Rapport de l'Institut Montaigne, *Sauver le dialogue social*, septembre 2015, www.institutmontaigne.org.

Jean-Denis Combexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, rapport remis au Premier Ministre le 9 septembre 2015 consultable sur le site du ministère.



dossier

2

Travail et hors-travail, quelles relations, quelles frontières, quels enjeux?

Introduction

Marc Lorient et Françoise Piotet*

* Dans leur dernier ouvrage, *Phishing for Phools: The Economics of Manipulation and Deception*, George Akerlof et Robert Shiller (2015), l'un et l'autre « Prix Nobel » d'économie, rappellent qu'en 1930, au moment même de la grande dépression, Keynes avait prédit qu'en 2030 – un siècle plus tard et dans quinze ans pour nous, c'est-à-dire demain – le niveau de vie serait huit fois plus élevé, que la durée du travail descendrait à quinze heures par semaine et que le problème serait alors le trop-plein de loisirs et de temps libre à gérer. Le hors-travail aurait définitivement pris le pas sur le travail. Si la première partie de la prédiction s'est avérée fondée pour les pays les plus développés, elle est évidemment erronée pour les deux autres au moins quant à l'ampleur des transformations prédites.

I. L'invention du hors-travail et des loisirs

Keynes n'est pas le seul à avoir prédit ou rêvé d'une société où l'abondance ou au contraire la rationalisation de la course à la consommation de biens sans cesse renouvelés soutenue par les lois du marché (thèse d'Akerlof et de Schiller mais avant eux on pourrait retenir les positions du Club de Rome dans les années 1970 et de nombreux autres depuis, comme Joffre Dumazedier [1962] pour qui le progrès technique, tant dans le monde professionnel que pour les tâches domestiques, permet l'avènement d'une civilisation du loisir) permettrait de contenir et de réduire le temps de travail au profit d'un hors-travail dont le contenu reste flou ou défini de manière très normative.

L'on retrouve ici la thèse classique, popularisée par George Friedmann, de l'importance croissante des loisirs comme moyen de faire face à un travail taylorisé dépourvu de sens. Pour George Friedmann, dans *Les Progrès humains du machinisme industriel* (publié en 1946), le progrès technique permet une amélioration du niveau de vie et une baisse du temps de travail, mais pour beaucoup de travailleurs l'automatisation en fait des « appendices de la machine », des « bouche-trous vivants de l'automatisme ». Le résultat est une nouvelle forme de fatigue faite d'épuisement nerveux et d'ennui (Friedmann, 1946 ; Segré ; 2003 ; Lorient, 2003). Si l'entreprise peut apporter des dérivatifs et des améliorations à la marge (ambiance, changement de tâches, participation aux innovations, etc.), cela ne changera pas fondamen-

talement la tendance du travail industriel à produire de l'insatisfaction et du désintérêt. C'est alors les loisirs, la formation, l'accès à une culture plus générale qui doivent permettre de compenser les effets néfastes du travail. Les loisirs actifs ou créatifs (pratique des arts, du bricolage ou du jardinage) ou qui rapprochent de la nature (camping, randonnée) semblent avoir la préférence de George Friedmann sur les «loisirs de masse» qui jouent sur le divertissement, les émotions fortes, les échappatoires et les exutoires. La crainte est alors de voir une industrialisation des loisirs asservir une nouvelle fois le travailleur dans sa vie hors-travail.

Cette thèse a été abondamment reprise et discutée par la sociologie du travail, soit qu'elle soit jugée trop normative, soit qu'elle soit perçue comme dépassée ou remise en cause par les évolutions récentes du monde du travail. Florence Weber (1989) estime ainsi, par exemple, que parler de loisir pour décrire les activités hors-travail qu'elle observe parmi les ouvriers d'une petite ville de la Côte-d'Or représente une forme d'ethnocentrisme de classes moyennes et supérieures. Ces activités, en effet, comme le jardinage, le bricolage, la cueillette, le ramassage, la pêche ou la chasse ne peuvent être pensées uniquement comme du «temps libre», ni totalement comme du travail contraint. Si elles ont une dimension utile, une fonction économique d'appoint, elles sont aussi l'occasion pour ceux qui s'y livrent de faire la preuve de leur ingéniosité, de leur force, de leur créativité, de leur courage, etc. ; et cela d'une façon que leur travail salarié à l'usine ne permet plus suffisamment. C'est pourquoi, plutôt que de parler de loisirs, les ouvriers rencontrés utilisent parfois l'expression de «travail à côté». Dans ce dossier même, certains articles semblent faire écho de façon originale à la thèse friedmannienne du loisir compensatoire. Alexandra Tilman, par exemple, montre comment la participation à des «free parties» et l'attrait pour les «musiques industrielles» dans la ville du Havre sont vécues comme une réaction de jeunes issus de la classe ouvrière face à la désindustrialisation, la rurbanisation dans les zones périurbaines, le chômage, etc. ; à la fois contestation de cet ordre industriel, fonctionnel et productif qui ne tient plus ses promesses et nostalgie de la solidarité et de l'être-ensemble de la vie ouvrière. De façon générale, la discussion des idées de Friedmann au regard des évolutions contemporaines du monde du travail (plus grande porosité entre travail et hors-travail, expression et récupération d'un désir d'épanouissement dans le travail, intensification du travail et réduction de sa durée officielle, etc.) peut offrir un point de départ à la lecture des travaux rassemblés dans ce numéro.

Il faut d'abord constater que l'opposition travail/hors-travail qui est devenue une évidence dans nos catégories mentales ne va pas de soi, comme le montrent les rapides évolutions du rapport au travail dans la Chine contemporaine étudiées (dans ce numéro) par Laurence Roulleau-Berger ou encore l'histoire du salariat en France. Sans remonter trop loin dans le temps, il faut se souvenir que l'industrialisation a été aussi – entre autres – l'histoire d'un long combat pour séparer ces deux mondes et pour imposer une discipline du travail référée exclusivement à celui-ci. Le XIX^e siècle bruit des plaintes des entrepreneurs et des moralistes envers ces salariés qui n'hésitent pas à quitter leur travail pour vaquer à d'autres occupations, pratiquer la «Saint-Lundi», respecter les différentes fêtes coutumières qui ponctuent l'année, le travail des champs, leurs résistances au temps de l'horloge (Thompson, 1993, 2004 ; Poulot, 1980). L'apparition de la clôture des

usines enfermées dans des murs d'enceinte vers la fin de ce siècle marquera physiquement cette séparation du travail et du hors-travail mais aussi, avec le moment paternaliste, le contrôle du hors-travail, parfois dans les moindres détails de la vie quotidienne, ce contrôle ayant pour vocation l'apprentissage anticipé des règles de la vie laborieuse (Noiriel, 1988). Le mouvement utopiste qui s'exprime à cette époque peut se comprendre aussi comme l'expression d'un contre-modèle refusant cette séparation entre travail et hors-travail.

L'invention de l'emploi avec les lois qui l'accompagnent et le précisent depuis le début du XX^e siècle, le développement du syndicalisme vont façonner progressivement un droit du travail et un droit conventionnel précisant le contenu de la subordination dans le contrat de travail, le temps de travail, la protection sociale, et soustraire, via les comités d'entreprise, l'emprise patronale sur les loisirs des salariés des grandes entreprises. Analysant l'évolution du travail sur deux siècles (1800–2000), Claude Thélot et Olivier Marchand (1997) montrent que ce n'est qu'au cours du XX^e siècle que le temps de travail a réellement décliné surtout parce que le nombre de jours travaillés a diminué de près de 50 % depuis le début du siècle. Si on prend en compte l'évolution de l'espérance de vie, la part du travail dans la vie, nous disent Patrick Fridenson et Bénédicte Reynaud (2004), est passé de 70 % de la vie éveillée en 1850 à 43 % en 1900 pour ne représenter plus que 17 % en 2000. La séparation entre travail et une partie du hors-travail s'opère vraiment selon Claude Thélot et Olivier Marchand avec la « loi des 40 heures » et les congés payés (deux semaines par an) : « Pour la première fois dans l'industrie, ces mesures légitiment en même temps qu'elles la rendent possible la coexistence entre travail et loisirs » (p. 139). La période de guerre puis de reconstruction ne sera guère propice à la réduction du temps de travail si ce n'est pas le biais de l'accroissement des congés payés.

La séparation du travail du hors-travail n'est pas due seulement à l'initiative des employeurs et il a fallu de rudes combats de la part des salariés et de leurs représentants, l'arbitrage de l'État parfois pour obtenir plus d'étanchéité entre ces deux mondes et pour faire en sorte que le hors-travail ne se réduise pas au seul temps physiologique nécessaire à la reproduction de la force de travail dénoncée par Marx. Malgré la forte réduction du temps de travail évoquée précédemment, c'est d'abord par le temps de travail que se définit le champ du hors-travail. Ce temps se décompose de plusieurs manières et sa mesure est devenue d'une complexité extrême, ce qui explique bien des controverses.

Le temps de travail est celui que l'on consacre à son emploi et qui dépend du statut de cet emploi (salarié ou indépendant). La mesure de ce temps fournit des résultats différents selon qu'on ne prend en compte que la durée légale, la durée moyenne hebdomadaire, annuelle (nombre de jours travaillés dans l'année) et le nombre de semestres travaillés pour l'accès à la retraite qui définit le temps consacré au travail sur une vie. Le débat récurrent sur les 35 heures est très révélateur des problèmes soulevés par cette mesure. Ce seuil légal, qui ne concerne pas toutes les entreprises, est celui à partir duquel se calculent les heures supplémentaires ou, lorsqu'il n'est pas atteint, le chômage technique. Il ne s'applique pas par définition au travail à temps partiel dont les salariés n'ont droit qu'à des heures complémentaires payées sans suppléments de rémunération. La recension des horaires atypiques est encore plus difficile à effectuer. Les enquêtes trimestrielles « Acti-

vité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre» (Acemo) du ministère du Travail (Dares) fournissent des informations précieuses sur la durée hebdomadaire du travail, le travail en équipe, de nuit etc. mais ne donnent que peu d'informations par exemple sur les équipes alternantes qui compliquent considérablement l'organisation du hors-travail, notamment pour les femmes et pour les couples. Les «enquêtes emploi» de l'Insee donnent accès aux différents statuts d'emploi de la main d'œuvre selon la nature du contrat de travail ou de son absence dans le cas des travailleurs indépendants. Quelques données récentes issues de cette enquête permettent de prendre la mesure de cette complexité : la durée du travail hebdomadaire moyenne est en 2014 de 39 h 5 par salarié, elle atteint 44 h 1 pour les cadres au forfait. Elle est très supérieure pour les travailleurs indépendants qui avoisinent les 50 heures. Par contre, la durée collective du travail qui intègre les congés, les jours de RTT, l'absentéisme quelle qu'en soit la raison, atteint 35 h 08.

Les «Enquêtes emploi du temps» de l'Insee conduites environ tous les dix ans depuis 1966 et dont la dernière remonte à 2010 sont plus ambitieuses qui visent à mesurer l'ensemble des activités au cours d'une journée. Elles posent de nombreux problèmes méthodologiques (chaque enquêté inscrit sur un carnet le temps quotidiennement consacré à chacune des tâches mentionnées sans contrôle sur la manière dont ce recueil est effectué) et théoriques quant au découpage des tâches proposé. Elles sont intéressantes parce qu'elles présentent une vision que l'on pourrait qualifier d'«administrative» notamment du contenu du hors-travail. Le «temps professionnel» y est réduit à sa portion congrue : le temps de transport plus le temps du travail. Figurent dans le hors-travail le «temps physiologique» (sommeil, repas, toilette), le «temps domestique» (ménage, soin aux enfants, bricolage et jardinage), le «temps de loisir» (télé, jeux, Internet, sport), le «temps de sociabilité» (conversation, téléphone, courrier, visites, réception) et enfin le «temps libre» (loisirs, réceptions). Ce classement des activités est évidemment très problématique. Ce n'est pas la même chose de prendre son repas à domicile où sur son lieu de travail. L'amplitude de la journée à son travail hors de son domicile est ignorée. Le temps domestique est un temps fortement contraint et qui échoit encore largement aux femmes (pour la seule population salariée, les femmes y consacrent en moyenne en 2010 2 h 36 par jour contre 1 h 11 pour les hommes). Aucune hypothèse n'est faite sur le fait que certaines activités du hors-travail puissent concerner directement ou indirectement le travail, confortant l'idée d'une séparation absolue entre les deux mondes et minimisant considérablement la place occupée par le travail dans la vie.

Dans une perspective sociohistorique, l'émergence de la notion de loisirs peut difficilement se concevoir hors de son rapport avec le travail et avec l'évolution de son organisation comme de sa place dans la vie des individus (travail comme désutilité, travail comme devoir social, travail comme intégrateur et support de sociabilité, travail comme épanouissement, etc.). L'emploi salarié est devenu pendant les «Trente Glorieuses» le modèle hégémonique du travail, ce qui a un effet majeur sur le sens donné au travail et sur le découpage de la vie en temps différents et spécialisés synchroniquement et diachroniquement. Même le bénévolat, comme l'ont montré différents travaux (Simonet, 2010), n'échappe pas aux différents

types de contraintes marchandes, publiques ou réglementaires, se dote de règles propres à l'entreprise et ne relève pas toujours d'un choix d'engagement libre et volontaire.

2. Des imbrications au brouillage des frontières

Comment comprendre les imbrications entre la société du loisir et la société du travail? Cela suppose tout d'abord de distinguer les différents groupes sociaux quant à leur usage des «loisirs» ou du temps hors-travail; par exemple, le «travail à côté» dans les classes populaires, la pratique du golf ou le Rotary Club dans les classes supérieures pour entretenir leur réseau. Il faut aussi mieux préciser ce que l'on nomme «loisirs» et prendre en compte les zones grises qui ne sont pas totalement de la contrainte, ni totalement du plaisir et peuvent être vécues différemment d'un groupe social à l'autre (par exemple les courses en famille dans les centres commerciaux).

Les pratiques hors-travail peuvent être des révélateurs de ce qui se passe dans le travail, des enjeux sociaux et identitaires de l'engagement productif et dans les mondes du travail, à l'instar, par exemple, des travaux récents sur les ouvriers en milieu rural et leur pratique sportive en club de foot (Rehany, 2005) ou sur les agents d'entretien et de maintenance à la RATP rencontrés par le chercheur lors de la pratique du rock en amateur (Martin, 2010). Ces dispositifs particuliers d'enquête et d'entrée sur le «terrain» permettent dans les deux cas de saisir à la fois les pratiques de travail et de loisir dans leurs relations (sociabilités clivée ou redondantes, rapport au groupe social ou à la classe). Tous les deux ont eu des difficultés méthodologiques (terrains dispersés entre TPE et PME pour Nicolas Rehany, non accès à l'entreprise pour Thibault Martin) qu'ils ont surmontées en accédant aux enquêtés par le biais de contacts personnels tissés dans leur pratique personnelle de loisir: foot pour Nicolas Rehany et groupe de rock pour Thibault Martin. Du coup, s'ils ont moins de données précises sur l'activité en situation de travail, ils ont beaucoup de données et de matériaux sur la façon dont les loisirs participent avec, à côté ou parfois contre les sociabilités professionnelles, à la construction de l'identité sociale des enquêtés. Nicolas Rehany montre ainsi la force des liens d'autochtonie qui peuvent parfois redoubler ou transcender les rapports de classe. De son côté, Thibault Martin montre comment les jeunes ouvriers de la RATP, qui ne se reconnaissent pas bien dans une identité ouvrière dévalorisée dans leur entreprise, utilisent parfois des pratiques de loisir pour sortir symboliquement ou réellement de la classe ouvrière, rencontrer d'autres types de personnes pour se forger un autre type de personnage. On retrouve des mécanismes similaires dans le témoignage *Moi, Anthony, ouvrier d'aujourd'hui* (2014).

A l'inverse, il est possible de s'intéresser à la façon dont le hors-travail s'immisce dans les temps de travail: les relations amicales au bureau ou à l'atelier, les plaisanteries échangées avec les collègues, le match de foot regardé au bureau ou à l'atelier, les pots, la perruque, etc.). Ces moments ne sont d'ailleurs pas forcément du «temps perdu» pour l'organisation, mais peuvent aussi être l'occasion de construction de la solidarité, de mise en débat du travail, d'échange de ficelles du métier, etc. Ils reflètent la vie au travail, les relations sociales, les coopérations ou les tensions. Par exemple, les apéros ou les coups bus lors des pots formels ou informels peuvent être

une façon de rassembler l'équipe ou au contraire de marquer les différences : on ne partage pas son café ou son apéro avec n'importe qui, on défie les chefs quant aux règles sur la consommation d'alcool (Hatzfeld, 2002 ; Durand, 1990). De même, l'humour peut être fédérateur ou une forme de contestation de l'ordre productif et hiérarchique, voir une mise à l'écart de certains (Loriol, 2013)

Pourtant, dans le même temps, la rationalisation et l'intensification du travail dans certains secteurs, l'individualisation des temps de travail, peuvent conduire à plus de contrôle sur le travail, une chasse aux « temps morts » et à la sociabilité durant le temps de travail (qui peut se prolonger hors travail). Les enquêtes successives sur « les conditions de travail » rendent bien compte de cette intensification du travail de plus en plus ignorant du hors-travail au point de voir émerger une demande de droit à la « conciliation » du travail/hors-travail, ainsi qu'un droit à la « déconnexion » des outils informatiques qui ont permis au travail de sortir de ses frontières pour envahir la vie. Les enquêtes précédemment citées permettent également d'observer l'évolution du contenu du travail des salariés. L'enquête Sumer explore les effets de ces contraintes sur la santé des salariés, complétée par les données produites par la CNAM concernant les maladies professionnelles, les accidents du travail et de trajet liés au travail. Sans entrer dans le détail très riche des résultats de ces travaux, on peut en retenir quelques grandes caractéristiques. L'intensification du travail, notamment par le biais de la prolifération des normes de productivité, caractérise le travail contemporain. Il ne s'agit pas seulement du travail à la chaîne qui persiste dans un certain nombre d'industries mais surtout des normes imposées dans la réalisation des tâches et leur évaluation quantitative : temps de réponse dans les *call centers* et script imposé du dialogue avec les clients, temps de passage en caisse, nombre de dossiers quotidiens traités, le nombre des exemples est quasi sans fin. Ces normes sont d'autant plus contraignantes qu'elles ont parfois des effets sur la rémunération. L'organisation s'interpose de moins en moins entre les salariés et les clients, source de satisfaction ou au contraire de stress accru quand ces relations sont tendues et agressives. Les maladies professionnelles avec l'explosion des TMS témoignent de cette intensification et ne sont évidemment pas sans conséquence lourdes sur la vie hors-travail.

Si la crise des années 1970 et le chômage qui lui a été associé ont conduit à mettre en place des politiques de réduction de la durée du travail en vue d'un meilleur partage du travail avec le succès mitigé que l'on sait, les entreprises aménagent désormais le temps de travail pour adapter leur marche aux fluctuations de la demande et pour aménager les processus de production. Les lois Aubry de 1982 et la réduction de la durée légale du travail à 35 heures ont favorisé dans les grandes entreprises une annualisation du temps de travail en fonction des fluctuations saisonnières de l'activité, qui permet sur l'année une variation forte du temps de travail qui s'opère indépendamment du hors-travail et de ses contraintes. Le travail à temps partiel contraint se développe (1 687 000 personnes en 2014) et il est dans certains secteurs comme la grande distribution émietté au cours de la journée : « horaires coupés » pour lesquels les salariés doivent venir tôt le matin, puis, après une longue coupure en milieu de journée par toujours facile à utiliser pour les loisirs ou le travail domestique, doivent revenir en fin de journée et rentrer tard chez eux. Le travail de nuit, le travail posté, le

travail du dimanche ne cessent de progresser, conduisant Jacques Freyssinet (1997) à diagnostiquer « un temps de travail en miettes » qui n'est évidemment pas sans effet sur le hors-travail. Le contrat de travail à durée indéterminée est érodé par la part croissante prise par les contrats à durée déterminée de plus en plus courts et certains rêvent même d'introduire en France les « *one hour jobs* » anglais, qui impliquent pour pouvoir en bénéficier une totale disponibilité du temps hors-travail pour répondre à une offre immédiate. Les TIC enfin et leur développement très rapide contribuent à effacer les frontières entre travail et hors-travail comme le mettent en évidence les travaux du Credoc (Bigot et al. 2013), qui révèlent que la moitié des actifs les utilisent sur leur lieu de travail à des fins personnelles alors que 40 % d'entre eux se servent de leurs équipements personnels pour poursuivre chez eux leur travail professionnel. Dans le domaine du travail musical, présenté par Laetitia Sibaud dans ce dossier, la précarité et la flexibilité imposées de façon variable aux artistes pèsent tant sur la vie de travail que sur le hors-travail.

L'invention du travail subordonné, la sophistication croissante du contrôle du temps de travail, qui englobe plusieurs dimensions qui vont du temps du geste à celui de la tâche à accomplir, de la coordination entre les tâches, de la durée de la journée de travail, de la semaine, de l'année et de la vie de travail avec l'âge de la retraite (articulée sur le nombre de semestres travaillés sans tenir compte de l'évolution de la durée du travail) donnent le sentiment que le travail a été inséré dans une sorte de machine à faire le vide capable d'en expulser toutes les bulles d'air jugées improductives.

Comment ces évolutions sont-elles vécues, quel est leur impact sur le rapport au travail, la vie des collectifs, les rapports entre travail et hors-travail ? Le management peut être suspecté de tenter de reprendre à son compte, pour des objectifs essentiellement de productivité, de qualité ou de rentabilité, le désir d'engagement, de vie collective et de sens des salariés.

D'un côté, nous rencontrons de plus en plus de personnes qui se plaignent du stress, d'un manque de reconnaissance, de l'intensification du travail ; ce qui peut déboucher sur la valorisation du hors-travail ou à l'inverse, de façon paradoxale, sur la négligence, voire le déni, dans un hyper-activisme productif d'autres sphères de la vie sociale (famille, loisirs...), mais aussi sur la recherche d'activités pouvant apporter ce sens que le travail n'apporterait plus (comme certains bénévoles peuvent parfois l'exprimer). Sophie Denave, dans ce dossier, étudie ainsi le cas d'une quarantaine de salariés en reconversion et dont la bifurcation est une réponse à une insatisfaction au sujet de l'articulation travail/vie personnelle dans leur ancien poste. La promesse d'épanouissement par le travail dans un contexte de chômage, de durcissement des conditions et des relations de travail ou de précarisation d'une partie des travailleurs peut-elle stimuler de nouvelles formes d'échappatoires, plus ou moins choisies, dans des zones intermédiaires entre travail et loisirs ?

Mais d'un autre côté, dans certains secteurs, la recherche de créativité, de plus grande disponibilité et d'engagement de soi, peut brouiller les frontières. Des activités de loisir peuvent être utiles, voire indispensables, à la bonne réalisation du travail. C'est le cas par exemple d'un musicien qui « fait un bœuf » avec des amis, se fait connaître d'éventuels employeurs et travaille sa virtuosité en même temps (Buscatto, 2005 ; Perrenoud et Leresche, dans

ce dossier); d'un vendeur de magasin de sport qui pratique sa discipline favorite et se tient à jour des matériels existants dans le domaine tout en restant en forme pour un travail difficile (Leroux, 2015); d'un jeune diplomate qui va au pub avec ses homologues étrangers après une conférence (Loriol, 2010); du programmateur d'une salle de musiques actuelles qui assiste à plusieurs concerts par semaine (Loriol et Spielmann, 2015), etc. Certaines activités hors travail deviendraient une condition nécessaire pour pouvoir se consacrer le mieux possible au travail ou être bien vu de ses supérieurs. L'on pourrait aussi prendre l'exemple du Japon où l'après-travail entre collègues reste très marqué par les rapports hiérarchiques de l'entreprise, y compris le temps (quasi obligatoire) dans les bars... Le management peut parfois utiliser des passions ou des engagements développés hors-travail comme technique pour mobiliser les salariés et améliorer l'image de marque de l'entreprise, ou comme alibi pour verser de moindres salaires (Loriol et Leroux, 2015).

Le travail peut aussi impacter la vie hors travail à travers les contraintes et attentes qu'il impose à la vie familiale et personnelle. Ainsi, Isabelle Bertaux-Wiame (1982 et 2004), dans ses recherches sur les boulangers puis les indépendants, montre comment la participation active et consentie de l'épouse au projet d'installation est importante pour la survie de l'entreprise. Un certain nombre de tâches comme la vente, la comptabilité et les démarches administratives sont assumées par la femme avec un niveau d'engagement supérieur et un coût moindre que s'il avait fallu embaucher; ce qui laisse à l'homme la possibilité de se consacrer à la production en toute tranquillité. D'autres métiers impliquent également une implication et une participation de l'épouse (et beaucoup moins souvent de l'époux). Par exemple, les diplomates, amenés à changer de pays tous les trois ans (un poste en France, suivi de deux postes à l'étranger dans différents pays), ont besoin de l'acceptation et du soutien de leur conjoint. Celui-ci doit accepter d'adapter, différer, voire sacrifier sa carrière mais, en outre, doit souvent, en poste à l'étranger, assumer différentes tâches et fonctions: gérer les démarches administratives et pratiques liées à l'expatriation de la famille, entretenir les liens relationnels et amicaux du couple malgré les mobilités géographiques, participer aux côtés de son mari aux activités de représentation, parfois assumer des tâches bénévoles dans le social ou l'humanitaire, gérer certains contacts avec des épouses de personnalités locales, etc. (Piotet, Loriol, Delfolie, 2013). Des constatations similaires avaient été faites par François de Singly et Karine Chaland (2002) à propos des femmes de préfet. L'on pourrait aussi évoquer, dans un autre registre, les femmes de marins au long cours, qui doivent assumer seules une partie du temps les décisions concernant l'économie familiale et l'éducation des enfants, tout en anticipant les préférences du mari isolé en mer (Acejo, 2013). Dans tous ces cas, carrières familiales et carrières professionnelles sont largement imbriquées. L'article de Paul Fouilhoux sur les fromagers de coopérative de comté (dans ce dossier) montre bien comment la large amplitude horaire, les déplacements de ces salariés particuliers conduisent bien souvent à un isolement amical et familial. De même, toujours dans ce numéro, Mélanie Trottier et Diane-Gabrielle Tremblay s'intéressent aux transitions entre les rôles du travail et de la famille pour les salariés du tourisme. La culture de ce milieu professionnel exige beaucoup en termes de temps de travail et de disponi-

bilité, ce qui induit une imperméabilité de la sphère du travail et, au contraire, une perméabilité de la sphère de la famille.

Malgré les efforts faits pour séparer travail et hors-travail en bordant, au moins pour les salariés, le temps de la subordination à celui du travail, les deux mondes ne cessent d'interférer. Ils interfèrent parce que les hommes et les femmes ne découpent par leur vie en tranches quand bien même ils s'efforcent de faire la part des choses. Les soucis familiaux, d'argent, de logement, les joies et les peines de la vie rejaillissent sur le travail tout comme la qualité de la vie au travail interfère sur celle du hors-travail. L'ouvrage de Fanny Gallot *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société* (2015) dont on rend compte dans ce numéro (rubrique « lectures ») mais aussi de très nombreuses enquêtes qualitatives soulignent la porosité de la frontière entre ces deux mondes.

Ces interrogations peuvent alimenter plusieurs réflexions importantes en sociologie du travail comme la place prise par le travail dans nos sociétés, sa valeur, ou encore l'instrumentalisation par le management de valeurs telles que la passion, la créativité, l'imagination, le plaisir, ce qui pose, du coup, la question de leur fondement et de leur authenticité : que deviennent la créativité et l'imagination lorsque celles-ci sont instrumentalisées au service de l'exploitation des travailleurs et de la rentabilité ? Quelle est la part d'autonomie (collective ou individuelle), de choix personnels, dans les sur-engagements requis au travail ? Dans son dernier ouvrage, *L'Âge du faire* (2015) (cf. recension de l'ouvrage dans ce volume), Michel Lallement reprend la distinction proposée par André Gorz (que celui-ci récusera cependant ultérieurement) opposant « travail hétéronome » et « travail autonome », le premier désignant un travail inséré dans un marché alors que le second se définit comme étant un travail « pour soi ». Ce travail « pour soi », alimenté par une passion et une envie de « faire » soi-même, se caractérise essentiellement par une absence de contraintes qui seraient imposées de l'extérieur, qu'il s'agisse de l'utilité du produit réalisé ou du temps consacré à sa réalisation. L'auteur a observé ce type de travail dans un *hackerspace* de San Francisco régi par une éthique communautaire dont le fonctionnement repose sur l'entraide, la mise en communauté des équipements et la liberté pour chacun de faire ce qu'il veut. Ce type de lieu le plus souvent associé à l'usage de nouvelles technologies tendant à se répandre sur tous les continents, l'auteur en déduit que nous sommes entrés dans « l'âge du faire » autonome dont les pratiques idéales commenceraient à coloniser les entreprises de la nouvelles économie (Google est cité en exemple). Le texte d'Eric Zufferey dans ce numéro qui porte également sur l'observation de plusieurs *hackerspaces* en Europe apporte de sérieuses nuances à cette vision.

De même, une pratique de loisir ou associative peut devenir le socle de la constitution d'une professionnalisation ultérieure ou partielle. Des activités associatives bénévoles se professionnalisent, des hackers ou participants de groupes de *mods* pour améliorer les jeux vidéo sont embauchés ou exploités par de grandes entreprises... Où la frontière se trouve-t-elle ? L'article d'Annalisa Murgia, Chiara Bassetti et Maurizio Teli (dans ce numéro) sur la création et le développement d'un jeu de rôle en ligne illustre bien les tentatives de récupération de la passion ludique d'un petit groupe de joueurs au profit de la production capitaliste marchande. Plus largement, le télétravail, la pratique des cadres à mission, la montée du travail créatif ou

intellectuel rendent plus difficiles la distinction précise entre temps de travail et hors-travail. Comment le travail et le sens que lui confèrent les individus, sont affectées par les nouvelles formes de subordination (cadres à mission, faux indépendants...); comment les NTIC (mail, Smartphones...) se diffusent et « colonisent » ou « imprègnent » la sphère du hors-travail, ou peuvent apporter de nouvelles marges de manœuvre aux salariés (par exemple, la possibilité de rentrer plus tôt chez soi et de terminer la rédaction d'un rapport après le repas familial ou une fois les enfants couchés; de régler certains problèmes personnels depuis le lieu de travail, etc.) ?

Les articles de ce dossier explorent les différentes dimensions de ces questionnements à partir de travaux empiriques précis permettant notamment de saisir à la fois les pratiques de travail et hors-travail dans leurs relations, leurs imbrications ou leurs oppositions, sur des terrains concrets, rendant compte de la complexité de chaque situation particulière, le lien avec les conditions de travail, les cultures professionnelles, l'environnement local, les enjeux économiques et politiques, etc.

RÉFÉRENCES

- Acejo I. (2013), *Filipino seafarers and transnationalism*. PhD Thesis, Cardiff University.
- Akerlof G., Shiller R. (2015), *The Economics of Manipulation and Deception*, Princeton University Press.
- Anthony (2014), *Moi, Anthony, ouvrier d'aujourd'hui*, Seuil, « Raconter la vie ».
- Bertaux-Wiame I. (1982), « L'installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du travail*, 24, n° 1, pp. 8-23.
- Bertaux-Wiame, I. (2004), « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, 2, n° 37, pp. 13-40.
- Bigot R., Crouette P., Daudey É. (2013), *La Diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française*, Credoc, col. Des rapports n° 297.
- Buscatto M. (2005), « La jam chante, le genre nous hante », *Cahiers d'ethnomusicologie*, 18, pp. 239-251.
- De Singly F. et Chaland K. (2002), « Avoir le second rôle dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet », *Revue française de sociologie*, vol. 43, n° 1, pp. 127-158.
- Durand M. (1990), *Grain de sable sous le capot. Résistance et contre-culture ouvrière : les chaînes de montage de Peugeot, 1972-2003*, La Brèche.
- Freyssinet J. (1997), *Le Temps de travail en miettes*, Paris, Les Éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières.
- Friedenson P., Reynaud B. (dir) (2004), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob.
- Friedmann G. (1946), *Les Progrès humains du machinisme industriel*, Gallimard.
- Gallot F. (2015), *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*, Paris, La Découverte.
- Hatzfeld N. (2002), « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot Sochaux », *Terrain*, n° 39, pp. 33-48.
- Leroux N. (2015), « La mobilisation de la passion sportive des cadres dans une entreprise de la grande distribution d'articles de sport », in Marc Lorient et Nathalie Leroux (dir), *Le travail passionné*, Eres, « Clinique de l'activité », pp. 183-213.
- Lorient M. (2003), « Donner un sens à la plainte de fatigue au travail », *L'Année sociologique*, vol. 53/2, n° 62, pp. 459-485.
- Lorient M. (2010), « Travail des diplomates et contrôle des émotions », in Yves Clot et Dominique Lhuillier (dir), *Travail et santé. Ouvertures cliniques*, Eres, « clinique du travail », pp. 37-50.
- Lorient M. (2013), « L'humour au travail : au-delà des lectures fonctionnalistes et critiques », *Les Mondes du travail*, n° 13, pp. 13-26.
- Lorient, M. et Leroux, N. (dir) (2015), *Le travail passionné*, Eres, « Clinique de l'activité ».

Loriol M. et Spielmann L. (2015), Quand la passion s'emmêle. De l'investissement de soi à la souffrance dans une MJC, scène de musiques actuelles, in Marc Loriol et Nathalie Leroux (dir.), *Le Travail passionné*, Eres, «Clinique de l'activité», pp. 117-151.

Marchand O., Thélot C., (1997), *Le Travail en France (1800 – 2000)*, Paris, Nathan.

Martin T. (2013), *Ouvriers malgré tout: enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir.

Noiriel G., «Du patronage au paternalisme: la restructuration des formes de la domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française», *Le Mouvement social*, N° 144, juillet-septembre 1988: 17-35

Piotet F., Loriol M. et Delfolie D. (2013), *Splendeurs et misères du travail des diplomates*, Hermann.

Poulot D., (1980), *Le Sublime ou le travailleur tel qu'il est en 1870 ou ce qu'il peut être*, Paris, édition Maspero. Introduction d'Alain Cottureau.

Rehany N. (2010), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, La Découverte, Poche SHS.

Segré M. (2003), «La relation travail-hors-travail dans l'œuvre de Georges Friedmann», *Les cahiers du laboratoire George Friedmann*, n° 12, pp. 33-50.

Simonet M. (2010), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit?*, La Dispute, «Travail et salariat».

Thompson E. P. (2004), *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique éditions, Préface d'Alain Mailard.

Weber F. (1989), *Le Travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Inra/Éd. EHESS [rééd. revue Ed. EHESS, 2009].



Les relations d'interdépendance entre travail et loisir : des logiques de compensation, de concurrence et/ou de substitution au cours des bifurcations professionnelles

Sophie Denave*

Résumé : *Souhaitant interroger les relations d'interdépendance entre travail et loisir, cet article étudie plus spécifiquement le rôle des activités extra-professionnelles au cours des bifurcations professionnelles. Il s'appuie sur l'analyse approfondie de 44 parcours d'hommes et de femmes ayant changé de métier. Des entretiens biographiques ont permis de reconstruire leurs trajectoires professionnelle, familiale, amicale et de loisirs. L'article montre que les loisirs, loin de se réduire à de simples activités secondaires, ont le pouvoir de contaminer la sphère professionnelle. Il établit ainsi trois types de relations entre travail et hors-travail. Les loisirs peuvent d'une part compenser les souffrances professionnelles d'ordre physique ou mental. Ils ont d'autre part la force de précipiter le désengagement professionnel en mettant en lumière ou en renforçant des désajustements au poste. Ils sont enfin susceptibles d'offrir les ressources nécessaires à l'engagement dans une nouvelle carrière.*

Mots-clés : *bifurcation ; biographie ; carrière ; loisir ; rapports au travail ; souffrance au travail ; trajectoire.*

La distinction spatiale et temporelle entre temps de travail et temps libre est une réinvention récente (Corbin, 1995)¹. C'est l'avènement du travail salarié (avec l'industrialisation et l'organisation du travail qui y est attachée) qui va l'imposer au XIX^e siècle. La formation d'espaces et de temps spécifiques au travail rend possible l'émergence d'un «à-côté de la profession, [d']une activité passionnément pratiquée dans tous les moments libérés par cette spécialisation professionnelle, [d']un espace tiers ou un tiers espace (celui que Florence Weber appelle le «travail à-côté») qui ne sont ni l'espace professionnel de la production pour vivre, ni l'espace domestique de la reproduction» (Lamy et Weber, 1999 : 3). Ce temps libre s'accroît progressivement, notamment dans l'entre-deux-guerres, avec la mise en place du congé du samedi et l'introduction dans les conventions collectives des premières vacances payées, puis au cours des décennies suivantes avec les politiques de réduction du temps de travail. Il se diffuse dans toutes les classes sociales jusqu'à opérer un véritable renversement en France (et en Europe du Nord) à la fin des années 1990, puisque désormais les classes populaires salariées disposent, en moyenne, de la plus grande quantité de temps libre, surpassant les cadres supérieurs et les professions libérales, soumis à davantage de contraintes professionnelles (Coulangeon, 2015 ; Siblot et *al.*, 2015). Temps de loisir et temps de travail sont indissociables, mais les liens tissés entre ces deux ordres de réalité dépassent largement la stricte dimension temporelle et affectent les pratiques et représentations des acteurs. Autrement dit, ce qui se joue dans l'espace professionnel est susceptible d'impacter les activités de loisirs et le sens que leur confèrent les acteurs, et réciproquement.

* Maître de conférences en sociologie à l'Université Lumière Lyon 2, membre de l'équipe MEPS (Modes, espaces et processus de socialisation) du Centre Max Weber (UMR 5283) sophie.denave@univ-lyon2.fr

1. Dans les sociétés archaïques, le temps libre était important mais imbriqué dans les autres temps sociaux.

Prenant pour objet les relations d'interdépendance entre travail et loisir, l'article se propose plus spécifiquement de comprendre le rôle joué par les activités extra-professionnelles au cours des bifurcations professionnelles. Loin de se réduire à des pratiques secondaires ou hors champ, les loisirs interagissent avec l'activité salariée de façon variable au cours du temps. Ils peuvent tout d'abord contrebalancer les souffrances professionnelles ou participer à une mise à distance du travail. En mettant en lumière ou en renforçant les désajustements au poste, ils sont ensuite susceptibles de précipiter le désengagement professionnel. En outre, ils ouvrent parfois la porte d'une nouvelle carrière en se muant en activité rémunératrice. Loisir et travail sont deux réalités ou plutôt deux trajectoires interagissantes. Le loisir peut contaminer la sphère professionnelle comme il contamine la sphère privée (Julhe, 2012).

L'analyse s'appuie sur une enquête menée en France auprès d'une quarantaine d'hommes et de femmes ayant changé de métier et de domaine professionnel dans les années 1990 et 2000 (Denave, 2015). De positions sociales et d'âges divers, ils ont été longuement interviewés à l'occasion d'entretiens biographiques portant sur plusieurs sphères de la vie (travail, famille, amis, loisirs). L'intérêt d'un tel guide d'entretien est de pouvoir penser ensemble les différentes trajectoires poursuivies simultanément et successivement par les acteurs, et donc d'être en capacité d'explorer le travail à l'aune des loisirs et inversement. Reconstruire ces trajectoires dans le temps long permet aussi de pointer les évolutions des investissements dans les loisirs comme dans le travail et de montrer que les loisirs, loin de n'être que de simples activités occupationnelles, constituent de véritables ressources permettant de tenir à son poste ou d'infléchir les carrières.

En premier lieu, nous constaterons que les loisirs permettent à près de la moitié des enquêtés (19 sur 44) de poursuivre, au moins un temps donné, leur carrière initiale en faisant contrepoids aux insatisfactions professionnelles. Nous établirons, en second lieu, que pour neuf d'entre eux, l'investissement intensif dans une activité de loisirs aura la force de remettre en question l'engagement professionnel. Nous montrerons enfin que pour une douzaine d'enquêtés le loisir, en se professionnalisant, devient un travail à temps plein qui envahit les autres sphères de la vie.

I. L'investissement dans les loisirs pour « tenir » à son poste

Reconstruire, à partir des entretiens, les insatisfactions qui ont conduit les enquêtés à changer de métier permet de distinguer deux grands types de souffrances au travail qui surviennent dès l'entrée en poste ou plus tard dans la carrière. D'une part, celles qui sont liées à l'exercice même du travail perçu comme monotone, répétitif ou encore pénible physiquement ou moralement. D'autre part, celles qui ont trait aux conditions d'emploi jugées difficiles ou dégradées (faible rémunération, ambiance de travail tendue, horaires atypiques, etc.). Toutes les catégories sociales sont désormais concernées mais à des degrés divers puisque les satisfactions au travail continuent de croître le long de l'échelle sociale (Baudelot et Gollac, 2003). Subir ces souffrances au travail conduit des acteurs à investir davantage leur temps libre (de façon socialement différenciée²), à y puiser ce qu'ils ne trouvent pas ou plus dans la sphère professionnelle, notamment la

2. Les pratiques comme les façons de pratiquer divergent notamment selon les catégories socio-professionnelles et le niveau de diplôme (Enquêtes « Pratiques culturelles des Français », Insee, 2008, et « Participation culturelle et sportive », Insee 2003).

valorisation sociale ou l'épanouissement personnel. Le loisir comme compensation au travail (Friedmann, 1964) n'est plus seulement le fait des ouvriers ou employés mais concerne également les catégories intermédiaires et supérieures.

En bas de la hiérarchie sociale, les salariés subalternes ont moins l'occasion que les salariés intermédiaires ou d'encadrement de faire « des choses qui leur plaisent » (Baudelot et Gollac, 2003). Partant, ils relativisent davantage le travail au regard d'autres activités (famille, amis, loisirs, etc.) que les cadres et les indépendants (Garner et al., 2006). Le travail est d'abord appréhendé comme le moyen d'assurer un salaire pour subvenir à ses besoins. « *Y'a pas d'avantages à être à l'usine. Heu... Ben, si tu gagnes des sous, tu gagnes de quoi bouffer mais c'est assez pff... assez sclérosant* », raconte Claude, titulaire d'un CAP de conducteur d'appareil de l'industrie chimique et ouvrier qualifié dans une usine pendant huit ans,³ soumis aux horaires alternants des 3 × 8. Le plaisir prend place de l'autre côté des grilles de l'usine à l'occasion de parties de football ou de poker, et de sorties au café : « *J'allais à l'usine, pis autrement on sortait beaucoup quoi. Ouais, sorti de l'usine, c'était la java !* » Pour Claude, comme pour nombre d'ouvriers, les loisirs permettent d'adoucir les réalités professionnelles dans le sens où ils « sont faits pour oublier l'usine et pour introduire dans le quotidien autre chose, des expériences qui en atténuent la monotonie » (Schwartz, 1990 : 162). Le sport peut aussi contrer les effets dévastateurs d'un travail monotone et répétitif. Roland, titulaire d'un CAP de métallier et ouvrier du bâtiment pendant douze ans, se souvient de son besoin irrépensible de s'adonner à des activités sportives après chaque journée passée sur les chantiers : « *C'est vrai qu'y avait beaucoup de temps avant que je consacrais au sport parce que j'avais besoin mais vraiment de défoulement... On va dire plus nerveux que physique.* » Le sport constitue une « occasion avérée de détente et d'exutoire tensionnel (Brohm, 1976) » (Vivier, 2010 : 7). Il ne comble pas ici un manque d'activités physiques, mais vient libérer les tensions nerveuses issues d'une confrontation quotidienne aux mêmes tâches professionnelles et à l'absence de perspectives :

« Tu rentres dans une certaine monotonie, où tu sais pratiquement tous les jours ce que tu vas faire même si c'est jamais le même chantier, jamais le même... Mais ça reste toujours pareil. [...] Je me sentais... pieds et poings liés, si tu veux, en me disant : < Bon voilà, tu travailles dans le bâtiment ou dans une usine, t'es embauché et... > Moi, ce qui me faisait peur, c'était ça. C'était de me dire : < Ben non, à 60 ans, je serai toujours dedans. > »

Si l'accès à un emploi et à un salaire garantissant une certaine indépendance satisfait d'abord Sylvain, titulaire du baccalauréat, lorsqu'il est recruté comme guichetier à La Poste, la routine finit par s'installer : « *Mais ça me plaisait pas dans le fond parce que c'est un boulot qui me permettait pas de m'épanouir.* » Faisant « *le tampon entre le client et l'administration* », il subit les réprimandes quotidiennes des clients avec lesquels il n'a même pas le temps de discuter (« *C'est vachement ingrat* »). Il recrée des espaces de plaisir en dehors de son activité professionnelle : « *Le théâtre, c'était : j'ai envie d'une activité au-delà de mon boulot.* » En plus de l'ambiance de travail, la participation active à l'atelier de théâtre lui permet de tenir dix ans à son poste :

3. Lors de leur carrière initiale, tous les enquêtés cités dans l'article étaient salariés à temps plein sous contrat à durée indéterminée.

«Je crois que c'est ça qui m'a fait supporter le travail en lui-même, c'était l'ambiance qu'il y avait dans le bureau. C'était une ambiance de travail qui était très sympa, ça se passait vachement bien. [...] T'en as marre au fur et à mesure, c'est latent, insidieux. Et je crois que j'aurais pas fait du théâtre, j'aurais sûrement travaillé dans un autre service, histoire de faire autre chose.»

Si les emplois subalternes sont aussi vecteurs de gratifications (salaire, contenu du métier, ambiance de travail), force est de constater qu'ils sont davantage marqués par l'insatisfaction et le retrait que les autres emplois (Siblot et *al.*, 2015). C'est plutôt dans le hors-travail que l'on cherche à s'épanouir. Consacrer du temps aux sociabilités, aux activités sportives ou culturelles est une manière de contrer en partie les effets dévastateurs d'un travail taylorisé dépourvu de sens, ou d'un travail intensifié par une organisation en flux tendus, ou encore d'un travail de plus en plus contrôlé et mesuré. Partager des activités avec d'autres milieux sociaux permet en outre à certains de «renouer avec l'estime de soi» (Thibault, 2013 : 255). Ainsi, Claude a d'autres activités avec sa femme, enseignante, qui le distinguent de ses collègues et l'éloignent symboliquement du monde ouvrier : *«J'allais beaucoup au ciné-club, heu... Ben, c'est déjà en marge, si tu veux. C'est pas en fait comme un ouvrier quoi.»* Sylvain apprécie les retours positifs du public ou des programmateurs lorsqu'il se produit dans des cafés-théâtres avec un ami infirmier. Ces activités extra-professionnelles rendent le travail soutenable et permettent aux acteurs de s'accommoder de leur condition sans toutefois avoir toujours la force de les retenir. Quand les conditions sociales de possibilité sont réunies, ils n'hésitent pas à partir vers d'autres horizons professionnels plus prometteurs. Claude deviendra enseignant à 31 ans, Roland régisseur plateau à 38 ans et Sylvain comédien à 30 ans.

Être confronté à des conditions de travail éprouvantes sur le plan physique ou mental n'est pas le seul fait des salariés subalternes. Les cadres ou professions intermédiaires sont aussi soumis à des difficultés psychologiques ou éthiques (Siblot et *al.*, 2015). Ainsi, l'épuisement professionnel est en forte augmentation chez les travailleurs sociaux ces dernières décennies. Il résulte de l'intensification du travail et du processus de rationalisation imposé par les politiques publiques (Melchior, 2011). Les éducateurs spécialisés en charge des publics de l'inadaptation sociale, du handicap et de l'enfance en danger disent souffrir des modalités gestionnaires des institutions dans lesquelles ils travaillent mais aussi du manque de visibilité des résultats obtenus. Éducatrice en hôpital pour enfants psychotiques pendant douze ans, Élodie (titulaire du bac et du diplôme d'éducateur) se sent confrontée à un univers figé voire sclérosé : *«Il arrive un moment où comme t'es confronté tous les jours à la folie, heu tu te dis : «Mais il doit exister quelque chose ailleurs !»»* Elle multiplie les activités extra-professionnelles (expression corporelle, art dramatique, etc.) et réalise avec une amie un spectacle de théâtre «pour le plaisir» et pour endurer l'activité professionnelle. De même, Christelle (titulaire du BEPC et du diplôme d'éducateur), éducatrice pendant quatorze ans auprès d'enfants en difficulté, adhère à une association de confection de masques pour se ressourcer : *«Je me suis aménagé en fait des choses qui me faisaient... Qui me permettaient de souffler aussi, parce que c'est quand même un métier dur.»* La recherche de soutiens extérieurs pour compenser les effets des contraintes subies au travail est assez répandue chez les travailleurs so-

ciaux : le sport, les arts, les activités de travail sur soi (yoga, psychothérapie, etc.) leur permettent de « continuer à faire face » (Melchior, 2011 : 126).

Si les cadres et professions intellectuelles supérieures retirent en moyenne le plus de satisfaction au travail, ils sont désormais soumis aux durées hebdomadaires de travail les plus élevées, et l'exercice de métiers à responsabilités, où une certaine autonomie est assurée, n'y garantit pas toujours l'épanouissement au travail. Les évolutions professionnelles récentes transforment de plus en plus les contenus des emplois et créent des désajustements. Ainsi, Victor (titulaire d'un bac + 2), graphiste pendant dix ans dans une agence de publicité, est progressivement contraint à travailler par ordinateur (« le travail, ça l'a dégénéré complètement ») et est soumis aux exigences croissantes de rentabilité : « C'était de plus en plus la productivité, on se gênait pas pour reprendre la campagne qu'on avait faite pour un client, on la prenait texto, on changeait les logos dessus, et pis on la recyclait pour un autre client. Ça me sortait par les yeux ! » Quand on lui demande les qualités pour être graphiste, il répond : « Faut aimer les loisirs ! (rire) À côté de son boulot (rire) », car les seules satisfactions sont les sorties entre amis et le temps qu'il consacre à la réparation de guitares. Paul (diplômé de l'Insa et titulaire d'un doctorat), ingénieur pendant six ans dans l'industrie, souffre lui aussi de la multiplication des tâches répétitives au détriment d'actions plus créatives : « Dès lors que ça bascule dans quelque chose qui est de l'ordre de produire, de reproduire, ce qui est la même chose dans la logique industrielle, ça devient pour moi inintéressant, envahissant et donc facteur de dépression. » Dès qu'il rentre chez lui, il lit, pratique la photographie, peint (« la peinture me prenait beaucoup de temps dans chaque journée ») puis s'investit dans une paroisse. Mais les moments de loisirs sont trop courts pour combler ses appétences intellectuelles et artistiques. En outre, la croissance des satisfactions ne va pas toujours de pair avec la promotion professionnelle. Promue au cours de ses onze années de carrière à des postes organisationnels et gestionnaires, Émilie (diplômée de l'INSA), ingénieur en informatique, est déchargée des présentations marketing qu'elle adorait animer. Contrariée par ce retrait de la scène, elle s'inscrit dans une école de chant et retrouve chaque week-end le bonheur des prestations scéniques : « J'en avais besoin pour vivre, en fait, de m'exprimer comme ça. Et je me sentais trop, trop serrée, à l'étroit dans mon job. J'avais besoin d'être sur scène quoi. »

S'impliquer dans des activités de loisirs peut compenser, au moins temporairement, les frustrations professionnelles. Parfois, le contenu même du métier est vécu comme ennuyeux ou aliénant. D'autres fois, les nouvelles conditions d'exercice désajustent les salariés de leur poste : l'exigence croissante de rentabilité est susceptible d'entraîner le repli des activités créatives au profit d'activités plus gestionnaires ou commerciales. Plus généralement, l'intensification du travail en France depuis les années 1980 accroît les pénibilités physiques et les charges mentales à tous les niveaux de la hiérarchie (Askenazy et al., 2006). Et désormais les exigences psychologiques du travail pèsent plus sur les salariés qualifiés, cadres et professions intermédiaires que sur les salariés subalternes même s'ils disposent de moyens supplémentaires pour y faire face (Siblot et al., 2015). Face à cette croissance des pénibilités professionnelles, les activités de loisirs conservent leur fonction sociale d'« antidote aux tensions » (Élias et Dunning, 1994 : 56).

Si les loisirs ne constituent pour les classes populaires qu'un moyen de se détendre et de se valoriser en dehors des cadres professionnel et familial, ils sont plus souvent surinvestis, et de façon ascétique, par les membres des classes moyennes et supérieures. En outre, l'épanouissement procuré par ces activités est susceptible d'amplifier les griefs à l'égard d'un travail qui ne leur procure pas ou plus les plaisirs attendus⁴ et d'insuffler une remise en question de la carrière en cours. Au désarroi professionnel s'ajoute la concurrence objective entre vie professionnelle et activités de loisirs fortement consommatrices de temps, concurrence qui impose des arbitrages⁵.

Ainsi, l'investissement d'Élodie dans des activités théâtrales, envisagé initialement pour compenser les contraintes professionnelles, s'accroît jusqu'à concurrencer son temps de travail. Elle passe à mi-temps à l'hôpital de jour pour se consacrer davantage au théâtre. Mais sa moindre présence sur le lieu de travail contribue progressivement à la détacher de son métier. Les satisfactions et les valorisations procurées par ses spectacles sont telles qu'elles accentuent sa désaffection à l'égard du métier d'éducatrice. Ainsi, une part prédominante de ses désirs et de ses investissements se déplace vers la sphère extra-professionnelle :

« Ça nous plaisait bien et, au fur et à mesure, ça me prenait de plus en plus de temps donc je me suis dit : <Allez je vais prendre un mi-temps, à l'hôpital de jour.> Et, à partir du moment où je suis passée à mi-temps à l'hôpital de jour, c'était beaucoup plus difficile pour moi d'investir dans le boulot. Donc il a fallu que je fasse un choix à ce moment-là. [...] Comme j'investissais de moins en moins et tout, j'ai dit : <Bon j'arrête, je démissionne.> »

On repère le même processus dans le parcours d'Émilie, ingénieure, ravie d'investir à nouveau la scène lors de son temps libre, et qui décide de « pousser plus loin » :

« Et à chaque fois que j'allais sur scène han ! C'était génial ! Et les gens me disaient que c'était bien. [...] Et pis, à un moment, j'ai fait un stage aussi de chansons de rues un été, dans le Marais poitevin et là c'était, pour moi, une révélation enfin une confirmation. [...] Et là je me suis vraiment dit : <Mais je suis faite pour ça quoi !> [...] J'ai pris la décision. [...] Sur un coup de tête : oui et non parce que ça faisait déjà deux ans que je faisais ça en amateur, que je faisais du chant, que je prenais des cours justement dans l'école y'avait un truc amateur donc tous les week-ends j'y étais... Je faisais quelques concerts aussi, enfin y'avait des petites choses. C'était plus de la chanson à l'époque et j'étais vraiment, vraiment passionnée par ça. Et dans mon boulot, au bout d'un moment je me suis dit : <Moi ma place n'est pas là !> »

Émilie passe et réussit l'audition qui lui ouvre les portes d'une formation artistique intensive au moment où sa vie professionnelle perd tout son sens au profit de la musique⁶. Si elle envisage rapidement la professionnalisation de son activité amateur, ce n'est pas le cas de Sylvain, qui saisit une opportunité fortuite. Lors d'une prestation scénique, il est repéré par un pro-

4. Pour les ouvriers et employés, la relativisation du travail au regard des autres activités « ne relève pas d'une appétence accrue pour les loisirs mais plutôt de conditions d'emploi peu propices à la valorisation du travail » (Garner et al., 2006 : 39). En outre, chercher dans le contenu du travail des sources de plaisir est plus le fait des cadres et professions intermédiaires (Baudelot et Gollac, 2003).

5. Les mères de famille subissent davantage la concurrence des activités domestiques également susceptible d'imposer des arbitrages.

grammateur qui lui propose de signer un contrat : « *Et ce mec-là, il était prêt à nous prendre en avril. Et donc là on était programmé trois semaines, même quatre, et donc là il n'était plus question de bosser à côté. [...] C'était ou on n'y allait pas ou on prenait une dispo.* » L'ouverture d'une alternative amorce ici l'abandon de la carrière professionnelle. Ne pouvant plus superposer pratique du théâtre et activité professionnelle, il est contraint de choisir et opte pour la mise en disponibilité avant de démissionner de La Poste.

Si ces propositions déclenchent le désengagement professionnel, c'est en raison du contexte dans lequel elles interviennent, à savoir une vie professionnelle peu satisfaisante, ou à la suite d'une dégradation des conditions de travail. En effet, un travailleur « heureux » est moins susceptible de prêter attention aux opportunités. Autrement dit, une « proposition d'échappatoire » n'est saisie que lorsqu'elle prend place dans un contexte de malaise (Bidart, 2006 : 40). En outre, la bifurcation professionnelle n'est possible qu'à certaines conditions. Aspirer au changement ne suffit pas à sa réalisation concrète. Pour changer radicalement d'horizon professionnel, il faut être en mesure de mobiliser de nouvelles compétences. Mais retourner en formation pour les acquérir n'est pas toujours envisageable (les raisons en sont essentiellement financières). Transformer une activité de loisir en métier peut faciliter la réorientation puisque les acteurs sont déjà détenteurs de ressources acquises dans le cadre des loisirs. Pierre Bourdieu évoque ainsi la découverte de certains métiers, comme celui de photographe, d'abord pratiqués en amateur en précisant que « l'initiation faite sur le mode du jeu ou du passe-temps ne constitue jamais le tout de la préparation du métier : il doit s'y ajouter l'apprentissage de savoirs et de techniques » (Bourdieu, 1965 : 261). Or l'apprentissage des savoirs et des techniques peut aussi bien se produire par le jeu et à l'occasion du temps libre. La qualification professionnelle ne vient donc pas nécessairement « sanctionner une *compétence*, un *savoir-faire* utile dans l'univers professionnel, dont seraient privés, pense-t-on, les amateurs alors volontiers confondus avec les autodidactes » (Lamy et Weber, 1999 : 3). Ainsi, une douzaine d'enquêtés ont investi des activités extra-professionnelles pratiquées depuis leur enfance ou amorcées plus tard. Et rares sont ceux qui ont suivi une formation en amont, la plupart ayant simplement mis à l'épreuve et consolidé des compétences déjà constituées. En s'inscrivant simultanément et successivement dans des contextes sociaux différenciés (cadre professionnel, amical, familial, etc.), les acteurs ont l'occasion de multiplier les savoir-faire, appétences ou dispositions (Lahire, 1998). Les activités de loisirs constituent bel et bien une des instances de socialisation au sein desquelles les acteurs acquièrent des compétences et développent des goûts. Ce sont de véritables « *statuts secondaires* ou *identités secondes* qui constituent pour les individus des ressources très importantes » (Lamy et Weber, 1999 : 3). Et il devient dès lors envisageable de réinvestir ces ressources dans l'ordre professionnel. La conversion professionnelle des amateurs (Chevalier et Dussart, 2002) est d'ailleurs assez courante dans le secteur culturel et sportif (Juhle et Haschar-Noé, 2010).

La professionnalisation d'une activité pratiquée en amateur exige en outre la mobilisation d'autres ressources. En effet, la maîtrise de compétences et d'appétences n'est pas suffisante. S'y ajoutent les possibilités matérielles de construction du devenir professionnel : certains usent de dispositifs publics pour assurer un éventuel retour à leur poste en cas d'échec (dispo-

6. De même, la conversion des cavaliers amateurs en moniteurs « n'intervient que lorsque la formation principale, celle qui avait pour objectif l'accès à la vie professionnelle, a perdu tout son sens au profit de l'autre » (Chevalier et Dussart, 2002 : 470).

nibilité pour études, convenance personnelle, ou pour reprendre ou créer une entreprise; congé individuel de formation, etc.); d'autres bénéficient de soutiens financiers ou domestiques d'ordre familial (parents et/ou conjoint). Plus généralement, devenir indépendant exige la mobilisation de ressources financières et gestionnaires le temps de lancer et de stabiliser l'activité. Les salariés ont, quant à eux, davantage besoin de s'appuyer sur un réseau relationnel susceptible de leur garantir des contrats de travail et des employeurs potentiels. Entrer et se maintenir sur le marché du travail exige, outre les compétences « techniques », des compétences gestionnaires apprises « sur le tas ». Par exemple, dans les métiers artistiques et artisanaux comme dans l'animation, le salarié ou le travailleur indépendant est souvent contraint de devenir « son propre entrepreneur, en valorisant et en sécurisant lui-même sa trajectoire professionnelle » (Julhe et Haschar-Noé, 2010 : 26).

3. Faire de son loisir un métier : un engagement total sous tensions

Douze enquêtés, dont dix cadres et professions intermédiaires, saisissent la possibilité de transformer leur loisir en emploi et d'« allier le plaisir au travail » (Baudelot et Gollac, 2003). Dans les ménages avec enfants, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à professionnaliser un loisir. Elles se réorientent plus fréquemment dans un métier permettant de maintenir ou d'intensifier l'investissement familial. À l'exception d'Élodie, qui renonce à une carrière théâtrale trop incertaine pour se lancer dans le vitrail, tous les enquêtés précédents professionnalisent le loisir qui concurrençait leur métier. S'y ajoutent quatre autres enquêtés qui font de leur loisir une alternative professionnelle judicieuse au regard du goût et des compétences développés.

Si Émilie et Sylvain se lancent dans des activités artistiques, d'autres optent pour des carrières artisanales (Victor devient luthier, Francis restaurateur de meubles) et d'autres encore se reconvertissent dans des commerces associés à leurs loisirs. Ainsi, Gérard, rôliste et président de l'association des jeux de rôles grandeur nature, ouvre à 26 ans un magasin lui permettant de concilier loisir et travail : « *Quand tu es joueur, tu penses pas que c'est possible en fait. En France, on est une petite poignée, on va dire, de passionnés à avoir franchi ce cap-là* ». Électronicien par dépit pendant quatre ans, il accepte facilement une baisse de salaire : « *C'était pas pour la tune qu'on le faisait mais pour la passion. [...] Je faisais ça pour la passion, j'en avais rien à foutre de... On va dire de passer de 2 400 euros à 800 euros par mois*. » Professionnaliser une activité vécue sur le mode de la passion exige souvent d'accepter des statuts plus précaires et de plus faibles rémunérations (Julhe et Haschar-Noé, 2010). Mais ces métiers permettent aussi d'endosser un statut plus valorisant au sein du réseau de sociabilité. À cet égard, Gérard tend à « *construire son identité sociale à partir de l'identité valeureuse qu'il a acquise dans ce milieu. La professionnalisation consacre à la fois son statut de pratiquant amateur et son statut de travailleur* » (Chevalier et Dussart, 2002 : 471). Enfin, certains professionnalisent des engagements bénévoles à la manière des militants qui deviennent salariés de l'association dans laquelle ils militaient (Ollitrault, 2001). Professionnaliser son engagement, c'est le mettre à profit, le « rentabiliser ». Ainsi, Paul, ingénieur, multiplie ses investissements dans la paroisse jusqu'à décider de reprendre des études de théologie et devient pasteur à 37 ans.

Inscrits dans leur nouveau métier, les enquêtés ne distinguent plus très nettement les frontières entre travail et hors-travail. Il n'y a plus d'horaires ni de temps de vacances institutionnalisés. D'après l'enquête « Histoire de vie » (2003) de l'Insee, « avoir un travail qui occupe l'essentiel du temps libre » est un des trois critères professionnels associés au fait de considérer son travail comme important, les deux autres étant « d'exercer une profession permettant l'expression de soi » et « d'être indépendant et donc souvent propriétaire de son outil de travail ». Les cadres et les indépendants ont plus de chances de déclarer que « le travail est plus important que tout le reste ou très important mais autant que d'autres choses » (Garner et al., 2006 : 32). Les métiers artistiques ou artisanaux offrent typiquement les possibilités d'un tel investissement qui déborde largement la sphère strictement professionnelle.

« (Que fais-tu quand tu ne travailles pas ? As-tu des loisirs ?) Ah non, à part la lecture ou non même pas parce que ma lecture c'est des bouquins de magie ou des bouquins sur la magie ou sur le Moyen Âge. En ce moment je suis en train de préparer un nouveau spectacle sur Merlin l'Enchanteur donc je me gave de trucs sur cette période-là, sur 1100 et... Richard Cœur de Lion et tout ça. » (Étienne, ingénieur devenu prestidigitateur à 39 ans)

« Peut-être que ce métier m'a amené à me poser plus de questions parce que justement je suis dans un cadre qui est moins cadré. Fonctionnaire ben tu sais que tu as ta paie le tant, que tu travailles tel jour, tel jour, tu sais que tu es en week-end. Moi j'ai plus aucune notion des week-ends, ni des ponts, alors sûrement que ça influe de façon interne sur les choses. (Sur ta vie professionnelle et ta vie de loisir ?) Elles sont moins séparées qu'avant. Quand je pars jouer, c'est pas des vacances parce qu'il y a toujours cette tension, parce qu'il faut que je fasse mon métier correctement aussi et le trac et donc... Mais c'est quand même un plaisir d'y aller. » (Sylvain, guichetier à la Poste devenu comédien à 30 ans)

« (Au niveau de tes loisirs qu'est-ce que tu fais en-dehors ?) Rien ! (rire) [...] J'allais dire les concerts aussi de temps en temps quand je suis invitée, pour moi c'est à la fois du loisir et du travail, c'est hyper important de voir d'autres gens. Mais sinon c'est tout quoi. (Tu as été obligée de renoncer à des activités que tu faisais avant ?) Eh ben non parce qu'en fait, ça, c'était mes loisirs avant, et c'est devenu mon boulot et j'aime tellement ça... » (Émilie, ingénieure devenue auteure-compositrice-chanteuse à 33 ans)

« Si je raisonne comme un salarié, c'est pas la peine, faut pas faire ce métier. Je passe... Mais je considère pas que... Je considère mon travail un peu comme un loisir donc (rire)... Non, non mais c'est vrai. C'est pour ça que combien de temps je travaille ? J'ai pas d'horaires, j'ai pas de jours fériés, j'ai pas de jours... Je m'en fiche. J'ai jamais été loisirs, j'aime pas les loisirs (rire) » (Francis, professeur de guitare devenu restaurateur de meubles à 35 ans)

Les métiers ecclésiastiques en sont une autre déclinaison possible. Cette absence de séparation entre temps de travail et hors-travail, renforcée par la superposition des espaces domestiques et professionnels, y est emblématique et devient l'un des changements notables de la vie de Paul une fois pasteur :

«La séparation entre loisirs et activité professionnelle est très floue [] Voir un film sans avoir un coup d'œil professionnel, ça ne m'arrive jamais. (Pour toutes vos activités ?) Pour la plupart jusque y compris les activités sportives qui sont d'un point de vue professionnel aussi une réflexion sur ce qu'est la méditation, par exemple [] Ça se fait comme ça. Disons que ce regard professionnel fait partie maintenant de ma manière d'être.»

Si la contamination de la sphère privée par le travail est d'emblée justifiée au nom de la passion, force est de reconnaître qu'elle est, dans la plupart des cas, également contrainte par la précarité des statuts qui oblige à se consacrer presque exclusivement à la nouvelle activité. Si Étienne ne part pas en vacances et consacre son temps libre à la fabrication d'outils de travail, c'est aussi pour s'ajuster à la nouvelle situation financière : «Je bricole entre guillemets ouais, je bricole mais c'est encore des trucs de magie que je bricole parce qu'il vaut mieux fabriquer son matériel que l'acheter.» S'il explique d'abord l'absence de congés par la passion pour le métier de luthier, Victor (33 ans) reconnaît ensuite le poids des contraintes financières :

«Les congés sont rares. Ben disons que ce métier, c'est aussi heu... C'est aussi ma passion donc... Je passe même pas mal de temps libre à travailler ici pour moi quand je peux, parce que le travail des clients me laisse peu de temps pour travailler pour moi, quasiment aucun donc je le prends sur mes congés. Pis bon comme c'est un atelier qui est encore en phase de démarrage parce que ça fait trois ans et demi que j'ai ouvert, heu... Je tiens disons... Le pied à l'étrier pour que ça fonctionne vraiment bien donc je travaille, je travaille, et en même temps je fais ma formation quoi parce que là j'apprends mon métier aussi tous les jours.»

Vivre de sa passion devient vite chronophage et empiète sur la vie privée. Autrement dit, l'entrée et le maintien dans ces professions exigent de consentir à de nombreux sacrifices et de faire preuve d'ascétisme, même si les enquêtés ont du mal à l'évoquer en entretien. Convaincus d'avoir la «chance» d'entretenir un rapport enchanté au travail et d'échapper à un métier insatisfaisant, ils minimisent ou transfigurent les contraintes objectives. Vécu comme privilège, le «métier passion oblige» tout comme «noblesse oblige» (Bourdieu, 1989 ; Lallier, 2011). Forte de son engagement dans la musique, Émilie ajourne ses autres activités :

«Voilà je travaille chez moi. Donc ça c'est... Oui pas de coupure et c'est, c'est à la fois bien et pas bien quoi. [...] C'est plus lié à ce qu'on aime faire, mais en même temps des fois, on est, des fois je suis le nez dedans, mais le nez, le nez, le nez, le nez. Je vais pas voir un ciné, je vais rien faire quoi. Et des fois je me laisserais bien juste un peu prendre l'air, non mais pour moi, prendre du recul, mais non j'y arrive pas.»

Accorder du temps à sa vie de couple ou à ses amis, c'est aussi soustraire du temps à l'activité professionnelle. L'engagement total exigé par le métier passion nécessite dès lors de reconfigurer son appartenance aux autres espaces sociaux. Émilie relate cette ambivalence à l'égard du temps qu'elle consacrait à son couple :

«Je me suis séparée de quelqu'un au mois de mai justement. Et heu... Et c'est vrai que du coup, avant je passais du temps avec lui, sa petite fille et tout ça. Et ça me faisait du loisir et en même temps ça m'empêchait de bosser, enfin les deux quoi. Et là aujourd'hui, je me dis : <Au moins c'est bon je peux tracer.> Et en même temps des fois je me sens quand même vachement seule quoi.»

Les enquêtés associent sans difficulté le travail passion et la recherche de profit puisqu'en professionnalisant un loisir ils ont d'emblée décidé d'en faire le socle de leur rémunération⁷. Mais s'ils ne sont pas désintéressés, ces métiers à vocation impliquent l'idée de don de soi et «requièrent une forme d'ascèse, un investissement total dans l'activité considérée» (Sapiro, 2007 : 5). Partant, ils légitiment en quelque sorte un assujettissement au travail qui prend le pas sur la vie privée. Exercer un métier plaisir conduit dès lors à accepter nombre de privations, et les liens familiaux ou amicaux comme les pratiques de loisirs deviennent des espaces de concurrence et de tensions potentielles (Bertrand, 2012). Des configurations familiales (la moitié sont célibataires et les trois quarts n'ont pas d'enfants) ou des relations conjugales (activités et temps communs réduits) spécifiques rendent possible ce surengagement.

Conclusion

S'impliquer dans une activité de loisir n'est pas seulement occupationnel mais peut venir contrebalancer une vie professionnelle considérée comme peu enrichissante, voire aliénante. Et ce ne sont plus seulement les métiers subalternes qui sont concernés mais aussi les métiers qualifiés et d'encadrement, qui pâtiennent désormais de l'intensification du travail et de la dégradation de ses conditions d'exercice. La genèse sociale de ce besoin de valorisation ou de recherche de sens dans une autre activité est particulièrement mise en valeur dans le cas d'acteurs en bifurcation professionnelle qui ont souffert dans leur emploi initial. Cet usage des loisirs peut toutefois se généraliser à d'autres types de salariés.

L'investissement socialement différencié dans la sphère des loisirs produit quelquefois de véritables effets pervers : garant du maintien au poste, il en devient le principal concurrent et peut concourir au désengagement professionnel, de façon plus fréquente pour les cadres et professions intermédiaires. En outre, les activités de loisir, considérées à tort comme mineures, sont susceptibles de procurer de véritables compétences pouvant être reconverties sur le plan professionnel et contribuer ainsi à infléchir voire à réorienter les parcours individuels.

Mais l'entrée dans ces métiers passion exige une lourde contribution personnelle créant de nouvelles tensions. Le continuum entre le temps de travail et le temps de loisir, propre aux professions intellectuelles et artistiques, est porteur d'une forme originale de subordination au travail, subordination consentie au nom de valeurs telles que la passion ou le plaisir, mais souvent contrainte par les conditions d'emploi (précarité ou pérennisation difficile, notamment dans les métiers artistiques et artisanaux) et génératrice de tensions voire de ruptures avec l'entourage familial ou amical. Nonobstant les contraintes temporelles, l'indépendance professionnelle (au sens

7. On peut concevoir que «la vocation moderne lie l'éthique à l'économique» (Schlanger, 1997: 21).

BIBLIOGRAPHIE :

- Askenazy P., Cartron D., De Coninck F., Gollac M. (2006), *Organisation et intensité du travail*, Octarès, Toulouse.
- Baudelot C., Gollac M. (2003), *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris.
- Bertrand J. (2012), *La Fabrique des footballeurs*, La Dispute, Paris.
- Bidart C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », in *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, pp. 29-57.
- Bourdieu P. (1989), *La noblesse d'état. Grandes écoles et esprit de corps*, Minuit, Paris.
- Bourdieu P. (1965), *Un art moyen. Essai sur les usages sociaux de la photographie*, Minuit, Paris.
- Chevalier V., Dussart B. (2002), « De l'amateur au professionnel : le cas des pratiquants de l'équitation », in *L'année sociologique*, vol. 52, n° 2, pp. 459-476.
- Corbin A. (1995), *L'Avènement des loisirs*, Aubier, Paris.
- Coulangeon P. (2015), « LOISIRS », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 9 mai 2015. URL : <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/loisirs/>
- Dannequin F., Jorda H. (2006), « Au-delà de la société du travail », in Boutillier S., Uzunidis D., *Travailler au XX^e siècle*, De Boeck Supérieur, Bruxelles, pp. 283-309.
- Élias N., Dunning É. (1994), *Sport et civilisation, la violence maîtrisée*, Fayard, Paris.
- Friedmann G. (1964), *Le Travail en miettes*, Gallimard, Paris.
- Garner H., Méda D., Senik C. (2006), « La place du travail dans les identités », in *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 21-40.
- Julhe S., Haschar-Noé N. (2010), « Trajectoires et stratégies professionnelles dans le secteur de l'animation sportive : le cas des enseignants d'arts martiaux », in *Sociétés contemporaines*, n° 77, pp. 7-29.
- Julhe S. (2012), « Une passion envahissante. Engagement dans un loisir sérieux et effets de contamination sur le monde privé », in *Leisure and society*, vol. 34, n° 5, pp. 187-210.
- Lahire, B. (1998), *L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Nathan, Paris.
- Lallier J. (2011), « Des familles face à la vocation. Les ressorts de l'investissement des parents des petits rats de l'Opéra », in *Sociétés contemporaines*, n° 82, pp. 59-83.
- Lamy Y., Weber F. (1999), « Amateurs et professionnels », in *Genèses*, vol. 36, n° 1, pp. 2-5.
- Melchior J-P. (2011), « De l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux », in *Informations sociales*, Cnaf, n° 167, pp. 123-130.
- Ollitrault S. (2001), « Les écologistes français, des experts en action », in *Revue française de science politique*, n° 1-2, pp. 105-130.
- Sapiro G. (2007), « La vocation artistique entre don et don de soi », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 168, pp. 4-11.
- Schlanger J. (1997), *La vocation*, Seuil, Paris.
- Schwartz O. (1990), *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, Paris.
- Siblot Y., Cartier M., Coutant I., Masclat O., Renahy N. (2015), *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Armand Colin, Paris.
- Thibault M. (2013), *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*, Raisons d'agir, Paris.
- Vivier C. (2010), « Autant de temps, autant de loisirs si tentants », in *Staps*, n° 87, pp. 7-11.

Résumé: *Cet article analyse les liens entre travail et free parties, fêtes techno clandestines venues se nicher dans les brèches de la désindustrialisation au cours des années 1990. Dans la ville du Havre, les résonances entre travail industriel et esthétique industrielle contre-culturelle des free parties sont puissantes. Une partie de la jeunesse va s'investir dans ce mouvement qui se joue hors institution et va se construire ailleurs que dans le travail, l'école, la famille. Si cette construction identitaire dans la marge ne fonctionne que de façon temporaire et que ces groupes d'affinités électives ne résistent pas au « retour à l'ordre » et aux clivages socio-économiques inégalitaires qui ressurgissent lors du passage à l'âge adulte, cette déviation marque ceux et celles qui l'empruntent et demeure le signe d'une recherche d'échappatoire aux formes de loisir, de travail et « d'être ensemble » marquée par les critères économiques et productifs institués.*

* Docteure en sociologie, chercheuse associée à l'université d'Évry-Val d'Essonne, spécialisée dans la réalisation filmique.

1. Recherche réalisée dans le cadre d'une thèse soutenue le 3 juin 2014, intitulée, *Aux confins du travail industriel, les free parties. Réflexion socio-filmique sur une déviance temporaire*. Également composée d'un film (Cadences, 38 min, France), cette étude est le fruit d'une enquête qualitative menée auprès de participants aux free parties entre 2002 et 2012. À partir d'un vaste recueil de données lié à une immersion dans ce mouvement, l'enquête s'est resserrée sur une trentaine de participants investis dans l'organisation de ces fêtes. Un pan de la recherche a été réalisé au Havre, mettant l'accent sur le passage entre errance zonarde, contexte de désindustrialisation et free party. Ce texte en reprend partiellement les résultats.

2. « Fête » en verlan, ici synonyme de « free party ». Terme le plus courant pour désigner les free parties en France. Les participants aux teufs se nomment couramment « teuffeurs », terme que l'on rencontrera plus loin dans ce texte.

3. Littéralement « noyau dur » en anglais.

Mots clés: *travail industriel ; free parties ; techno ; zone d'autonomie temporaire ; loisir ; déviance ; inégalité.*

Les free parties deviennent à partir de 1994 un phénomène considérable, rassemblant tous les week-ends partout en France des centaines, voire des milliers de jeunes, totalement coupé des systèmes de loisirs conventionnels et d'organisation d'événements collectifs institutionnels. Ainsi, le mot « free » de free party, doit s'entendre ici dans sa double traduction française : « libre » et « gratuit ». Ce mouvement festif clandestin marqué par la musique techno s'est construit en lien direct avec le travail industriel, s'immisçant dans ses brèches, détournant ses espaces et affichant les signes d'une « contre-culture industrielle ». À l'origine, Detroit et Chicago aux États-Unis, puis Manchester en Angleterre, sont des villes emblématiques de ce mouvement et plus précisément des rave-parties qui investissent, dans les années 1980, les anciens entrepôts, les usines et autres sites désindustrialisés. Dix ans plus tard, les *travellers* anglais débarquent en France, fuyant la répression mise en place par la politique thatcherienne. Ils vivent dans leurs camions aménagés, équipés de matériel sonore et organisent des free parties, noyau dur et clandestin du mouvement rave. Suivant ce modèle, les jeunes Français s'approprient les espaces abandonnés, pour, à leur tour, y organiser des teufs². La musique techno résonne contre les parois de tôles ondulées, l'ambiance est néo-punk, industrielle, *hardcore*³. Le mouvement prend de l'amplitude.

Cet article restitue une pensée, fruit d'une enquête sur le long terme et d'un suivi approfondi de trajectoires d'acteurs des free parties, sur les rapports entre travail et hors-travail dans un contexte spécifique et significatif de notre société contemporaine, là où un mouvement hors-institutions, autogéré et déviant, vient, à un moment donné, combler un vide ressenti par les jeunes des zones urbaines et rurales qui sont alors laissées à l'abandon, conséquence de la délocalisation des entreprises, parfois de leur fermeture.

Classé en 2005 patrimoine de l'Unesco pour «l'utilisation innovante du béton», Le Havre est marqué par une opposition de classes sociales, une culture ouvrière et une industrie en crise, reflétant l'image d'un monde placé sous le signe de la dureté (Bourdieu, 1983). C'est face à cette «dureté» que «ceux qui ont pu» ont quitté la ville pour partir vivre à la campagne. Ce sont les travailleurs français, ceux qu'on appelle «les ouvriers de l'abondance» (Goldhorpe, *alii.*, 1972), qui se sont installés dans les bourgs environnants, préférant faire 40 kilomètres par jour pour aller travailler et vivre dans une maison avec jardin, loin de la ville et de ses fumées, en même temps que les vagues d'immigration successives s'installaient faute de choix dans les cités ouvrières délaissées.

C'est aussi au cœur des décors les plus austères (anciennes usines, hangars désaffectés) que les free parties vont avoir du succès auprès des jeunes issus de cette classe ouvrière qui s'est déplacée dans les zones rurales et périurbaines dans les années 1980. On dénote une présence très active du mouvement des free parties dans la région dès le milieu des années 1990 et jusque dans les années 2000. Les divers témoignages recueillis ainsi que les cartes élaborées par Astrid Fontaine et Renaud Epstein en 2001 montrent que Le Havre, comme Rouen, sont des villes autour desquelles ont eu lieu beaucoup de fêtes (Fontaine, Epstein, 2001). Les premiers squats puis les premières free parties vont s'organiser dans la *zone*, entre les espaces de travail et les lieux de résidence, les grands ensembles et les lieux de loisirs. La *continuité rompue* et la *ville éclatée* (Frémont, 2009) semblent propices à ces nouvelles *zones d'autonomie temporaires* (Bey, 1997). La ville reconstruite après 1945 par Auguste Perret, qui met en œuvre les principes de l'architecture moderne du milieu du XX^e siècle, respectant un module géométrique et utilisant le béton comme matériau principal, «n'avait laissé, par sa froideur et son caractère socialement impensé, aucune chance à un autre ordre que le plus classique, le plus rigoureux tel un absolu de la fonctionnalité et du regard⁵». Mais les transformations urbaines, techniques et professionnelles ont produit, dans la zone industrielle à partir des années 1980, des espaces vides, des espaces vidés de leur fonction initiale de production, des zones urbaines entières laissées à l'abandon, devenus des lieux de déviance et de réappropriation possible. Associé à cette phase de transition socio-économique de la zone industrielle, le vide juridique qui existe en France jusqu'au début des années 2000 à l'égard des free parties et grâce auquel elles sont relativement peu réprimées produit des espaces non contrôlés dans lesquelles les pirates mélomanes peuvent venir se nicher et développer de nouvelles formes de cultures créatrices.

Les free parties résonnent avec le monde ouvrier et industriel et deviennent un contre-champ direct de cet univers, faisant, pour certains, office de *miroir déformant* dans les friches et les anciens docks. Le lien de filiation avec la musique industrielle ainsi qu'avec le mouvement punk semble être une des raisons pour lesquels elles trouvent un refuge favorable dans cette ville.

«C'est là que mon père travaillait quand il était chez Alsthom, maintenant ya plus rien qui reste de l'usine. Et derrière là-bas, y'avait des teufs. Et le long du

4. J'emprunte cette formule à Éric Dubois auteur de *Industrial music for industrial people*, Camion Blanc, 2007.

5. Frémont Armand, *La Mémoire d'un port*, Éditions Arléa, Paris, p. 89.

port, à droite des cheminées là, y'avait un squat qui était une sorte de studio de répété». [...] Tu vois, avant, les mecs, ils bossaient là. Après ils ont tout fermé pour aller fabriquer en Chine ou je sais pas où. La ville elle était en train de mourir. Nous on a fait des teufs là-dedans.» (M., organisateur de free parties, Le Havre, 2010)

«Le travail à l'usine, les machines, tout ça, ça inspire pour faire ce genre de son.» (A., DJ, Le Havre, 2009)

Au fondement des free parties, la musique industrielle forme une nébuleuse de musiques plus ou moins expérimentales qui perdurent aujourd'hui, vouées à demeurer inconnues du grand public. Contemporaine du punk, cette musique «est la première à utiliser abondamment, voire exclusivement, des instruments électroniques. [...] Elle se dégage des critères du marché imposé par l'industrie musicale en produisant des morceaux dont la longueur excède souvent les dix minutes⁶.» Les bruits et les images du travail ouvrier, de l'usine, apparaissent comme des sources d'inspiration pour les musiciens marquant ainsi des formes de continuité et de rupture avec d'autres types de créations liées au monde industriel. Et la techno tient de cette dimension et l'exprime par des sons distordus, des paroles samplées, des projections d'images, des tracts distribués.

Cette esthétique ne relève par d'un assentiment, encore moins d'une apologie des sociétés industrielles, contrairement au courant futuriste et à certaines musiques bruitistes qui les ont précédées. À la différence de l'époque futuriste où l'industrie était en plein essor, la techno tire sa fabrication de l'automatisation, de la robotique et de l'informatisation, autant de processus qui ont eu raison de la prospérité économique de ces villes industrielles. Et Éric Boutouyrie de souligner que «cette agonie urbaine, est paradoxalement la base de travail pour les créateurs de cette musique⁷».

2. Du travailleur au traveller

«T'as pas d'entrée à payer, pas de sécurité, pas de limite de territoire, pas de scène... C'est la liberté.» (E., participant, Paris, 2003)

Alors que les raves de Detroit, si elles s'organisaient ailleurs que dans les lieux institués comme les discothèques, restaient, la plupart du temps, des fêtes autorisées, encadrées par un service d'ordre, et payantes, le mouvement des free parties marque la clandestinité revendiquée du mouvement techno reposant sur un système de donation, c'est-à-dire un prix fixé selon l'appréciation du participant. Ainsi, même si ces fêtes ne sont pas coupées d'un certain degré de consommation et de dépenses financières, le fait que cela se passe en dehors du loisir consumériste conventionnel est fondamental, tout comme l'aspect «non commercial» de la musique.

Que l'on qualifie cette pratique de militante ou de forme de défoulement déviante, il apparaît clairement à travers les discours des participants que ce miroir déformant s'inscrit ici dans un rapport direct à la «société capitaliste» et en particulier au loisir de consommation. Ceux qui y participent éprouvent, à des degrés différents, le sentiment d'échapper aux rapports sociaux de domination qui s'exercent de manière symbolique et

6. Grynszpan Emmanuel (1999), *Bruyante techno: Réflexion sur le son de la free party*, Éditions Mélanie Seteun, Broché, Essai, p. 22.

7. Boutouyrie Éric (2010), *La musique techno, une approche sociogéographique*, Paris, L'harmattan, Collection Musique et champ social, p.40.

matérielle dans leur vie quotidienne, en particulier dans la sphère du travail (qui peut aussi être son absence forcée), mais également du loisir, car le sentiment de soumission au capital qui dicte ses exigences s'exprime autant dans la sphère du loisir que dans celle du travail (Claude Durand, 2001). Les free parties comme *zones d'autonomie temporaire* s'inscrivent dans une logique d'opposition à cette forme de loisir dominante où le pouvoir est celui que la raison économique entend imposer à la vie sociale comme sa loi «alors qu'elle ne devrait occuper qu'une fonction subalterne et se mettre au service d'une société poursuivant l'émancipation et le libre épanouissement des personnes⁸». Parmi les teuffeurs du Havre, beaucoup ont déjà fait l'expérience du travail à l'usine et évoquent les liens entre cet environnement constitutif de leur quotidien et l'univers de la teuf. Pour ceux qui travaillent, cette relation semble reposer sur un équilibre fragile. D'une part, la fête agit comme une forme de *liberté compensatoire* face aux exigences du travail, ce qui correspond à la fonction des loisirs traditionnels. D'autre part, le travail «permet» ou «oblige», selon les discours, à avoir une «pratique raisonnable du défoulement». Cette relation fragile entre activité salariale et free party peut parfois se maintenir longtemps et même former un équilibre qui stabilise l'individu, comme c'est le cas par exemple de JB, miroitier, qui a commencé les teufs à dix-huit ans et le travail à seize. Dans son atelier en préfabriqué, il répète quotidiennement les mêmes gestes. Il trace et découpe des morceaux de verre. Il explique que, pour lui, les deux principales activités qui rythment son quotidien, le travail et la teuf, s'équilibrent l'une et l'autre.

«Parce que je bosse, je ne tombe pas trop dedans. Je ne me drogue pas tant que ça parce que je sais que je dois aller bosser le lundi. Et c'est aussi parce que je fais la teuf que je supporte la semaine de travail. [...] Le lundi t'es encore un peu défoncé donc t'es encore dans l'énergie. Le mardi et le mercredi, c'est un peu chaud. Le jeudi tu sais que c'est presque fini et tu commences à t'organiser pour le week-end, du coup ça passe vite et le vendredi aussi. T'as trop hâte de sortir du taf pour rejoindre les potes. Tu finis tout ce que t'as à faire le plus vite possible.» (JB, participant, Paris, 2006)

Si souvent cette déviance intermittente s'estompe avec le temps et n'aboutit pas à une rupture avec le travail, dans d'autres cas, elle dépasse la sphère du week-end et devient une forme de structuration quotidienne en marge. Pour ceux qui sont déjà en prise avec une quête de marginalité par une expérience d'errance zonarde, le mouvement des free parties ouvre alors à un mode de vie séduisant, celui de *traveller*.

Cette organisation festive clandestine et autogérée pouvant rassembler des centaines voire des milliers de personnes pendant parfois plusieurs jours s'accompagne d'un mode de vie pour les acteurs du mouvement qui se joue parfois totalement en dehors du travail institué. Ce mode de vie se rapporte à celui des *travellers*, ces communautés itinérantes qui sont à l'origine de la diffusion des fêtes en Grande-Bretagne puis en Europe. Ce modèle qui s'est développé dans les années 1980 hérite d'une culture du voyage et d'un désir de vivre en marge de la société capitaliste à l'image des hippies, comme l'analyse Éric Boutouyrie⁹. Mais les groupes de teuffeurs qui vont se constituer par la suite s'en distinguent par la piraterie techno-

8. Gorz André (2009), *Vers la société libérée*, INA-Textuel, Paris, p. 45.

9. Boutouyrie Éric, *Ibid.*, p. 65.

10. Ce terme signifie à la fois le matériel nécessaire à installer la fête, à la sonoriser, et les membres constitutifs d'un groupe.

logique et l'esprit punk qui sont au cœur du fonctionnement de ces collectifs techno appelés sound system¹⁰. Ces collectifs se définissent par le fait qu'ils sont informels, non professionnels, et non rémunérés. Les membres de ces groupes s'inscrivent dans une forme de clandestinité et de vie en marge lorsque leur camion ne leur sert pas uniquement à transporter le matériel du sound system, mais devient leur lieu de vie (en général très précaire). Ce nomadisme est dans la plupart des cas, temporaire, se réalisant plutôt quand le climat s'adoucit, la vie en squats, étant un peu plus confortable en hiver. Les acteurs du mouvement vivent d'entre-aide et de revenus économiques plus ou moins formels : travaux de saisonniers (cueillettes, vendanges), fabrications artisanales de pains, de bijoux ou de vêtements revendus dans les fêtes ou les festivals et, dans une faible mesure, de trafic de drogue.

Si les porteurs du mouvement des free parties sont, pour la plupart, issus des classes moyennes et supérieures intellectuelles, le mouvement d'émancipation et de diffusion des fêtes va faire que des jeunes des classes populaires vont s'investir eux aussi dans l'organisation de free parties, se constituer en sound system et prendre la route en camion. Le rêve de la *tribu technoïde* est relativement accessible : acheter un camion, l'aménager en espace de vie et éventuellement en espace de travail. Y faire sa musique que l'on diffuse dans les événements techno qui rythment la route et donnent un but au voyage. Les compétences requises en électricité, électronique ou logistique ne sont pas hors de la portée de ces jeunes qui ont parfois des formations techniques utiles en la matière et vont développer ces compétences en s'investissant dans l'organisation des fêtes. Les barrières de classes marquées dans d'autres formes de cultures festives semblent ici s'affaiblir. L'opposition se cristallise plutôt entre ceux qui sont « en-dehors » du mouvement et ceux qui « en font partie », ce processus du « dedans » et du « dehors » réunissant temporairement des jeunes de différents milieux sociaux. On retrouve le principe du « eux » et « nous » (Hoogart, 1991), mais qui s'est déplacé entre « insiders » et « outsiders ». Ce phénomène classique des mouvements culturels juvéniles fonctionne ici d'autant plus que ces fêtes sont cachées, clandestines, invisibles.

3. Une rupture temporaire avec un modèle en effritement

Au Havre, les teufs viennent combler un vide largement ressenti par les jeunes des zones périurbaines et rurales issus des milieux ouvriers et en particulier ceux qui traversent des périodes d'errances zonardes¹¹. Engagés dans un mode de vie en marge, leur discours s'inscrit dans une vision duelle, entre absence d'horizon et rejet d'un mode de vie propre à leur condition sociale. À leurs yeux, la vie d'ouvrier est une « vie de galère », à la fois « parce qu'on peut se retrouver à la rue en deux-deux », mais aussi par ce que c'est un travail « insupportable ».

11. À propos de ce phénomène, voir l'ouvrage de Chobeaux François (2009) *Les Nomades du vide : des jeunes en errance, de squats en festivals, de gares en lieux d'accueil*, La Découverte, Poche, Paris.

«Yavait pas de boulot pour moi. Mon diplôme ça intéresse pas les boîtes d'intérim au Havre. [...] Les seuls boulots que tu peux trouver au Havre quand t'as des diplômes genre CAP, BEP ou même un bac technique comme moi, c'est de travailler dans les entrepôts... Moi, ya pas moyen que je travaille là-dedans, pour, en plus, toucher un salaire de misère.» (M., Le Havre)

«*Même si j'arrive pas à être heureux dans ma vie, je sais que je veux pas cette vie-là, ça c'est sûr. Je ne veux pas que ma vie, ça soit faire un boulot qui m'intéresse pas et partir en août comme tout le monde, quatre semaines par an. C'est violent ça comme vie!*» (B., Le Havre)

Le type d'emplois évoqués ici correspond au déplacement du travail ouvrier vers des métiers de service et en particulier les postes de manutentionnaires des services d'exploitation des transports et d'ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition, qui sont les seuls à être en progression au Havre, comme ailleurs en France¹². Le travail dans les entrepôts qui consiste à charger et décharger des camions est extrêmement répétitif et standardisé. Un aspect du travail ouvrier «accentué par l'introduction de nouvelles technologies» (Parodi, 2004: 185-202). La rupture engagée avec la société, et plus particulièrement avec le travail, se joue également dans une rupture, voire une opposition au modèle parental.

«*Mes parents, ils ne comprenaient pas que ça m'intéressait pas d'avoir un CDI quelque part. Pour eux c'est ça, c'est trouver un CDI, c'est ça, pas la réussite, mais la vie normale... mais non, moi je voulais pas vivre comme ça.*» (M., Le Havre)

Il faut comprendre cette rupture dans une tension entre un modèle prescrit et son effritement dans le paysage social et économique. Cette tension repose sur deux facteurs essentiels: d'abord le fait que, pour ces jeunes, les seuls emplois s'inscrivant dans «le champ du possible» (Elias, 1991) correspondraient à un travail disqualifié et sous-payé qui ne leur permettrait pas de répondre à ce qu'ils considèrent comme une vie épanouie; d'autre part, que l'idée de «stabilité» ne les «branche pas», ne les «fait vraiment pas rêver», disent-ils. Ce rejet d'un modèle encore érigé comme tel, mais difficile à reproduire étant donné la conjoncture économique et sociale, peut se comprendre comme une façon d'échapper à ce que Pierre Bourdieu, dans *La Distinction*, appelle le «vieillessement social», c'est-à-dire «le désinvestissement qui porte les agents à ajuster leurs aspirations à leurs chances objectives, les conduisant ainsi à épouser leur condition, à devenir ce qu'ils sont, à se contenter de ce qu'ils ont [...], à faire le deuil de tous les possibles latéraux, peu à peu abandonnés sur le chemin¹³» (Bourdieu, 1979). L'apparition des formes de collectifs liés aux free parties va alors permettre à certains de se construire dans une forme de marginalité plus «positive» et de se sentir véritablement actifs et acteurs d'un mouvement alors qu'ils ne font pas partie des «actifs». Se sentir «utile», «faire quelque chose de ses mains», «être reconnu» pour sa musique ou son rôle dans cette organisation collective apparaît fondamental dans le discours des acteurs qui oppose ces notions significatives d'une forme de *réalisation de soi* à la vie normale, à la vie quotidienne. L'investissement dans un sound system permet de se construire dans une forme de marginalité choisie et de donner une consistance positive à l'errance. La vie en marge devient alors «un choix politique fait d'une rupture revendiquée avec les normes et les valeurs de la société¹⁴». Le mouvement des *travellers*, des squatteurs sont alors pour certains jeunes en errance des «lieux d'investissement social¹⁵» et l'organisation de fêtes ou de concerts, la création musicale peuvent appa-

12. Ce qu'indique le tableau de l'évolution des secteurs professionnels ouvriers, in Parodi Maxime, «Les transformations des conditions de travail des ouvriers», *Revue de l'OFCE*, 2004/1, n° 88, pp. 185-202.

13. Bourdieu Pierre (1979), *La Distinction, critique sociale du jugement*, Les Éditions de Minuit, Paris, p. 123.

14. *Ibid.*, p. 101.

15. *Ibid.*, p. 102.

raître comme une stratégie de reconversion dans la marge.

En même temps, l'univers des *free parties* et le mode de vie des *sound system* se jouent en dehors de toute forme de professionnalisation possible ou de construction collective productive institutionnelle. Si les *free parties* ne sont pas hors société, elles sont hors-institutions. Elles reposent sur une économie du don, de l'échange et, dans une faible mesure, du trafic. Si elles entrent dans l'institution (ce qui s'est produit avec la légalisation des *technivals* en 2002), elles perdent ce qui définit leur fondement. Dans ce cadre, si « les seules libertés accessibles sont interstitielles et à durées déterminées¹⁶ », comme le sont les *free parties*, c'est réellement parce qu'elles sont *non marchandes* qu'elles « échappent au système ». Et seuls l'éphémère et l'invisible permettent cette échappatoire, impossible dans le cas d'une institutionnalisation et d'une professionnalisation de la pratique des *free parties*. C'est pourquoi ce mode de vie ne dépasse que très rarement le temps de la jeunesse. L'implication dans le mouvement se résume la plupart du temps à une expérience temporaire. Expérience qui, si elle apporte des connaissances techniques et intellectuelles qui, comme nous allons le voir, pourront parfois être réinvesties dans une carrière professionnelle instituée, ne produit pas une forme alternative de production collective durable.

4. L'inégale « réalisation de soi » par le travail au sortir de la marge

Le choix de sortir de la marge se fait en général peu à peu. La participation aux *teufs* devient de plus en plus épisodique et l'implication s'affaiblit. Le sentiment d'appartenance s'atténue, en même temps que les liens établis dans la marge s'effritent. À la sortie (estimée autour de 27 ans), quand se réalise « l'immanquable insertion au sein de l'Institution » (Pourtau 2004 : pp.100-114), les organisateurs de *free parties* s'intègrent dans les sphères de l'emploi. Ils expriment souvent le souhait de travailler dans les domaines de l'art, du spectacle, de la culture, leur objectif étant d'obtenir le statut d'intermittent qui leur permettrait d'avoir de longues périodes hors travail. Un enjeu apparaît alors pour les anciens acteurs des *free parties*, qui consiste à intégrer les acquis fournis par l'investissement dans la marge en termes de valeurs, d'expérience collective et de savoir technique dans une trajectoire professionnelle. Il s'agit pour les individus en voie de professionnalisation de « se faire une place » dans le monde de l'emploi et d'avoir un mode de vie qui permette d'allier les valeurs fortes qui les structurent tout en s'intégrant dans les sphères sociales d'une société complexe aux multiples facettes. Au-delà des connaissances techniques que l'on pourra mobiliser dans certains métiers, ce sont surtout les valeurs associées et leur continuité qui semblent révéler aujourd'hui une exigence vis-à-vis du travail : une vie sociale « ouverte sur les autres » axée sur le collectif ou la transmission, la relativisation du rapport au travail comme organisateur social central. On retrouve ici une « vision dualiste du travail opposant le *mauvais* travail (dégradé, taylorisé, monotone et aliénant) au *bon* travail (enrichi, autonome, artisanal) » (Bouquin, 2008). La valeur qui apparaît centrale dans ce rapport au travail est celle de « réalisation de soi », incompatible avec les emplois de « type industriel ». Et le fait de travailler comme intermittent du spectacle dans l'univers de la culture ou de la création (et parfois de l'éducation) répond à leurs yeux de manière satisfaisante aux représentations et valeurs

16. Bey Hakim (1991), *TAZ, zone autonome temporaire*, Éditions de l'Éclat, Col. Premiers secours, Paris, p.6.

17. Chobeaux François, *ibid*, p.96.

développées par ces jeunes adultes au regard de la société. Ainsi, pour ceux qui trouveront un emploi dans les sphères que nous venons d'évoquer, et qui sont principalement issus des classes moyennes et supérieures intellectuelles, on peut reprendre le concept de *trajectoire cohérente* emprunté à François Chobeaux¹⁷. Le passage par l'investissement dans les free parties pourra alors être considéré comme une « étape exacerbée » d'une vie finalement intégrée socialement.

Or, si les effets de mixité sociale opérés au cours de la jeunesse renforcent la structuration identitaire des jeunes issus des milieux ouvriers en opposition au mode de vie réparti entre « travail et loisirs de masse », la dimension symbolique de la rupture avec leur condition sociale opérée par l'investissement dans cette marge ne se traduit pas par des formes d'acquis concrets, objectifs et matériels permettant d'atteindre des sphères professionnelles plutôt propres aux classes moyennes et supérieures. Au contraire des jeunes qui bénéficient d'un certain capital social et d'un soutien financier, l'absence de relations, de diplômes et le manque de contacts, non seulement au sens du « carnet d'adresses », mais au sens plus imperceptible, qui rattache la notion de *contact* à une sorte « d'aptitude humaine, de rapport de sociabilité¹⁸ », *capacité d'adaptation professionnelle* fondamentale dans ce type de carrières qui, si elle s'acquiert avec le temps et l'expérience, dépend aussi pour une large part du capital symbolique hérité, rend extrêmement difficile le franchissement des barrières de classes dans les sphères professionnelles et sociales que ces jeunes en réinsertion souhaitent atteindre. Ils se retrouvent alors face à une tension, ne « supportant » par de faire le travail qui « correspond à leurs compétences ou à leur classe sociale ». Alors, les effets de cette croyance d'un transfuge possible produisent l'inverse de ce que Bourdieu appelle « l'absence du sentiment d'absence ». Et c'est lorsque ce « manque » apparaît que ressort dans les discours de ces jeunes adultes la question de l'héritage éprouvé comme une injustice par ceux qui n'en ont pas et qui s'inscrivent dans la masse des précaires sans plus avoir la contrepartie d'être marginal, de partir sur les routes, de vivre au jour le jour, avec d'autres, là où l'imprévu est un choix ressenti comme une forme de liberté en opposition à la *galère de la routine*. Dans cette nouvelle *galère*, le manque d'argent, la solitude, le travail insignifiant sont vécus violemment et s'ajoutent à l'expression d'une rancœur vis-à-vis du système, mais aussi d'un « désespoir de soi » (Bourdieu, 1991).

Conclusion

Ainsi, si la free party peut constituer, pour certains jeunes en errance, une forme de déviance structurante ouvrant de nouveaux horizons, de nouvelles pratiques et de nouvelles connaissances et que la marginalité inscrite dans ce mouvement hors travail peut faire partie d'un processus de désenclavement, de « désenfermement » individuel, une recherche sur le long terme fait émerger la persistance des déterminismes sociaux inégalitaires lors du passage à l'âge adulte et du « retour à l'ordre » qui l'accompagne. Le sentiment d'égalité s'effrite et les divisions de classes émergent avec l'entrée dans la vie professionnelle qui participe du délitement des groupes d'« affinités électives ». Ces groupes sont forcément éphémères, voire « illusoirs » dit en ce sens Patrick Bonnewitz, ils « ne fonctionnent que de façon

18. On peut reprendre ici l'analyse de Pierre Bourdieu du capital culturel comme disposition corporelle (Bourdieu, 1979), « celui qui nous colle à la peau » (accent, capacité à s'exprimer; aisance...) qui semble fondamental dans ces métiers et tout aussi déterminant que le capital social et ce d'autant plus que les critères de « compétence », tels que le comportement ou l'implication relationnelle, qui priment aujourd'hui dans la qualification des employés, ici comme dans tous les secteurs, sont subjectifs, contrairement à la qualification du travailleur qui découle directement du diplôme obtenu lors de la scolarité (Laval, 1997).

19. Bonnewitz Patrick, (2004), *Classes Sociales et inégalités*, Éditions Bréal, coll. Thèmes et Débats, p. 67.

temporaire et ne se substituent pas aux clivages traditionnels fondés sur des critères professionnels¹⁹ ».

Ici, les liens entre exclusion et rejet du travail ne peuvent s'entendre que de façon dialogique (Morin, 1991), et les possibilités de se construire en marge de l'emploi salarié ne peuvent se comprendre en dehors des inégalités socio-économiques renouvelées en même temps que se transforme le travail. Ces phénomènes invitent à prêter attention « à la fois à la reproduction ou à l'aggravation de formes de relégation, et au développement de phénomènes de désenclavement, d'ouverture au monde extérieur²⁰ ». Ainsi, si certains segments de la population comme ceux traités ici cherchent à s'auto-réaliser ailleurs que dans les cadres socialement institués, à faire *secessio plebis*, cette sécession à laquelle on pourrait assimiler les free parties ne repose pas sur des revendications explicites et ne débouche donc pas sur l'obtention de plus de droits, se distinguant ainsi du syndicalisme ou des mouvements contestataires ciblés. « Les forces centripètes de normalisation de la société arrivent encore, jusqu'ici, à digérer ces tentatives d'éloignement de l'ordre social traditionnel²¹. » Et il apparaît que cette *digestion* s'opère de manière fondamentale par une démarche de retour à l'emploi, économiquement nécessaire, central et déterminant des conditions de *réalisation de soi*. Ce, malgré la « soif de liberté », d'effervescence, d'être ensemble en dehors de tout critère économique et productif, ces désirs étant, sans cesse visibles et audibles sur le terrain pour le sociologue qui leur prête attention.

BIBLIOGRAPHIE

- Bataille G. (2011), *La Part maudite*, précédé de *La Notion de dépense*, Les Éditions de Minuit, Paris.
- Bey H. (1991), *TAZ, zone autonome temporaire*, Éditions de l'Éclat, Collection Premiers secours, Paris.
- Bonnewitz P. (2004), *Classes sociales et inégalités*, Éditions Bréal, Collection Thèmes et Débats.
- Bouquin S. (2008), « Les résistances au travail entre domination et consentement. », in Bouquin S. (coord.), *Résistances au travail*, Éditions Syllepse, Paris, pp.19, 46.
- Bourdieu P. (1979), *La Distinction, critique sociale du jugement*, Les Éditions de Minuit, Paris.
- Bourdieu P. (1983), « Vous avez dit « populaire » ? » *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 46, mars 1983, pp. 98-105 ; repris dans, *Qu'est-ce qu'un peuple*, La Fabrique, 2013, Paris.
- Bourdieu P. (1991), « l'ordre des choses. Entretien avec deux jeunes gens du nord de la France », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 90, pp.7-19.
- Boutouyrie É. (2010), *La Musique techno, une approche sociogéographique*, Paris, L'harmattan, Collection Musique et champ social
- Chobeaux F. (2009), *Les Nomades du vide: des jeunes en errance, de squats en festivals, de gares en lieux d'accueil*, La Découverte, Poche, Paris.
- Colombié T. (2001), *Technomades, la piste électronique*, Stock, Paris.
- Durand C., Pichon A. (Coord.) (2001), *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université, Liège, Belgique.
- Ehrenberg A. (2000), *La Fatigue d'être soi, Dépression et société*, Poche, Odile Jacob, Paris.
- Elias N. (1991), *La Société des individus*, Fayard, Paris.
- Flichy P. (2004), *Une histoire de la communication moderne*, La Découverte.
- Éribon D. (2010), *Retour à Reims*, Fayard, Saint-Amand-Montron (Cher).
- Fontaine A. et Epstein R. (2006), « Aller en rave: un voyage dans les marges de la ville », in Bonnet M., Aubertel P. (dir.), *La Ville aux limites de la mobilité*, PUF, Paris.

20. Schwartz Olivier (2011), « Peut-on parler de classes populaires ? », La vie des idées (en ligne), septembre.

21. Pourtau Lionel, « La subculture technoïde, entre déviance et rupture du pacte hobbesien. », *Sociétés* 4/2005 (n° 90), p. 71-87.

- Foucault M. (1966), *Les Mots et les Choses. Une archéologie des sciences humaines*, Gallimard, coll. «Bibliothèque des sciences humaines», Paris.
- Fremont A. (2009), *La Mémoire d'un port*, Éditions Arléa, Paris.
- Goldhorpe J. et alii. (1972) *L'Ouvrier de l'abondance*, Seuil, Paris.
- Gorz A. (1997), *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée, Mayenne.
- Gorz A. (2009), *Vers la société libérée*, INA-Textuel, Paris
- Grynszpan E. (1999), *Bruyante techno: Réflexion sur le son de la free party*, Éditions Mélanie Seteun, Essai,
- Hoggart R. (1991), *La Culture du pauvre*, Éditions de Minuit, Paris.
- Kremer P. (2013), «Ces 900 000 jeunes inactifs découragés de tout», in *Le Monde*, 01/06/2013
- Laval D. (1997), *Désindustrialisation et mondialisation*, Éditions Célio Paris.
- Morin E. (1990), *Introduction à la pensée complexe*, Seuil, Paris.
- Parodi M. (2004), «Les transformations des conditions de travail des ouvriers», in *Revue de l'OFCE*, 2004/1, n° 88, pp.185-202.
- Pourtau L. (2004), «Les sound system technoïdes, une expérience de la vie communautaire», in Mabilon-Bonfils B. (dir.) *La Fête techno. Tout seul et tous ensemble*, Éditions Autrement, coll. «Mutations», Condé-sur-Noireau (France), pp. 100-114.
- Pourtau L. (2005) «Les socialités et les sociabilités des Sound Systems technoïdes», thèse sous la direction de Michel Maffesoli, université Paris Descartes, Paris 5, soutenue le 8 décembre 2005.
- Pourtau L., «La subculture technoïde, entre déviance et rupture du pacte hobbesien.», *Sociétés* 4.2005 n° 90, p. 71-87.
- Schwartz O. (2011), «Peut-on parler des classes populaires?», *La Vie des idées* (en ligne), septembre.
- Tilman A. (2014), «Aux confins du travail industriel, les free parties. Réflexion socio-filmique sur une déviance temporaire», thèse sous la direction de Joyce Sebag, université d'Évry Val d'Essonne, soutenue le 8 juin 2014.
- Van De Velde A. (2008), *Devenir adulte: sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Broché, Paris.

Les transitions entre les rôles du travail et de la famille: le cas du secteur du tourisme

Mélanie Trottier*

Diane-Gabrielle Tremblay**

Résumé: Les transitions entre les rôles de travailleur et de parent sont inhérents à la situation de ceux et celles qui doivent concilier travail et famille et pourtant la recherche ne s'y est que peu intéressée. Ce mouvement physique et/ou psychologique entre les rôles (Ashforth et al., 2000) revêt une importance particulière dans le cas des travailleurs du secteur du tourisme qui sont souvent contraints à accepter une certaine perméabilité de la famille à l'endroit du travail, rendant ces transitions particulièrement difficiles. La présente étude a été réalisée auprès d'employés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Québec et montre comment ce secteur représente des défis particuliers pour les travailleurs en matière de gestion des frontières en raison de la nature du travail effectué, de la culture de travail, et de l'asymétrie de ces frontières. L'étude discute également des implications identitaires pour ces travailleurs.

Mots-clés: conciliation travail-famille; transitions entre les rôles; perméabilité des frontières; industrie touristique; identité de rôle.

I. Introduction

Selon une vaste étude multisectorielle réalisée au Québec par Tremblay (2010), 55,2 % des femmes et 42,6 % des hommes sur le marché du travail rapportent avoir de la difficulté à concilier travail et famille. Nombre d'autres études ont confirmé ces difficultés, certaines faisant état du manque de temps exprimé par les parents de jeunes enfants (Frederick, 1995; Fusulier, 2011), ainsi que des conflits entre l'emploi et la famille (Stephens et Sommer, 1996). Cette thématique revêt une importance encore plus grande lorsque la culture même du secteur de travail est une source importante de ce conflit et c'est ce dont fait état le présent article en traitant de la conciliation travail-famille dans le secteur du tourisme.

Bien que cette thématique renvoie à la fois au travail et à la famille, la recherche tend à isoler ces deux domaines en étudiant l'influence de l'un sur l'autre à tour de rôle. C'est ainsi que la littérature relative à la conciliation travail-famille s'est principalement développée autour de deux approches: l'approche du « conflit » (Greenhaus et Beutell, 1985) où l'on traite de l'impact négatif du travail sur la famille et l'approche de l'enrichissement (Greenhaus et Powell, 2006), qui soutient que le fait d'occuper plusieurs rôles crée une synergie. Ces deux approches ont permis de mieux comprendre les déterminants et les conséquences d'un rôle sur l'autre. Toutefois, la transition entre le travail et la famille; est laissée pour compte par ces approches. Ce passage du rôle de travailleur vers celui de parent et vice-versa est pourtant d'une grande importance pour les individus puisqu'il s'agit de transitions réalisées tous les jours. Les études montrent que les individus ont une représentation des limites de chacun des rôles qu'ils occupent (Ashforth, Kreiner et Fugatee, 2000), représentation qui influence

* Professeure, École des sciences de la gestion, université du Québec à Montréal.

** Professeure, École des sciences administratives, Téléuq.

la dynamique entre les rôles et la façon dont les gens gèrent cette dualité de rôles. Cette transition renvoie à un mouvement physique et/ou psychologique entre les rôles (Ashforth et al., 2000) ; il s'agit de ce lieu et moment où il y a passage d'un rôle vers l'autre, par exemple le retour à la maison le soir ou encore les moments au travail où l'on doit s'occuper de responsabilités familiales. Les recherches montrent généralement que la frontière d'un rôle est moins perméable et flexible, c'est-à-dire qu'elle se laissera moins envahir par un autre rôle, lorsque ce rôle est très saillant pour l'individu. Par exemple, quelqu'un qui accorde une très grande importance à sa carrière ne se permettra pas de s'occuper de responsabilités familiales durant les heures de travail. Un autre concept associé aux frontières, la gestion des frontières, tend à montrer que les individus ont un pouvoir sur ces mouvements entre les frontières du travail et de la famille en utilisant des stratégies pour séparer ou intégrer les demandes et attentes de chacun des rôles (Kossek, Noe et DeMarr, 1999). La littérature tend actuellement à reconnaître la proposition d'Ashforth et al. (2000) selon laquelle plus il y a une segmentation entre les rôles, plus le passage d'un rôle vers l'autre est difficile.

Cette gestion des frontières se pose de façon particulière dans le cas du secteur du tourisme où le travail est caractérisé par un contact direct avec la clientèle, posant des enjeux particuliers aux employés lors du passage du travail à la maison et de la maison au travail. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous nous sommes intéressée à ce cas particulier des employés du secteur du tourisme ; on y relève des caractéristiques différentes de ce que l'on peut observer dans des emplois où les salariés sont davantage maîtres de l'organisation de leur travail et de ces transitions. Aussi, alors que nombre de travaux actuels mettent l'accent sur une certaine latitude qu'auraient les individus quant à la gestion de cette frontière entre le travail et la famille (Kreiner, 2006; Allen, Cho et Meier, 2014), nous avons voulu déterminer dans quelle mesure les employés de ce secteur bénéficient effectivement d'une telle latitude, que l'on retrouve plus souvent chez les cadres que chez des employés ou personnels techniques.

1.1 Méthode

Comme peu de travaux ont porté sur ce thème et ce secteur, nous avons opté pour une approche qualitative. Les résultats exposés sont fondés sur 36 entretiens individuels semi-structurés (hommes et femmes) réalisés auprès de travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Québec ayant partagé leurs parcours et expérience personnelle dans le cadre d'un entretien individuel d'une durée d'environ une heure. Ces participants proviennent de tous types d'établissements (chaînes hôtelières, petits hôtels haut de gamme, restaurants haut de gamme ou familial), assurant une bonne représentation de la diversité du secteur. Les données ont été analysées par une méthode thématique inductive, à la fois déductive et inductive, fondée sur l'aller-retour entre la théorie et les résultats. Dans ce cadre, les entrevues ont été transcrites et codées de manière à repérer les enjeux de conciliation travail-famille en réponse aux questions posées mais également à dégager des thèmes émergents qui n'étaient pas a priori ciblés dans le guide d'entretien (Patton, 2002). C'est ainsi que les transitions entre

les rôles du travail et de la famille sont apparues comme étant un enjeu particulièrement important pour ce secteur.

1.2 Particularités du secteur

Outre un contexte marqué par les restrictions budgétaires, le secteur du tourisme est caractérisé par une clientèle plus exigeante que jamais en raison du coût de la vie de plus en plus élevé qui la rend sensible à la qualité du service obtenu pour les sommes dépensées et d'une culture de la clientèle désormais caractérisée par une multitude de moyens pour faire connaître son insatisfaction (ex.: «Trip advisor» et autres forums de commentaires), ce qui exerce une grande pression sur les travailleurs du secteur qui ont entre leurs mains la satisfaction de cette clientèle. Cette pression est exacerbée par le fait que ces entreprises ont des moyens financiers souvent limités (faible marge bénéficiaire), par une faible syndicalisation des employés et des travailleurs souvent peu scolarisés et captifs de l'industrie. Selon les recherches réalisées dans d'autres pays, les employés du tourisme ont souvent de longues heures de travail (Zhao et al., 2014), une lourde charge de travail (Karatepe, 2008; Karatepe et Aleshinloye, 2009), et sont souvent exposés au stress (Kim et al., 2009), une caractéristique importante du secteur de l'hôtellerie (Hsieh and Eggers, 2011). Nous verrons que cela se retrouve au Québec. En effet, bien que l'État du Québec soutienne la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles par de bons services de garde à la petite enfance et par un bon congé parental et de paternité (Tremblay et Dodeler, 2015), il n'y a pas de droit légal à des aménagements de temps de travail pour des raisons familiales, comme c'est le cas en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas ou en Australie (Tremblay et Nogues, 2015).

2. Analyse et discussion

Les données recueillies conduisent à des constats intéressants à l'égard des transitions entre les rôles, remettant en question certains postulats mis en avant dans la littérature actuelle qui souligne la latitude qu'ont les individus quant à la gestion de cette frontière entre le travail et la famille (Park et Jex, 2011). Effectivement, les témoignages des employés montrent que les caractéristiques des organisations de ce secteur (établissements hôteliers, restaurateurs, établissements d'enseignement en tourisme) ont un rôle prépondérant qui redéfinit les frontières entre le travail et la famille et, ce faisant, montre un aspect différent des transitions. Nos observations relatives aux particularités du secteur à l'égard des frontières s'articulent autour de la nature même du travail, de la culture du travail existant au sein de ce secteur, de l'asymétrie que cela implique pour les transitions entre les rôles du travail et de la famille et finalement des implications identitaires potentielles pour ces travailleurs.

2.1 Transitions et nature du travail

Comme l'ont indiqué nos répondants, le travail au sein du secteur du tourisme est caractérisé par une charge élevée de travail, une cadence d'exé-

cution rapide et une imprévisibilité du travail à accomplir. On comprend que le service est ordonné par le client, par ses demandes, la rapidité qu'il souhaite pour le service des plats, etc. Il en va très souvent du salaire de l'employé, qui compte sur le pourboire ou les commissions de ventes dans l'hôtellerie. Le service est ainsi totalement sous l'emprise du client, ce qui est source de stress pour plusieurs employés, qui n'ont aucun contrôle sur le travail, alors que ce contrôle peut faciliter le travail et réduire le stress. Ces caractéristiques, les travailleurs affirment qu'elles sont inhérentes au service direct à la clientèle en tourisme et que rien ne peut en modifier la nature. C'est dire à quel point tous ont intégré cette vision du secteur et de leur métier.

« C'est sûr que c'est stressant parce qu'il y a toujours la satisfaction du client. Toujours arriver à temps dans les délais, par exemple pour livrer les chambres. Les gens arrivent, ont leur prise de possession pour 16 heures, donc oui il y a un niveau de stress élevé. » (Mère de deux enfants, chef d'équipe à l'entretien ménager dans une chaîne hôtelière)

« Il peut y avoir un client qui t'attend en avant à la réception parce qu'il y a quelque chose qui ne fonctionne pas dans sa salle (d'hôtel) mais tu es au téléphone avec un autre qui veut une salle pour demain... il y a plein d'affaires qui arrivent en même temps. C'est parce que c'est événementiel, des imprévus. » (Mère d'un enfant, gérante des ventes banquets dans une chaîne hôtelière)

« Pour les clients il y a des temps répartis pour chaque service, chaque plat, ça on le sait. Il y a des temps à respecter, puis c'est sûr que c'est là qu'est tout le stress. [...] Je dirais qu'avant que le service commence c'est super, c'est très relax, tout le monde est joyeux. Tout le monde est à son affaire, tu fais la mise en place, la préparation et tout. Puis ça commence tout le temps vers 5 heures et demie, les premières livraisons. Quand les commandes commencent à s'empiler et tout le monde est un peu tendu. Plus le restaurant est plein, plus le climat peut être tendu. » (Père d'un enfant, chef cuisinier dans un restaurant de type bistro)

Le contact avec la clientèle teinte donc complètement la nature du travail; il faut être rapide mais aussi être capable de gérer l'imprévisibilité et les variations dans l'activité. Ces particularités du secteur, plusieurs rapportent en avoir été informés dès leur entrée dans une formation pour exercer un métier du secteur, contribuant à maintenir cette culture du travail.

« À l'école, la première chose qu'on se fait dire c'est : « C'est un milieu qui n'est pas payant. C'est un milieu où vous allez travailler quand tout le monde va se réunir pour avoir du plaisir puis, vous vous allez travailler pour leur donner du plaisir. Vous n'êtes pas dans le bon domaine si vous voulez avoir des beaux horaires. » » (Père d'un enfant, chef cuisinier dans un restaurant de type bistro)

« Moi, quand j'ai commencé à l'ITHQ, la première chose qu'ils ont dit c'est : « Si vous voulez une famille oubliez ça, ce n'est pas le domaine pour cela... Si

vous êtes laid non plus. Faut être beau... > Tu te dis d'accord, c'est tout un domaine dans lequel on se lance ! > (Représentant des ventes dans une chaîne hôtelière en processus d'avoir un enfant)

Bref, il semble que pour ceux qui font une formation dans le domaine, les enseignants tentent de les prévenir des difficultés propres au secteur du tourisme afin de s'assurer qu'ils aient une motivation et un intérêt suffisants pour faire face aux difficultés futures. Les prochaines sections analysent de façon détaillée comment les horaires de travail, le rythme de travail ainsi que la culture de la disponibilité sont des facteurs influençant les transitions quotidiennes entre le travail et la famille.

2.1.1 Horaires de travail

Les liens entre la nature même du travail décrite plus haut et les frontières entre le travail et la famille se situent sur plusieurs plans. Une première caractéristique est l'imprévisibilité de la fin du quart de travail qui est typique au secteur du tourisme. Effectivement, tous ceux et celles qui travaillent avec la clientèle rapportent ne pas connaître avec exactitude l'heure à laquelle ils termineront leur travail (ex.: temps que prennent des clients dans un restaurant), ce qui complique grandement la transition vers le rôle dans la famille pour plusieurs raisons : l'organisation avec le conjoint, la garderie ou le service de garde de l'école. Or les théories sur la gestion des frontières ne traitent pas de cet aspect plus physique des transitions qui est pourtant un enjeu important pour des transitions réussies ou satisfaisantes comme nous l'ont indiqué plusieurs travailleurs :

« On n'a pas le droit de quitter et de laisser un client là. Jamais on ne va le faire non plus, ce n'est pas approprié. C'est en nous. Si un client arrive à un comptoir vide (pas de réceptionniste au comptoir d'un hôtel) et qu'il a le moins attendue... ça va paraître dans <Trip advisor>. Alors effectivement, en hôtellerie, tu sais à quelle heure tu commences mais tu ne sais pas tout le temps à quelle heure tu finis nécessairement. » (Mère de deux enfants, coordonnatrice aux banquets, chaîne hôtelière)

« Il faut que je m'en aille parce que les enfants m'attendent, la gardienne m'attend avec une facture de retard. Mais quand le client s'en vient, c'est une entreprise de luxe ici, je n'ai pas le droit de dire <je m'excuse il faut que je m'en aille>. » (Mère de deux enfants, réceptionniste dans une chaîne hôtelière)

Les heures mêmes de travail au sein du secteur du tourisme peuvent également être une source de difficulté pour la transition d'un rôle à l'autre. Effectivement, pour plusieurs, les heures sont telles qu'il faut effectuer une transition à des moments peu propices pour la famille tel que l'illustrent les citations suivantes :

« La plupart du temps c'est correct dans le sens où je suis chanceuse parce que mon conjoint travaille dans une pâtisserie alors généralement il finit tôt. Parfois j'ai des rendez-vous avec des clients après le travail pour des cocktails, ou pour prendre l'apéro et faire du réseautage Puis là c'est sûr que je ne pourrais pas

aller chercher le petit à la garderie alors c'est mon conjoint qui s'en occupe.» (Mère d'un enfant, déléguée commerciale au sein d'un petit hôtel de haut de gamme)

«En hôtellerie on va faire ce qu'on appelle des quarts de travail coupés. C'est-à-dire qu'on va travailler le midi et le soir, et entre les deux on va avoir un 2 ou trois heures de libre. C'est bien quand on n'habite vraiment pas loin mais si tu travailles à 45 minutes de ton travail, ça ne vaut même pas la peine de retourner chez toi.» (Père d'un enfant, chef cuisinier dans un restaurant de type bistro)

Ces difficultés conduisent même certains employés à quitter leur emploi, trouvant ces transitions trop difficiles tel qu'en témoigne un ancien chef cuisinier :

«Je ne pouvais jamais être là pour lui (son enfant) donner son bain le soir ou pouvoir le coucher, lui raconter une histoire. Aussi, s'il y avait un imprévu de temps, s'il fallait que ma conjointe parte travailler plus tôt, je ne pouvais pas l'aider en m'occupant de mon fils avant d'aller le reconduire à la garderie. Ça n'a juste pas d'allure.» (Père d'un enfant, chef cuisinier dans un restaurant de type bistro)

On voit donc à quel point les horaires de travail présentent un défi majeur pour les salariés de ce secteur. Outre les horaires, le rythme de travail est également un obstacle aux transitions et fait l'objet de la prochaine section.

2.1.2 Rythmes de travail

Une autre caractéristique issue de la nature même du travail dans le secteur du tourisme est le décalage de rythmes entre les rôles du travail et de la famille. De fait, le rythme effréné du travail est souvent incompatible avec l'énergie qu'il faut ensuite consacrer au rôle familial. Ainsi, plusieurs identifient le passage du travail à la famille comme étant une transition très difficile et indiquent ne plus avoir l'énergie nécessaire pour écouter les enfants ou le/la conjoint(e), ayant eu à interagir (écouter, expliquer, répéter) avec des clients toute la journée. Il s'agit d'un contact direct avec le client que peu de secteurs connaissent. Certains affirment qu'une fois arrivés dans leur rôle familial, il leur faut un certain moment pour changer de rythme et être fonctionnels dans ce rôle.

«C'est sûr qu'il y a des fois où je me dis <Mon Dieu ça ne nous tente pas d'être assis à terre et de jouer avec elle (sa fille).> Elle a besoin d'attention mais il faut faire le souper, il faut faire la vaisselle, il faut s'occuper d'elle en même temps, il faut lui donner son bain... tu as juste hâte qu'elle aille se coucher parce que dans le fond tu es épuisé.» (Mère d'un enfant, coordonnatrice aux banquets dans une chaîne hôtelière)

«C'est drainant de toujours donner des explications à des clients. On n'est pas dans un bureau assis à taper à un ordinateur, ce qui fait en sorte qu'à la fin de la journée t'as le goût de parler. Non. Toute la journée tu es avec des clients, tu

expliques toute la journée. Donnez-moi juste 30 secondes quand je reviens à la maison.» (Mère de 4 enfants, réceptionniste dans une grande chaîne hôtelière)

Dans certains cas, plus particulièrement dans la restauration, le besoin de décompresser pour effectuer la transition entre les rôles est tel que le processus peut prendre jusqu'à plusieurs heures. En raison du milieu, et parce qu'ils travaillent souvent de soir, les employés sont nombreux à prendre des consommations alcoolisées pour laisser retomber la pression subie durant les heures de service. Plusieurs rapportent la nécessité d'une zone tampon où ils laissent la pression redescendre avant de rentrer à la maison, n'ayant pas eu de contrôle sur la cadence dans les heures précédentes. Dans plusieurs cas, les répondants ont évoqué que cela pouvait mener à des dérapages (abus d'alcool, utilisation de drogues) :

« Il faut peut-être une heure pour décompresser, pour ne pas être d'humeur mas-sacrante puis revenir dans un monde normal là. Bien je dirais que c'est pas mal la même chose, pas mal dans tous les restaurants. Le soir on se retrouve tout le staff ensemble à boire quelques bières et parler quand c'est fini, avant le retour à la maison. Après un service, on veut décompresser, on revient tard. Si la cuisine ferme à 11 h, ça veut dire que je n'étais pas chez nous avant 1 h du matin, 2 h peut-être. C'est pour ça qu'au début c'était quand même difficile avec mon enfant qui se réveillait la nuit. Mais je voulais dormir aussi pour récupérer, pour le lendemain et tout. Donc c'est sûr que je n'étais pas souvent là, puis quand j'étais là, j'étais plus ou moins présent.» (Père d'un enfant, chef cuisinier dans un restaurant de type bistro)

« Quand on travaille dans la section <bar> d'un restaurant, après 11 h, le restaurant est fermé. C'est là où ça débordait inévitablement. Tu conduis en état d'ébriété... Je suis rentrée souvent à 3 ou 4 heures du matin et le lendemain je travaillais.» (Mère de deux enfants, gérante d'un restaurant de type familial)

Telle que l'illustrent ces propos, cette difficulté à transiter d'un rôle à l'autre a dans certains cas des incidences dramatiques sur les individus et les familles. Ces comportements, que l'on pourrait qualifier de décompression, représentent un mécanisme important pour effectuer cette transition d'un rôle à l'autre et semblent constituer le symptôme de cette difficile gestion des frontières en raison de rythmes différents. La particularité même du domaine, en raison de l'accès à de la nourriture et de l'alcool, crée un environnement propice à ces comportements. Ce constat rejoint d'ailleurs les études relatives à la stigmatisation des rôles qui montrent que plus les caractéristiques d'un rôle contrastent avec un autre rôle, plus les frontières sont rigides (Ashforth et Kreiner, 1999), rendant ainsi les transitions plus difficiles.

2.1.3 Culture de la disponibilité

Ainsi, il apparaît que les transitions du travail vers la famille sont difficiles pour les travailleurs du tourisme. Par contre, les transitions de la famille

vers le travail sont beaucoup moins évoquées dans les récits des personnes interviewées ; ils indiquent que leur vie familiale ne peut pas empiéter sur leur travail. Il y a une forte culture de fiabilité et de disponibilité constante au sein du secteur du tourisme qui est transmise par les gestionnaires supérieurs selon les répondants. De façon générale, il apparaît que les propriétaires et gestionnaires s'attendent à ce que les employés du secteur soient toujours disponibles et ne comptent pas leurs heures, comme en témoignent les citations suivantes :

« Les grands patrons, même si l'hôtellerie c'est un monde de femmes, les grands patrons sont encore beaucoup des hommes. Moi j'ai travaillé pour une chaîne française où tous les grands patrons c'était tous des gars et tous avec des femmes à la maison. Donc ils peuvent travailler 70 heures semaine, leur femme est à la maison, c'est elle qui faisait tout, qui s'occupait des enfants. [...] Donc, la plupart des filles de mon âge que je côtoie depuis des années, un moment donné on était deux sur huit à avoir des enfants, je veux dire, souvent ça va être un enfant ou... ma patronne n'a pas d'enfant. Les femmes qui sont dans des postes haut placés, la plupart, n'auront pas d'enfant. » (Mère de deux enfants, directrice adjointe des ventes dans une chaîne hôtelière)

« Le directeur général a une mentalité un peu plus vieille école, plus < old school. > Donc lui, quelqu'un qui travaille en hébergement, c'est quelqu'un qui est là, qui est disponible en tout temps, qui travaille toutes les fins de semaine, qui reste tard le soir. » (Mère de deux enfants, directrice de l'hébergement dans un petit hôtel haut de gamme)

Cette culture de la disponibilité semble d'ailleurs entretenue par les collègues qui ont intégré cet éthos professionnel (Fusulier, 2011 ; Tremblay, 2012) ou ces normes de fonctionnement :

« Je me le fais dire par mes collègues < ben voyons t'est ben parti tôt > ou < ben voyons t'es où ? >. Parce qu'on choisit de respecter un horaire disons plus régulier, ben ça finit qu'un moment donné on dirait qu'on n'en fait pas assez là. » (Directrice des opérations dans un petit hôtel haut de gamme, en processus d'avoir un enfant)

« Bien en fait, moi je me limite à 40 heures. Je pourrais en faire beaucoup plus mais par choix, je me limite à 40 heures et ça c'est accepté. Je te dirais que c'est accepté par les autres, mais avec des préjugés admettons. » (Mère d'un enfant, coordonnatrice aux banquets dans une chaîne hôtelière)

Bien que cette culture de la disponibilité ne soit pas exclusive au secteur du tourisme, elle se joint aux facteurs spécifiques précédents pour créer un contexte peu propice aux transitions entre les rôles. Au-delà de cette pression qui semble ancrée dans la culture au point de faire naître une culpabilité chez ceux et celles qui ne s'y conforment pas, il est important de noter que les personnes rencontrées affichent un grand sens du dévouement à l'endroit de leur travail. Ce faisant, elles maintiennent une frontière du travail très hermétique, de sorte que la famille n'ait pas d'effets négatifs sur leur travail. Cette frontière très rigide à l'égard du travail est telle que les

employés effectuent, notamment dans le secteur de l'hôtellerie, un grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées, qu'ils ne reprennent pas lors de périodes moins achalandées. Plusieurs mentionnent rester travailler plus tard le soir et rentrer la fin de semaine pour des événements, mais déclarent également se sentir inconfortables de prendre un congé lorsque nécessaire. Parfois, certains ne s'autorisent pas à déclarer des congés personnels permis pour ne pas mettre dans le pétrin des collègues de travail. Les extraits suivants appuient cette analyse :

« Tout le monde en fait plus. Ce n'est pas clair si c'est une directive, ce n'est dans le contrat de personne mais je suis pas mal toujours la première à partir (à 17 h 30). Dans l'hôtellerie, c'est vraiment la culture, tout le monde fait de l'« overtime » et personne ne le réclame. C'est comme ça partout. » (Mère de deux enfants, représentante aux ventes dans une chaîne hôtelière)

« C'est sûr que les congés d'obligation familiale existent mais moi prendre ça pendant le temps des fêtes vous ne pouvez pas savoir comme ça me rend malade. Je ne peux pas faire ça à mes collègues, je me sens mal. Le 31 décembre je ne peux pas dire je ne rentre pas parce que je n'ai pas de gardienne. Je ne peux pas. » (Mère de quatre enfants réceptionniste dans une chaîne hôtelière)

La culture de disponibilité évoquée ci-dessus constitue donc un fort incitatif à s'investir dans son travail en termes d'énergie et d'heures ; ceci semble surpasser la saillance que quelqu'un pourrait accorder à ce rôle du travail. Ce faisant, il apparaît que les travailleurs de ce secteur ne se permettent pas de laisser des préoccupations de la famille influencer leur travail, ce dont traite la prochaine section.

2.2 Frontières asymétriques

Il semble y avoir une grande asymétrie quant à la perméabilité des frontières du travail et de la famille. On constate que, lors des moments de transition, la frontière du travail est beaucoup plus rigide que celle de la famille, conformément à ce qui est généralement indiqué dans la littérature (Eagle, Miles et Icenogle, 1997). Toutefois, la raison sous-jacente mérite d'être explorée. Effectivement, les recherches évoquent généralement la saillance du rôle, pour expliquer cette asymétrie. Par exemple, les individus qui perçoivent le rôle de la famille comme étant important vont tenter de le protéger en empêchant que le travail n'empiète sur la famille (Sanz-Vergel, Demerouti, Bakker et Moreno-Jiménez, 2011). Dans le cas des travailleurs du secteur du tourisme, ce n'est pas tant l'importance du travail qui semble expliquer la rigidité de cette frontière mais plutôt la culture du milieu qui exige beaucoup de l'employé en termes de temps de travail, de disponibilité. On peut parler d'une culture du temps de travail au sens où les longues heures sont souvent exigées par le travail et où ces exigences sont partagées par tous, de sorte que l'on peut parler d'un véritable éthos professionnel commun à tous. Comme certains l'ont évoqué plus haut, on ne quitte pas lorsqu'il y a du travail, des clients, et ce même si l'on a terminé les heures de travail prévues. Ce comportement est ancré dans la culture du secteur et il induit cette imperméabilité de la sphère du travail

et, au contraire, une perméabilité de la sphère de la famille, comme d'autres auteurs l'avaient noté dans des travaux sur le secteur de l'éducation (Des-carries et Corbeil, 1995). On observe ainsi que les répondants indiquent que leur travail influence leur vie familiale et non l'inverse :

« Quand tu es en hôtellerie, l'horaire, la charge affectent un peu notre moral en ce sens où des fois on peut être plus impatient, on est plus stressé. Mais en termes de présence avec les enfants je pense que ce n'est pas tant ressenti peut-être. Mais le stress n'a pas d'impact sur la qualité du service à la clientèle, sur la performance au travail parce que je suis une personne qui performe bien sous pression. Donc c'est juste qu'à un moment donné, quand tu relâches, et bien cela a un impact sur d'autres aspects de ta vie. » (Mère de trois enfants, directrice de l'hébergement dans un petit hôtel haut de gamme)

« Parfois je dois quitter plus tard. Ça ne va pas affecter mon travail en tant que tel parce que j'ai la chance d'avoir des enfants qui ne sont pas malades donc je n'ai pas à m'absenter pour eux. Sinon, quand je suis au travail je suis au travail puis quand je suis à la maison... j'essaye d'être juste à la maison. »

2.3 Implications identitaires

Tel qu'indiqué plus tôt, dans le cas des travailleurs du tourisme, la saillance ne semble pas être un facteur d'importance pour expliquer la façon dont ceux-ci gèrent les transitions. En effet, alors que les personnes soulignent que les responsabilités familiales constituent un rôle important dans leur vie, les normes de durée du travail imposées par le travail viennent éclipser cet effet de la saillance. Puisque cette saillance est liée à l'identification d'un individu à l'égard d'un rôle, quelles sont les conséquences identitaires d'une telle tension ? À ce chapitre, la *self-discrepancy theory* de Higgins (1987) apporte un éclairage intéressant pour discuter des effets potentiels de ces tensions. Higgins affirme que l'identité de rôle d'un individu se définit à la fois en regard de ce qu'il aimerait être dans ce rôle mais également en regard de ce qu'il croit que les autres attendent de lui (normes) et soutient que toute personne est motivée à atteindre une cohérence entre ces identités.

Ainsi, et c'est là le principal apport de cette théorie pour comprendre la situation au sein du secteur du tourisme, Higgins propose qu'une incohérence entre l'identité actuelle et l'identité idéale crée une situation où l'individu perçoit qu'il n'y aura pas les résultats escomptés dans un rôle, ce qui mène à des émotions d'abattement telles que la déception et la tristesse. On peut alors penser que les travailleurs du tourisme vivent une tension continue entre cette identité idéale (souhaitée) au travail et dans la famille et l'identité actuelle forgée par les normes auxquelles ils sont confrontés au travail. Ils seraient ainsi prédisposés à vivre de telles émotions à l'égard de leur rôle de travailleur mais également de parent.

Cette tension expliquerait-elle ce niveau élevé de stress et d'épuisement professionnel au sein de l'industrie (Geurts, Kompier, Roxburgh et Houtman, 2003 ; Hsieh et Eggers, 2011 ; Mansour et Commeiras, 2012), que l'on attribue généralement à la nature même du travail en tourisme ? Il y a là une question à explorer pour mieux comprendre et soutenir les travailleurs

de ce secteur qui, en dépit des difficultés discutées, témoignent d'un grand plaisir à travailler dans ce secteur et d'un dévouement sans limite, en raison de la valorisation que leur apporte le contact avec le public.

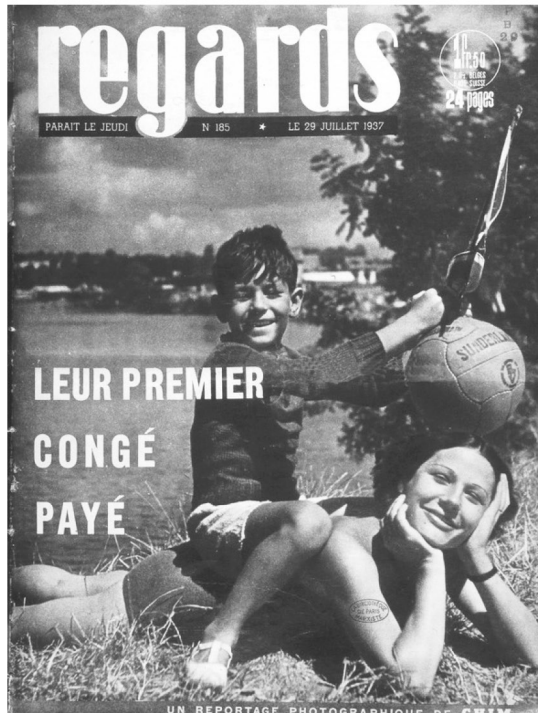
Conclusion

À la lumière des résultats exposés ci-dessus, la culture de gestion des frontières observée chez les employés du secteur du tourisme présente une facette différente de la difficile conciliation travail-famille observée ailleurs. Cette forte culture caractérisée par une mise en disponibilité constante, une flexibilité continue, une absence de contrôle sur le rythme de travail et une culpabilité lorsque la famille vient influencer le travail est non seulement le résultat du service à la clientèle dans le secteur du tourisme mais également encouragée par les employeurs et entretenue par les employés eux-mêmes qui s'imposent cette pression. On peut ici parler d'éthos du métier (Fusulier, 2011 ; Tremblay, 2012), au sens d'une série de normes (ex. : heures non rémunérées) qui s'imposent à l'ensemble des travailleurs et qu'ils hésitent fortement à ne pas respecter, même au prix d'une vie familiale réduite ou moins épanouissante. Sur le plan empirique, nous avons constaté que les employeurs soutiennent une vision reposant sur de longues heures et une grande disponibilité au travail, entretenue par l'ensemble des acteurs du milieu. Ces résultats apportent ainsi un éclairage nouveau sur la conciliation travail-famille puisque nous nous sommes intéressée aux transitions quotidiennes qui s'y observent, transitions caractérisées par des obstacles physiques bien réels : heures difficiles, rythmes décalés entre le travail et la famille et frontières asymétriques. Sur le plan théorique, ces données sont d'un grand intérêt puisqu'elles soulèvent des questions à l'égard des postulats présentés actuellement dans la littérature ; principalement le postulat selon lequel le travailleur a un contrôle important dans la gestion des frontières de ses rôles. Dans le secteur du tourisme, ces frontières apparaissent davantage imposées et entretenues par les acteurs que par un style personnel ou encore une volonté individuelle même si cela engendre à l'occasion de travailler gratuitement.

En ce qui a trait aux limites, si nous avons pu approfondir l'analyse de l'articulation ou conciliation travail-famille dans le secteur du tourisme, principalement l'hôtellerie et la restauration, nous ne pouvons prétendre présenter un portrait complet du secteur. Ainsi, nous pourrions prolonger l'analyse par une enquête quantitative qui permettrait de confirmer la prégnance de ces aspects de longues heures et de présence au travail, que l'on trouve plus souvent dans les secteurs de l'économie du savoir, ou tout au moins qui ont été davantage documentés dans ces secteurs (Commission des normes du travail, 2011a,b). Il est intéressant de voir que, loin d'être limités à l'économie du savoir, ces particularités touchent aussi des groupes que nous pourrions qualifier de vulnérables, au sens où ils n'ont pas toujours beaucoup d'autres options en termes d'emploi et doivent donc accepter les conditions de travail et normes qui sont imposées par le secteur. Pour l'avenir, il serait intéressant, en augmentant le nombre de répondants, de pouvoir comparer plus systématiquement les hommes et les femmes, mais aussi de voir si les comportements des nouvelles générations sont différents des anciennes.

- Allen T.D., Cho E. et Meier L.L. (2014), «Work–family boundary dynamics», in *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), pp. 99-121.
- Ashforth B.E. et Kreiner G.E. (1999), «How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity», in *Academy of Management Review*, 24(3), pp. 413-434.
- Ashforth B.E., Kreiner G.E. et Fugate M. (2000), «All in a days work: Boundaries and micro role transitions», in *Academy of Management Review*, 25(3), pp. 472-491.
- Commission des normes du travail (CNT) (2011a), *Durée du travail sous l'angle des heures supplémentaires*, Diagnostic, rapport final, 31 mars 2011, Québec.
- Commission des normes du travail (CNT) (2011b), *Profil des salariés non syndiqués et assujettis à la loi sur les normes du travail et application de certaines dispositions de la loi*, Enquête évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail, édition 2010, série rapport de recherche no 1, Québec.
- Descarries F. et Corbeil C. (1995), *Ré/Conciliation famille/travail: les enjeux de la recherche*, *Cahiers Réseau de Recherches Féministes*, n° 3, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes, Montréal.
- Eby L.T., Casper W.J., Lockwood A., Bordeaux C. et Brinley A. (2005), «Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)», in *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), pp. 124-197.
- Eagle B.W., Miles E.W. et Icenogle M.L. (1997), «Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?», in *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), pp. 168-184.
- Frederick J.A. (1995), «Au fil des heures... l'emploi du temps des Canadiens», Ottawa: Statistique Canada, n° 89-544F au catalogue.
- Fusulier B. (2011), *Articuler vie professionnelle et vie familiale*, Presses universitaires de Louvain, Louvain.
- Geurts S., Kompier M.A.J., Roxburgh S. et Houtman I.L.D. (2003), «Does work–home interference mediate the relationship between workload and well-being?», in *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), pp. 532-559.
- Greenhaus J. H., et Beutell N.J. (1985), «Sources of Conflict between Work and Family Roles», in *The Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88.
- Greenhaus J. H., et Powell G.N. (2006), «When work and family are allies : a theory of family enrichment», in *The Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92.
- Higgins E.T. (1987), «Self-discrepancy: A theory relating self and affect», in *Psychological Review*, 94(3), pp. 319-340.
- Hsieh Y. C. et Eggers P.D. (2011), «Coping strategies used by lodging managers to balance work and personal lives: An exploratory study», in *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 11(1), pp. 39-58.
- Karatepe O.M. (2008), «Work-family conflict and facilitation: implications for hospitality researchers», in Tesone D. (éd.), *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, Butterworth, Heinemann, Elsevier, Oxford, pp. 237-264.
- Karatepe O.M. et Aleshinloye K.D. (2009), «Emotional dissonance and emotional exhaustion among hotel employees in Nigeria», in *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), pp. 349-358.
- Kim B.P., Murrmann S.K. et Lee G. (2009), «Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees», in *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), pp. 612-619.
- Kossek E., Noe R.A. et DeMarr B.J. (1999), «Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants», in *International Journal of Conflict Management*, 10(2), pp. 102-129.
- Kreiner, G.E. (2006). «Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective», in *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), pp. 485-507.
- Mansour S et N. Commeiras (2015). «Le conflit travail-famille médiatise-t-il les effets des conditions de travail sur le stress professionnel? Une étude auprès du personnel en contact dans le secteur hôtelier», in *Revue de gestion des ressources humaines*, 1(95), pp. 3-25.
- Park Y., Fritz C. et Jex S.M. (2011), «Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home», in *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), pp. 457-467.

- Patton M.Q. (2002), *Qualitative Research & Evaluation Methods*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Sanz-Vergel A. I., Demerouti E., Bakker A.B., et Moreno-Jiménez B. (2011), «Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience», in *Human relations*, pp. 775-799.
- Stephens G.K. et Sommer S.M. (1996), «The Measurement of work to family conflicts», in *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), pp. 475-486.
- Tremblay D.-G. (2010), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Presses de l'Université du Québec, Montréal.
- Tremblay D.-G. (2012), *Articuler emploi et famille: Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*, Presses de l'université du Québec, Québec.
- Tremblay D.-G. et Dodeler N. (2015), *Les pères et la prise du congé parental/de paternité. Une nouvelle réalité*, Presses de l'université du Québec, Québec.
- Tremblay D.-G. et Nogues S. (2015), «Right to Request Flexible Working»: une mesure de conciliation travail-famille pour les parents et les travailleuses proches-aidantes? Note de recherche de l'Aruc sur la gestion des âges et des temps sociaux. Télug, Université du Québec. 24p. benhurtelug.quebec.ca/SPIP/aruc/IMG/pdf/note_recherche_aruc_rtor_fet_d_.pdf (page consultée le 3 octobre 2015)
- Zhao X.R., Mattila A.S. et Ngan N.N. (2014), «The Impact of Frontline Employees' Work-Family Conflict on Customer Satisfaction: The Mediating Role of Exhaustion and Emotional Displays», *Cornell Hospitality Quarterly*, online version: cqx.sagepub.com/content/early/2014/01/07/1938965513517172



L'agencement des temps, compétence professionnelle du fromager de coopérative

Paul Fouilhoux-Philippe*

Résumé : Le fromager de coopérative a une activité professionnelle fatigante exercée sur un rythme particulier. Bien qu'isolant, ce rythme est accepté et justifié par les travailleurs. La capacité à supporter ce rythme fait alors figure de critère de sélection des candidats à l'entrée dans la profession. Ne seront recrutés que des entrants présumés compétents, c'est-à-dire capables d'agencer l'ensemble des temps pour les impératifs de l'activité professionnelle sans souffrir de l'isolement.

Mots-clés : agencement des temps ; transmission des places ; compétences professionnelles ; rythme de travail ; filière comté ; groupe professionnel ; sélection et désignation.

Cet article propose d'interroger la prédominance de la vie professionnelle sur la vie personnelle des travailleurs qui veulent faire carrière dans les coopératives productrices de comté, fromage d'appellation d'origine contrôlée (AOC) et Protégée (AOP). Nous le ferons en nous appuyant sur les récits de vie de trois enquêtés salariés dans différentes coopératives.

L'originalité de la filière laitière franc-comtoise est le regroupement (supposé dès le XIII^e siècle) d'éleveurs producteurs de lait – les sociétaires – en fruitières pour fabriquer un fromage massif se conservant longtemps (Vernus, 2001). Le lait est mis en commun, pas le fruit de sa transformation. Dès le XVII^e siècle s'instaure une division du travail. Les éleveurs confient leur noble activité de transformation à un spécialiste : le fruitier (Guigon, 1996).

Face à la crise agricole de 1880, les éleveurs transforment les fruitières en coopératives. Tout fromage fabriqué devient la propriété de l'ensemble des sociétaires. Le fruitier cède sa place au fromager. La division des tâches perdure, mais le fromager est salarié de tous les sociétaires et non plus le domestique de chacun tour à tour. Le fromager ne met plus son savoir-faire en œuvre chez les producteurs, mais dans un atelier dédié à la transformation, encore nommé la fruitière, propriété de la coopérative. Le passage à la coopérative clarifie les rapports entre sociétaires et fromager (Guigon, 1996). La fruitière a longtemps été dans le même bâtiment que l'école et la mairie, illustrant la place importante du fromager dans le village et l'impératif de publicité des relations qu'il entretient avec chaque producteur. Au début du XX^e siècle, les affineurs prennent en charge les soins en caves et la mise en marché des comtés. Éleveurs, fromagers et affineurs forment la filière comté.

Le fromager, notable bien rémunéré, perd progressivement sa position dans le village, puis dans l'atelier. Jusqu'aux lois Aubry de 1998 et 2000, le fromager est à la fois salarié des paysans et employeur de la main-d'œuvre qui l'accompagne dans son travail : sa femme et son apprenti. Désormais, toute personne travaillant au sein de l'atelier est salariée de la coopérative. Le fromager perd sa liberté de choisir son personnel.

Une place de fromager est l'aboutissement d'une carrière qui débute par un apprentissage et se poursuit avec un poste de second ou de froma-

* Paul Fouilhoux-Philippe, cocturant en sociologie, Laboratoire de sociologie et d'anthropologie (LaSA), université de Franche-Comté.

ger-remplaçant. Ce parcours traduit la division du travail qui règne dans les ateliers de fabrication. L'apprenti est en formation bac +2 ou +3 (un apprenti de niveau bac ne peut plus accéder à une place de fromager). S'il est amené à se faire la main sur la cuve, en interaction avec le fromager, son apprentissage est d'abord celui du « sale boulot » (Hughes, 2010), le démouillage des fromages, le lavage des moules, le retournement des fromages en caves... Si, en coopérative, tout le personnel participe aux tâches non valorisantes, l'apprenti doit prouver sa capacité à assumer ces tâches physiques. Le second-fromager est sous l'autorité du fromager. Il a fini son enseignement scolaire et montré sa faculté à exécuter les tâches ingrates tout en réussissant la fabrication. Lors des absences du fromager, il assume la marche de la production. Mais le second-fromager est évincé de la recette de fabrication : il n'a pas la responsabilité technologique de la fabrication. Cette recette est le savoir du fromager, savoir individuel qui n'est jamais complètement partagé. Le second trouvera sa recette une fois devenu fromager en s'inspirant de ses passages dans différents ateliers. Le second-fromager ne fabrique pas les ferments et ne décide pas de la dose de présure qui doivent permettre le développement des bonnes bactéries et la coagulation du lait. Cette tâche centrale est la propriété du fromager, responsable de l'atelier, des relations avec les sociétaires et les affineurs, et de la fabrication. Le fromager-remplaçant travaille en l'absence des fromagers qu'il remplace. Il a la maîtrise constante de l'organisation de son travail mais ne décide pas de la recette de fabrication.

I. Précisions méthodologiques, présentation des enquêtés

Nous avons rencontré Tim, Max et Léo (pseudonymes) plusieurs fois. Nous sommes allés à leur domicile, sur leur lieu de travail, nous avons adapté notre rythme au leur pour partager leur temps libre. Tous les trois ont 28 ans.

Léo est né à Besançon. Ses arrière grands-parents étaient sociétaires de coopératives et son grand-père vendeur de fromages. En France, en Suisse, au Québec, il a travaillé dans des ateliers fermiers, des coopératives ou des groupes industriels. Titulaire d'un BTS et d'une Licence professionnelle de l'École nationale d'industrie laitière (Enil) de Mamirolle (25), il est second-fromager dans la coopérative où il fut apprenti, sous la responsabilité du même fromager.

Tim est de Besançon mais a grandi sur le Plateau d'Ornans où ses grands-parents étaient sociétaires. Il a commencé l'Enil pour reprendre l'exploitation d'un oncle avec le fils de celui-ci. Il a préféré le « style de vie du fromager » et exercé ses savoirs dans différentes productions, jusqu'en Bolivie. Passé par les alpages, des industriels ou des coopératives, par les mêmes formations que Léo, Tim est fromager-remplaçant dans trois fruitières du Jura (39).

Max vient du bassin industriel berceau de Peugeot, dans le nord du Doubs (25), en-dehors de la zone AOP. Il n'y a pas de coopérative à proximité. Descendant d'ouvrières et ouvriers, né à côté de l'usine, il n'a pas de lien avec le monde rural. Lui aussi a connu des coopératives, des usines et les formations de l'Enil. Max est actuellement au chômage.

Ces récits de vie prennent place dans un corpus de quatorze entretiens menés auprès de fromagers et seconds-fromagers. Ces récits ont été retenus

car les enquêtés travaillent dans des fruitières aux caractéristiques et aux modes d'organisation différents. De plus, ces trois enquêtés ne sont pas encore fromagers et n'assument donc pas l'ensemble des tâches susceptibles d'être réalisées hors des horaires matinaux, sur le temps hors travail.

Lors des entretiens, nous avons porté un intérêt particulier à leur biographie, leur trajectoire, leurs relations professionnelles, leur activité de travail et le rythme de celle-ci, leur participation au processus d'innovation. En est ressorti un agencement des temps particulier. Pour appréhender cet agencement, nous avons adopté le rythme de travail imposé par l'activité en coopérative et suivi Léo. Nous avons observé nos enquêtés durant leur temps libre, et ainsi vu comment ils l'occupent et dans quelle limite de temps.

Ce temps libre, entendu comme le temps hors-travail que le salarié utilise comme il le désire est rare. Les fromagers en place avant la mécanisation des ateliers et l'introduction du jour hebdomadaire de repos rappellent que « c'est quand même mieux que dans le temps ». Tous déclarent cependant faire un métier difficile. Que veut dire faire un métier difficile pour un salarié de coopérative ? Est-ce seulement un métier très physique exercé sur un temps de travail très long ? Et pourquoi cette difficulté est-elle acceptée ? Ne faut-il pas se pencher aussi sur les conséquences engendrées par le travail sur le temps hors travail pour comprendre à la fois la difficulté du métier et comment cette difficulté persiste ?

La difficulté que rencontrent nos trois enquêtés est de supporter une sociabilité réduite consécutive au rythme de travail. Nos trois enquêtés partagent ce constat : ils ont un travail auquel ils peuvent passer leur vie (1). Mais le temps de travail et son agencement avec le temps hors travail est justifié par les travailleurs eux-mêmes (2) et la capacité à supporter cet agencement est alors un critère de sélection retenu par les fromagers en poste et les sociétaires pour entrer dans la profession (Schepens, 2014) (3).

I. Un constat pour trois : « ce travail peut te demander d'y passer ta vie »

Passer sa vie au travail signifie plus agencer l'ensemble de son temps pour ce travail qu'être en permanence sur le lieu de travail. La matière première, le lait, commande des horaires dont découle une fatigue qui demande un temps de récupération source d'isolement.

I.1 Un travail qui fatigue

I.1.1. La matière première et ses horaires

Le lait à comté n'est pas banale matière première. Il est vivant et fragile car n'est pas pasteurisé. D'où des contraintes strictes pour en faire du fromage. Le cahier des charges du comté impose de travailler le lait des éleveurs dans les vingt-quatre heures après la traite ; qui se fait, obligatoirement, deux fois, le matin et le soir.

Le travail fromager est présenté comme matinal. Peu importe la configuration d'une coopérative, le lait doit être transformé le lendemain matin de la traite. Les éleveurs débutent la traite avant 7 h 30, elle dure environ

quatre-vingt-dix minutes. L'emprésurage, l'insertion de la présure dans le lait qui chauffe en cuve pour former le caillé, doit être fait avant 9 heures, au moment décidé par le fromager. Mais ce n'est pas la première manipulation à faire sur la cuve. Elle met plusieurs minutes à se remplir, à chauffer, il faut y insérer les ferments mésophiles, brasser le lait selon le temps d'appréciation du fromager. Surtout, en coopérative, un travailleur ne s'occupe pas simplement de la fabrication. Contrairement aux ateliers industriels, aucun travailleur n'est seul dédié au démoulage et moulage des comtés, fromages d'une quarantaine de kilos qu'il faut porter, pousser, tirer... Seulement, sans moule disponible car sous les presses, inutile de remplir une cuve et, pour la remplir, il faut attendre le ramassage du lait. Le travail commence au plus tard à 5 h 30 du matin.

Léo débute entre 3 et 4 heures. Son contrat stipule qu'il ramasse le lait le matin. Il le fait deux jours sur trois en alternance avec le fromager. Il part à 3 h, collecte une première partie des 14 000 litres du jour et rentre une première fois à 3 h 40, la citerne contenant 10 000 litres. Il convient surtout de travailler la première cuve avant qu'il ne finisse sa tournée à 5 h 55 pour transformer l'ensemble du lait dans les délais. Pour Léo, l'après-midi peut être occupé par le travail. Il doit, par exemple, se rendre une douzaine de fois entre avril et septembre à quarante kilomètres de son lieu de travail pour apporter du lait qu'il collecte alors entre 15 h 30 et 23 heures. Il est assuré d'un jour de repos après cette journée de quatorze heures.

Max commençait son travail entre 3 h 30 et 4 heures. Il rechaussait régulièrement les bottes entre 16 et 18 heures pour démouler les fromages du matin et préparer l'atelier au travail du lendemain. Tim démarre à 4 h 30 ou 5 h 30 selon l'atelier de remplacement où il exerce. Une matinée de travail dure entre sept et onze heures. Mais, sur une journée, le travail peut durer jusqu'à quatorze heures. Les travailleurs reviennent en fin de journée, pour transporter la matière première ou pour rendre possible la transformation du lendemain. Tous trois apprécient le travail matinal et acceptent devoir revenir l'après-midi. En tant que remplaçant, Tim choisit ses horaires, tandis que Max et Léo ne les fixent qu'en l'absence du fromager. Ce qui est dur, c'est la répétition de ces horaires peu entrecoupés de jours de repos. Cette répétition a fait de la sieste une institution dans les ateliers.

1.1.2 Régénérer sa force de travail

Les individus rencontrés font la même chose en rentrant du travail : ils dorment. C'est la sieste du fromager. Malgré les horaires matinaux, le temps libre est court l'après-midi. Dans le camion de ramassage, Léo explique faire la sieste tous les jours, presque sans exception. Elle dure de deux à quatre heures. C'est une seconde nuit. Même s'il se couche tôt, 21 h 30, le début d'après-midi est réservé à l'achèvement du sommeil débuté la veille¹. Max tient le même discours.

Tim travaille dans trois ateliers. Deux lui laissent parfois la possibilité de ne pas dormir. Le troisième ne laisse pas le choix.

« Donc si je suis fatigué je dors, si je suis pas fatigué je dors pas. [...] Si je dors pas, j'organise mon après-midi, je sais pas comme un jeune, je joue aux jeux

vidéos, je mate la télé, je sors, je vais me promener, faire des courses... Et pis si je fais la sieste je me lève et pis après je fais à manger et pis... Y a des ateliers en fait, c'est... Mais y a d'autres ateliers qui me laissent la possibilité de faire la sieste ou pas faire la sieste suivant comme mon corps me le demande, pis là j'ai mes après-midis ou pas. Pis si j'ai mon après-midi c'est cool. Enfin j'ai toujours mes après-midi, mais si je le rends disponible pour faire des activités, je peux... En fonction de ma fatigue. Voilà comme je m'organise, en fonction de ma fatigue.

Q. *C'est la fatigue liée au travail qui te fait organiser le temps où t'es pas au travail ?*

R. *Ouais².* »

Croire que le fromager ne rapporte pas de travail à la maison serait faux (papiers, recherche d'ergonomie, intégration d'une nouvelle machine, changements du lait...). Mais nos trois interlocuteurs n'endossent pas ces responsabilités. Ils emportent leur travail avec eux physiquement. Quel que soit son poste, le travailleur en fromagerie décompose sa journée en quatre temps, dont deux pour dormir.

La sieste a persisté à la modernisation des ateliers. Les journées se décomposent toujours en quatre temps : dormir, travailler, dormir, temps libre. Réduit, ce dernier est utilisé de manière à ne pas trop raccourcir la nuit qui le suit. Dormir trop peu le soir conduit à une destruction du temps libre pour la journée suivante.

J'arrive à 20 heures, Léo et Tim sont là. [...] Lorsque je m'approche du barbecue plus tard dans la soirée, ils s'occupent de la cuisson. Léo et son frère font goûter la bière faite cette semaine [...]. Je leur demande s'ils travaillent demain, ils acquiescent. D'ailleurs, ils ne vont pas tarder, il est 23 h 15. Ils partiront un peu avant minuit. On est samedi, ils ont bu quelques bières et vont se coucher un peu tard. Tim sait que demain il ne fera rien. Il va rentrer, puis dormir, travailler, dormir, manger, dormir, travailler, dormir, et aura du temps libre après-demain seulement. Léo approuve. « C'est pas ce qu'on croit la fromagerie³. »

Le temps de travail pénètre l'ensemble des plages horaires. Le rythme du travail conditionne la gestion du temps libre. Ce dernier doit être géré pour pouvoir produire le lendemain. Cette gestion s'applique à la sieste, mais aussi aux jours de repos. La différence entre les salariés de coopératives et les autres travailleurs, salariés ou non, réside davantage dans la répétition des horaires que dans le volume des heures hebdomadaires.

1.2 Rythme de travail, isolement personnel

Nombreux sont les travailleurs, salariés ou non, qui connaissent des horaires particuliers et/ou longs. Certains, notamment en boulangerie, partagent avec nos fabricants de comté un travail matinal, exercé plus de cinq jours par semaine, et la pratique de la sieste en début d'après-midi (Bertaux-Wiame et Bertaux, 1980). Toutefois, les salariés comme l'artisan, bénéficient d'un jour par semaine de repos, la fermeture hebdomadaire des ateliers de boulangerie étant prévue réglementairement⁴. Les fabricants de comté, malgré l'instauration du jour de repos hebdomadaire, continuent de travailler sur des périodes longues. Pour le dire simplement, une semaine de travail ne dure pas que sept jours.

2. Entretien avec Tim, 02/04/2015, chez lui.

3. Carnet d'observation, dans la soirée du 30 au 31 mars 2015.

4. Circulaire du 19 septembre 1995, puis circulaire du 6 juin 2000.

Tim travaille théoriquement six jours suivis de deux jours de repos. Pour Léo et Max, ce jour hebdomadaire est isolé dans la semaine. Quand nous partons avec Léo, il rentre de quatre jours au Maroc. Une semaine entière, c'est trop fatigant. Il a repris lundi, son jour de repos n'arrivera qu'onze jours plus tard. Durant l'été 2015, il a travaillé plus de vingt jours consécutifs. Max est allé jusqu'à suppléer son fromager en vacances quinze jours.

Cette répétition de longs horaires matinaux se régularise avec l'obtention d'une place de fromager. Pour Max et Léo, travailler plus de six jours consécutifs reste occasionnel ; pour Tim, c'est rare. En revanche, tous les fromagers rencontrés travaillent sept jours consécutifs ou plus avant de prendre un jour de repos.

Plus que le nombre de jours de repos, c'est leur intégration dans les périodes de travail qui importe. Tim a toujours deux jours de repos consécutifs, mais ils ne permettent pas l'utilisation du temps souhaitée. Il met en avant la conséquence du rythme de travail : l'isolement.

Le travailleur est seul pour partager son temps libre. Les jours de repos sont en semaine ; les gens travaillent. Même s'ils veulent profiter de leur soirée, nos enquêtés sont face à la difficulté de faire correspondre leur temps libre avec celui des autres. Tous les trois disent voir peu de gens. Une vie de couple n'est pas toujours facile lorsque la conjointe a des horaires de bureau. Léo et Max tiennent à être chez eux en fin d'après-midi sinon ils ne la voient pas.

Léo m'attend pour 17 heures. Quand j'arrive, il vient de se lever. Vers 17 h 30, sa copine rentre. À 18 h 5, son frère et un ami arrivent. Il ne faut pas trop tarder. Loïc ne veut pas rentrer trop tard et le brasseur ferme boutique à 19 h 30. C'est à vingt minutes en voiture. Ils veulent du malt et du houblon pour leur bière artisanale. Léo m'invite. On part à 18 h 15, nous serons de retour à 20 heures⁵.

Nous ne disons ni que nos enquêtés n'ont pas de temps libre, ni qu'ils n'en font rien. Mais, en plus de l'amie de Léo, nous sommes accompagnés de son frère au chômage et d'un ami décidant ses horaires. Pour un agencement de son temps libre avec celui des autres, pour des relations face à face régulières inscrites dans le temps long, ces autres doivent se rendre disponibles aux horaires de l'enquêté.

Restent les week-ends. Mais, pour nos enquêtés, ils en manquent. Il leur est difficile de profiter du temps libre des autres, celui où ils sortent. Max et Léo ont un weekend sur trois, Tim un par mois.

« On a énormément de weekends qui sont bloqués. Par exemple moi j'ai un week-end par mois de repos. Donc c'est extrêmement peu, y a peu de métier où t'as qu'un week-end par mois. Et pour avoir une vie sociale du coup ça devient plus compliqué, pour inviter des gens, parce que les gens sont toujours en repos le week-end. Moi j'ai des repos, mais ils sont pas le weekend. J'en ai un par mois et pis le reste après j'ai du lundi, du mardi, du mercredi, et là les gens sont pas forcément disponibles. Et en termes de vie sociale pour un jeune, qui aime sortir... c'est un peu compliqué⁶. »

Le temps libre est limité au point de réduire la sociabilité du travailleur. La possibilité de liens sociaux est mise en cause. L'amie de Tim raconte que, le samedi soir, elle sait qu'il ne sera pas disponible, elle accepte des pro-

5. Carnet d'observation, 18 mars 2015.

6. Entretien avec Tim.

positions, précise qu'elle viendra seule, puis sera finalement conviée seule. Cet isolement personnel s'ajoute à l'isolement professionnel parfois vécu par le travailleur. Il a peu de collègues. Tim travaille avec un ouvrier, Léo avec un fromager et un apprenti, Max avec un fromager et deux ouvriers. Les seconds et remplaçants ne sont pas conviés aux réunions techniques que fréquentent les fromagers. Les fromagers peuvent se syndiquer, mais la syndicalisation d'un second est hypothétique.

Isolements personnel et professionnel se conjuguent dans la difficulté de retrouver des amis d'autres ateliers. Il reste environ 130 fruitières dans le massif jurassien. La diminution par fusion et absorption de coopératives entre elles (Jeanneaux et *al.*, 2009) augmente le volume de lait transformé et les distances entre salariés de différentes coopératives. Pour Léo, voir un collègue prend un an. Si la distance entre les logements est jugée trop longue, il faut un jour de repos en commun ou l'un après l'autre pour que chacun réduise en partie son temps de sommeil.

L'enjeu du logement marque la capacité à faire exister le lien entre le personnel et le professionnel, entre temps de travail et temps hors travail, à se préserver du mieux possible de l'isolement. En apparence, deux stratégies : habiter sur le lieu de travail ou non. Léo et Max partagent l'avis d'incompatibilité entre horaires et trajets. Chacun loge avec son amie dans le logement de fonction au-dessus de l'atelier.

Léo a choisi ce logement car il correspond à la double proximité professionnelle et personnelle recherchée. Pour Max, la proximité n'est que simple, celle du travail, et l'avantage financier procuré devient prioritaire. Il s'est éloigné du plateau de Maïche – zone plus proche de son bassin d'origine où il a ses attaches familiales –, sur lequel il a fait son stage de BTS, travaillé l'été, a été aide-fromager avant de débiter sa licence pour progresser. À part sa conjointe qui fait ses trajets professionnels, Max voit peu de gens. Il a pourtant refusé une offre de second venant du plateau cité. Elle n'offrait pas de logement de fonction, elle contraignait le couple à louer deux logements sans avantage financier et Max à avoir une vie de célibataire. Max n'est pas originaire des plateaux du massif jurassien. Il lui est impossible de se rapprocher de chez lui en même temps que de places potentielles, tout en conservant sa vie de couple. D'autres seconds de notre corpus n'ont pas hésité à quitter le logement de fonction pour aller chercher une place sur ces plateaux, profitant du départ pour s'installer avec leur amie ou logeant dans leur famille le temps de trouver cette place. Pour Max, disposer du logement devient une impasse, ce qui le fait rester quand il désire partir (Marchal, 2007).

L'occupant du logement de fonction risque l'envahissement du travail dans la vie privée. Dans nos deux cas, c'est un second-fromager. Il vérifiera le fonctionnement de l'atelier l'après-midi, répondra aux appels de producteurs, relancera le robot, démoulera les fromages, réparera une machine... L'espace de travail se confond avec l'espace privé, la vie professionnelle prend le pas sur la vie privée. Contrairement aux gardiens d'immeuble qui désertent leur logement de fonction dès le vendredi soir, quittant leur quartier de travail pour leur lieu de vie (Marchal, 2007), les salariés de coopératives ne peuvent s'absenter le weekend. Le lieu de travail est le lieu de vie. Si les travailleurs n'y connaissent personne, leur métier ne permet pas d'établir des relations sociales non professionnelles et d'éviter l'isolement.

Tim travaille dans des ateliers à environ une heure de chez lui. Il commence plus tard mais rentre chez lui entre 13 h 30 et 15 heures. Comme Léo, Tim conditionne son lieu de travail à la proximité avec Besançon. Cela changerait s'il devenait fromager. Tim et son amie déménageraient dans un logement proche de la fromagerie. Son amie devrait accepter d'effectuer les trajets professionnels quotidiens. Tim anticipe le débordement des horaires de travail sur ceux du hors-travail qui remplacera les trajets comme cause du temps libre réduit.

L'organisation du travail conditionne une organisation des temps qui nie la distinction entre jours de semaine et week-ends. L'agencement des temps reste semblable du lundi au dimanche. Chaque jour est un jour de travail et potentiellement un jour de repos. Ce conditionnement de l'organisation des temps est justifié par les acteurs eux-mêmes.

2. La noblesse de l'artisan cadre dirigeant

Définir la profession fromagère comme celle qui assure la transformation du lait en fromage occulte le fait que les professionnels segmentent (Bucher et Strauss, 1961) la profession plus strictement. Pour nos enquêtés, tout transformateur n'est pas fromager. Cette segmentation se fait sur le contact avec le lait, puis sur l'appartenance à une coopérative ou un groupe industriel.

Pour nos enquêtés, le fromager travaille un lait vivant. Celui qui travaille un lait pasteurisé n'est pas un fromager car «le lait a été tué». La matière première opère la segmentation. Pour les fromagers de fromageries, celui qui transforme un lait mort achève la noblesse du lait et ainsi celle de son métier.

Pour fabriquer du comté, tuer le lait est interdit. Mais la noblesse du métier n'est pas la même dans un groupe industriel. D'abord, la matière grasse du lait transformé par ces groupes est standardisée. Le lait travaillé est toujours le même. Il n'est pas mort physiquement mais l'est dans son individualité alors que le fromager est celui qui permet l'expression de cette individualité. Celle-ci est la condition de sa reconnaissance professionnelle ; elle lui permet d'exprimer toutes ses qualités professionnelles. Si elle disparaît, sa connaissance du lait, ses sens aiguisés, ses engagements relationnels, son savoir agricole, sa maîtrise de l'horloge ne sont que des compétences accessoires. La noblesse de la matière est pour nos enquêtés la garantie que le produit fabriqué soit noble à son tour, qu'il soit unique de par le lait chaque jour différent et la manière particulière du travailleur d'exercer son savoir.

Ainsi, un travail artisanal doit être mis en œuvre car il permet d'être en relation avec le produit du remplissage de la cuve à la sortie de la cave. La fierté est de maintenir ce lien tout en gérant l'atelier. Participer à l'ensemble des tâches est la condition d'un lien constant avec le produit. C'est ce qui définit le fromager comme un artisan : il ne perd jamais le lien avec le produit qu'il fabrique et met à disposition de ce lien son corps, son esprit, un savoir empirique et théorique. C'est par ce lien artisanal que le fromager marque de son empreinte son produit et certifie la qualité de ce dernier.

Cette matière première est au centre des représentations du travail. La rationalité mise en œuvre au travail est celle d'un artisan bien que le travail-

leur n'ait pas la propriété des moyens de production. Cette considération d'être un artisan paraît centrale dans l'acceptation des horaires et du rythme. La revendication de la noblesse du métier de fromager et la fierté d'exercer ce métier permettent sans doute de comprendre pourquoi ces salariés acceptent ces conditions de travail, pourquoi ils supportent les contraintes horaires, le temps hors travail réduit et occupé en « temps de réparation » du corps, les jours de repos non fixes, quitte à voir leur vie sociale se réduire au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur carrière professionnelle.

Au service du lait, les travailleurs le sont aussi des paysans. Le statut du fromager ne contrevient pas à la considération d'un travail artisanal : il est cadre-dirigeant. Il est responsable de l'atelier, de son fonctionnement, ce qui lui permet l'appropriation du travail par une liberté d'utilisation des outils et d'organisation. Dans cet atelier, il gère tout, de l'achat de produits nettoyants au décaillage en passant par l'établissement du planning, et ne reçoit pas de consigne. Mais c'est à lui de construire une relation de confiance avec les producteurs, ce qui demande un investissement technique et relationnel débordant des horaires matinaux. Le temps de travail augmente.

Cette conception artisanale semble faire partie intégrante de l'identité de métier bien que les fromagers ne partagent pas l'identité artisanale du groupe d'intérêt des artisans (Zarca, 1988). L'identité professionnelle des fromagers semble toutefois se rapprocher du socle identitaire qui serait commun aux indépendants (Inserm, 2011). Les fromagers sont autonomes et ne connaissent, dans la réalisation de leur travail, pas de supérieur hiérarchique. Tous les travailleurs rencontrés évoquent la responsabilité financière qui repose sur leurs épaules : le lait, le gagne-pain des paysans, est entre leurs mains, seules capables de le transformer. Tous déclarent qu'une erreur de leur part entraîne, avant tout, des coûts financiers pour la coopérative. Chaque erreur doit être évitée car elle baisse le prix du lait, chaque problème doit être résolu en causant le moins de pertes possibles. Au contraire des cadres et professions intermédiaires qui travaillent quarante-huit heures ou plus par semaine, les fromagers ne sont pas épargnés par les heures sociales (Devetter, 2008). Les longues périodes de travail rapprochent les fromagers des indépendants, notamment des paysans.

Être second-fromager ou fromager-remplaçant représente une opportunité de prouver ses compétences techniques, sa maîtrise de l'outil de production, pour obtenir la charge des responsabilités. Cette obtention implique de se montrer capable de s'investir. Celui qui désire devenir fromager doit supporter le travail physique au sein de l'atelier tout en y ajoutant la charge administrative et l'implication relationnelle auprès des sociétaires et affineurs. Sans cela, aucune place de fromager ne sera proposée et conservée.

3. Supporter pour être sélectionné

Bien que l'employeur et décideur du recrutement soit les sociétaires, on observe une transmission des places professionnelles (Jacques-Jouvenot, 1997) chez les fromagers de coopératives (Guigon, 1999). Le fromager joue un rôle central dans ce processus. Le choix des élus (Jacques-Jouvenot, 1997) est fait par le fromager en amont. En nous intéressant aux classes en

alternance des Enil de Mamirole et Poligny (39)⁷, nous avons constaté que la biographie influence le lieu de l'apprentissage en alternance. En 2014-2015, 14 étudiants sont apprentis dans une coopérative à comté, 3 filles et 11 garçons. 13 sont originaires de la zone AOP comté, dont 7 ont dans leur famille proche des paysans et/ou des fromagers. Sur le terrain, tous les travailleurs croisés, quel que soit leur poste, sont des hommes. 21 sur 22 sont originaires de la zone AOP comté, 20 sur 22 sont fils ou petits-fils de producteurs de lait ou de fromagers, sachant que Léo est arrière-petit-fils d'agriculteurs et a des oncles sociétaires. Max est le vingt-deuxième.

Il semble qu'être de sexe masculin, originaire de la zone AOP, issu du monde paysan et/ou fromager soient les caractéristiques prépondérantes dans la possibilité d'une carrière fromagère. La carrière de Max interroge. S'il a trouvé un stage de BTS dans une coopérative, il n'a pas déniché de contrat en alternance malgré le réseau de l'Enil.

« L'apprentissage, j'ai pas trouvé au final. Parce que les gars, les paysans ils sont tellement paysans, si je leur dis ben j'habite [le bassin industriel], si j'appelle dans le Jura pour un apprentissage, < oh ben vous allez venir jusque-là ? > Ils croyaient que j'allais faire les allers-retours tous les jours. Les gars ils peuvent pas imaginer que tu vas bouger de chez toi. Faut déjà leur mettre l'idée dans la tête, si je peux me déplacer, je peux habiter là (rires). Je peux habiter près. Et pis ouais, ça les surprend ouais, rien que le fait d'être de [bassin industriel] ça les surprend. [...] Je fais deux heures de route pour aller là-bas, j'arrive le fromager c'était un ours. Premier truc qu'il me dit c'est < ben moi je suis honnête, je te le dis tout de suite, y a quelqu'un qui est venu hier demander le poste >, c'était quelqu'un de ma classe au final quoi, < il habite à cinq kilomètres >. Pis là je me suis dit bon ok ben c'est mort⁸. »

L'apprentissage est un moment crucial. Sur quatorze fromagers et seconds interviewés, douze travaillent dans leur atelier d'apprentissage. L'entrée en apprentissage est le moment de sélection, certains vont pouvoir apprendre et d'autres non, certains vont être désignés, d'autres pas (Schepens, 2014). Si l'apprentissage confirme la désignation, l'apprenti peut suivre une carrière idéale-typique. Il trouvera, avec le soutien de son maître d'apprentissage, une place de second. Ensuite, soit il revient comme second sur son lieu d'apprentissage, soit il trouve « à prendre une fromagerie », toujours avec le soutien de son maître ; le désigné est alors habilité. L'habilitation la plus caractéristique est l'obtention du poste de fromager à la suite de « son » fromager, non pas le fromager qui est son chef, mais celui qui lui a tout appris ; celui rencontré en alternance.

Au contraire de Tim et Léo, Max n'a pas connu « son » fromager. Il a montré sa force de travail, relevé le défi des tâches ingrates confiées à un aide-fromager, mais n'a pas été apprenti dans la filière. Plus que la force de travail, ce sont des variables sociologiques lourdes qui autoriseraient à débiter un processus d'habilitation professionnelle (Stroobants, 1993).

L'importance de ces variables s'explique par une présomption de la capacité à supporter le rythme de travail et le mode de vie conséquent. Pour être désignés, les candidats à l'apprentissage doivent être socialement situés (Jacques-Jouvenot et Schepens, 2007), géographiquement et biographiquement. La désignation permet de séparer ceux qui peuvent tenir le

7. Le Brevet de technicien supérieur agricole sciences et technologie des aliments « produit laitier » est la formation favorisant l'admission en licence professionnelle responsable d'ateliers de fabrication terroir montée en partenariat avec l'Interprofession du comté, qui y intervient à travers ses techniciens.

6. Entretien avec Max.

rythme des sociétaires de ceux qui ne peuvent pas. Pour qu'un candidat puisse apprendre le métier, le fromager doit le considérer comme apte à supporter les temps et le rythme des sociétaires. Le rythme du travail devient le critère d'évaluation des compétences. Ce critère opère alors une séparation entre ceux qui sont «nés dedans» et connaissent ce rythme, et ceux qui sont «nés en dehors» et présumés incompetents. Le candidat doit avoir été socialisé à un rythme de travail particulier, à une confusion des temps de travail et hors travail et des limites floues entre les vies personnelle et professionnelle.

Contraindre l'apprenti à s'acquitter des tâches non valorisantes – laver les planches sur lesquelles les fromages grandissent, démouler et retourner des fromages, laver et rincer des moules – est le moyen de certifier que l'entrant peut continuer sa carrière. Dès l'apprentissage, l'entrant doit accepter des aménagements des dispositions légales de ce dispositif, tels que porter des charges lourdes, venir le week-end ou pendant la période d'école, commencer à 3 ou 4 heures du matin. Car l'apprenti doit aussi permettre un aménagement du planning favorable au personnel en place.

Le choix de l'apprenti est important pour le fromager. Il est potentiellement celui qui prendra sa suite. Et si la carrière de l'apprenti évolue de cette manière, c'est la reconnaissance de la carrière du fromager par les producteurs. Ces derniers embauchent celui à qui le fromager a tout appris, «son apprenti». Celui-ci est un homme, en formation en alternance post-bac dans une Enil de la zone AOP, né dans cette zone, et il peut établir une filiation fromagère ou paysanne. C'est pour le fromager la garantie de choisir un jeune qui pourra lui apporter la reconnaissance de son investissement professionnel, et de l'apprentissage que lui-même a reçu. Si chacun a sa main de fromager, elle a été formée au même endroit. Les éleveurs recrutent le fromager, participent donc de l'habilitation. Le fromager sélectionne et désigne ceux qu'il saura pouvoir être habilités par les éleveurs également, ceux qui sauront interagir avec eux. Ainsi, ce sont les sociétaires qui, officiellement, assurent le recrutement d'un nouveau fromager mais, lors de l'embauche, ils se réfèrent avant tout au jugement du fromager en place et des fromagers qui connaissent le candidat.

Interagir avec les paysans est fondamental. Le fromager doit intervenir auprès des paysans, il est un demandeur qui doit savoir s'imposer. Il est le garant du temps libre et de la qualité du lait. Cette compétence relationnelle est fondamentale. Et, pour comprendre comment elle s'établit, trouver «son fromager» est capital, et pour trouver «son fromager», être du milieu est indispensable. Le savoir-être précède le savoir-faire, il détermine la possibilité de s'inscrire dans une relation de transmission caractérisée par le triptyque maussien donner-recevoir-rendre (Mauss, 2007 [1923-1924]). Le candidat à l'apprentissage demande à enclencher le cycle de l'échange (Caillé et Grésy, 2014) ; une réponse favorable dépend alors des compétences présumées par l'appartenance au milieu.

Nombreux sont ceux qui s'accordent à dire que «le fromager doit ressembler aux paysans» et que «ceux qui ne sont pas du milieu ne restent pas». Le fromager désigne ceux qui supportent le rythme et ses conséquences, ceux qui sauront rester. Max n'est pas de ceux-là.

Pourtant, il connaît les semaines de soixante heures, les mois de deux cents. Sans référence sur le relationnel à avoir avec les paysans et le fromager

en tant que second, il entre en conflit ouvert avec le fromager. Devant l'absence de volonté ou l'incapacité du fromager à impulser une modernisation de l'atelier ou une embauche, à faire respecter aux éleveurs le travail de nettoyage, Max se retrouve à être celui qui demande. Il n'a pas à prendre la place du fromager. Max est jugé incompetent car sa demande insistante atteste de son incapacité à tenir le rythme et à le supporter, même si le temps qu'il consacre à son travail est supérieur à celui de Léo et Tim. Au regard des variables sociologiques mises en évidence plus haut, on peut lire la confirmation que ceux nés en dehors du milieu ne peuvent pas être désignés et deviennent les impossibles élus.

Pour ne pas conclure

La question des temps n'est pas étrangère à la difficulté de l'activité fromagère en coopérative. Face à la répétition des horaires de ce travail physique, le travailleur agence ses journées en quatre temps dont un seul est consacré au temps libre. De plus, le travailleur ne connaît pas de différence entre jours de travail et de repos et se trouve en difficulté pour partager son temps libre avec autrui. Le rythme de travail entrave sa socialisation et conduit à l'isolement en envahissant l'ensemble des plages horaires du travailleur.

Malgré cela, le métier et ses caractéristiques perdurent selon un processus qui règle les rapports entre les âges (Zarca, 1988) auquel seuls ceux présumés capables d'endurer peuvent participer. Il semblerait que les places au travail soient patrimonialisées, transmises au sein d'une famille qui n'est pas que biologique (Gillet, 2003) mais qui regroupe l'ensemble des désignés et ceux qui pourront l'être, qui entreront dans la coopérative et deviendront fromagers, ces coopérateurs non sociétaires. Les fromagers désignent d'autres « gars du coin » ; non ceux des classes ouvrières rurales restés au village face aux mutations de l'accès à l'emploi (Renahy, 2008) mais les descendants des familles paysannes qui sont restés sur un plateau du massif pour prendre une fromagerie sur un plateau proche de leurs origines géographiques. Ces gars ont été socialisés à la vie agricole, ils savent ce qu'est une vache, une montbéliarde surtout, et savent les implications du travail agricole. Ces gars sont plus proches de leurs relations sociales et sauront se préserver de l'isolement. L'agencement des temps par le salariat fromager résulterait alors plus de sa proximité avec la profession patrimoniale d'éleveur que de sa condition salariale (Zarifian, 1996).

Savoir agencer ces temps de manière à conserver ses relations sociales est un critère de compétence professionnelle. Nombreux sont les processus de transmission qui se sont arrêtés avant l'habilitation. Dans chaque cas, l'isolement en est un élément explicatif consécutif à un éloignement entre les origines géographiques du travailleur et son lieu de travail et de vie. L'éloignement amplifie la difficulté d'agencer les temps pour conserver du temps libre ; se préserver de l'isolement n'en est que plus difficile. Surmonter cette difficulté est pourtant une condition d'exercice de « ce beau métier de fromager » dont l'exécution autant que la gestion du temps libre demandent une maîtrise précise de l'horloge.

BIBLIOGRAPHIE

- Bertaux-Wiame I., Bertaux D. (1980), *Une enquête sur la boulangerie artisanale en France*, Rapport au Cordes, 2 vol.
- Bucher R., Strauss A. (1961), «Professions in Process», in *American Journal of Sociology*, vol. 66, n°4, pp. 325-334.
- Caillé A., Grésy J.E. (2014), *La Révolution du don: le management repensé*, Seuil, Paris.
- Devetter F.-X. (2008), «Travailler au-delà de 48 heures par semaine», in *Travail et Emploi*, n°114, pp. 59-70.
- Gillet M. (2003), *Le «hors cadre familial» en agriculture en Franche-Comté: de la famille biologique à la famille professionnelle*, thèse de doctorat, Besançon.
- Guigon S. (1996), *Les Fruitières à comté: fromager au village, l'art de composer*, Cêtre, Besançon.
- Guigon S. (1999), *Le métier de fromager: reconnaissance, monopolisation et dépossession d'un savoir professionnel*, Thèse de doctorat, Besançon.
- Hughes E. C. (2010), «Les honnêtes gens et le sale boulot», in *Travailler*, 24, pp. 21-34.
- Jacques-Jouvenot D. (1997), *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, L'Harmattan, Paris.
- Jacques-Jouvenot D. Schepens F. (2007), «Transmettre et reprendre une entreprise: de l'Homo oeconomicus à l'Homo memor», *Revue du Mauss*, n° 29, pp. 377-391.
- Jeanneaux P. et al., (2009), «Durabilité d'un compromis territorial dans un contexte de pression compétitive accrue Le cas de la filière AOC comté», in *Revue d'économie régionale & urbaine*, 2009/1 janvier, pp. 179-202.
- Marchal H. (2007), «Les gardiens d'immeubles: le présent conjugué au passé», in *Formation emploi*, 97, pp. 95-107.
- Mauss M. (2007), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, PUF, coll. «Quadrige Grands textes».
- Rapport Inserm (2011), *Stress au travail et santé – Situation chez les indépendants*, Expertise collective, Les éditions Inserm, Paris.
- Renahy N. (2005), *Les gars du coin*, La Découverte, Paris.
- Schepens F. (2014), «Le recrutement du médecin en unité de soins palliatifs» Sélections, désignation et habilitations, in *Revue française de socio-économie*, n°14, pp. 51-70.
- Stroobants, M. (1993), *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.
- Vernus M. (2001), *Le pays des fromages: la Franche-Comté*, Alan Sutton, Rennes.
- Zarca B. (1988), «Identité de métier et identité artisanale», in *Revue Française de Sociologie*, vol. 2, n° 29, pp. 247-273.
- Zarifian P. (1996), «La notion de <temps libre> et les rapports sociaux de sexe dans le début sur la réduction du temps de travail», in Hirata H. et Senotier D., *Femmes et partage du travail*, Syros, Paris.

1936 Les congés payés



La Poste 2000

RF

3,00F
0,46€

ANDRÉOTTO

ITVF

Résumé : *Le marché du travail artistique n'échappe pas à la précarisation du salariat, plus encore, les métiers artistiques et le régime d'emploi-chômage des intermittents symbolisent cette mutation du capitalisme. Mais qu'est-ce que ce processus induit comme formes de précarités sur l'emploi, le travail et le hors-travail des musiciens intermittents ? Les différents registres de vulnérabilités se cumulent et se combinent pour générer un système de précarités identifié sous le terme de précarités conjuguées. Cet ensemble d'éléments objectifs et subjectifs coordonnés par leur interaction réciproque est, néanmoins, contrebalancé par des ressources hétérogènes tant juridiques et économiques (le régime des intermittents du spectacle) que sociales (les réseaux de cooptation) et symboliques (le capital notoriété). Il n'existe donc pas une, mais des intermittences selon les combinaisons de précarités et de ressources mobilisées.*

Mots-clés : *Intermittence ; précarités ; flexibilité ; musiciens ; emploi ; travail ; conditions de vie.*

Si le salariat concerne aujourd'hui 90 % de la population active française, le CDI recule tandis que les formes particulières d'emploi (CDD, intérim, alternances) et le temps partiel progressent. Ces formes d'emploi précaires ne sont plus une variable d'ajustement conjoncturel en temps de crise puisqu'elles se diffusent dans tout l'espace des qualifications, des secteurs et des âges de la vie. On assiste donc à une précarisation du marché du travail, du salariat et de l'emploi (Corsani, 2001) liée à une flexibilité généralisée¹, voire un précarariat (Castel, 2011). Non seulement le marché du travail artistique n'échappe pas à cette évolution globale du marché du travail précaire², mais les métiers artistiques et le régime d'emploi-chômage des intermittents symbolisent cette mutation du capitalisme (Moulier-Boutang, 2004). Donc, contrairement à la thèse avancée par P.-M. Menger, l'intermittence n'est pas un laboratoire pour étudier ce que donnerait à voir une flexibilité généralisée (Menger, 2003), ni une exception (Menger, 2005), mais la règle. Autrement dit, la nouvelle norme d'emploi flexible du marché du travail dans son ensemble, qui est celle de l'imbrication de l'emploi et du chômage (Lazzarato, 2014), n'est pas sans conséquence sur les conditions de vie. Dès lors, il apparaît intéressant d'analyser la flexibilité du travail artistique, signe de son absorption dans la mondialisation et la marchandisation de la culture (Moulier-Boutang, 2004), et ce qu'elle induit comme formes de précarités sur l'emploi, le travail et le hors-travail des musiciens intermittents.

Cette contribution va ainsi donner à voir dans quelle mesure les sphères de l'emploi, du travail et des modes de vie des musiciens de variété³ sont marquées par la précarité. Dit autrement, quelles formes prennent les multiples précarités intrinsèques au métier de musicien de variété, mais symbole de la métamorphose du capitalisme moderne, et quelles en sont les répercussions sur les conditions de vie ? En nous appuyant sur notre enquête

* Docteure en sociologie, chercheuse associée au Lise (Cnam/CNRS).

1. Selon Eric Heyer, en 2013, 83 % des recrutements a été fait en CDD dont les deux tiers sur une durée de moins d'un mois (Chastand et Léchenet, 2013).

2. On assiste à une massification et à une dégradation (relative) de la condition salariale artistique qui va de pair avec une mise en concurrence accrue, une explosion des inégalités et une flexibilité généralisée. Concernant le nombre d'intermittents indemnisés par l'Unedic, on est passé de 9 060 en 1984 à 105 600 en 2003 (Cour des comptes, 2007). Plus particulièrement, concernant les métiers de l'interprétation musicale, les effectifs ont plus que quadruplé en quinze ans, passant de 6 300 musiciens en 1986 à plus de 26 000 en 2000 (Latarjet, 2004).

ethnologique menée auprès de 62 musiciens de variété⁴ complétée par une immersion de deux années dans des réseaux professionnels parisiens et lyonnais, nous analyserons donc comment les différents registres de précarité que sont la *flexiprécarité* de l'emploi (1), la fluctuation des revenus (2) et la précarité des conditions de vie (3) s'entrecroisent pour former ce que nous désignons par *précarités conjuguées*.

I. La flexiprécarité de l'emploi intermittent⁵

Le marché du travail n'est plus fait d'un dualisme entre *insiders* (marché primaire) et *outsiders* (marché secondaire) où la recherche du plein-emploi stable consisterait à intégrer les seconds au marché primaire, mais d'une « balkanisation aux divisions flottantes » (Lazzarato, 2014). Le chômage fait alors partie intégrante de la norme d'emploi, plus encore, il devient la condition indispensable du « plein-emploi précaire » dans lequel nous vivons depuis plusieurs années. Les musiciens symbolisent cette intermitte- nce (au sens large) de l'emploi en flexibilité et en précarité, la flexibilité relevant de la disponibilité permanente dans le temps et la précarité, son résultat, recouvrant l'insécurité dans le statut.

I.1 La sur-flexibilité de l'emploi intermittent corollaire d'une flexibilité contractuelle spécifique

L'engagement contractuel sur projet avec la figure des « porteurs de projets⁶ » et celle des accompagnateurs de projets représente la première dimension de l'extrême flexibilité de l'emploi chez les musiciens intermittents du spectacle. Les carrières des musiciens s'effectuent dans l'enchaînement de durées généralement brèves, corollaire de la prééminence de l'*engagement contractuel sur projet*⁷. Cette relation intermittente d'emploi est, par conséquent, calibrée pour la durée d'un projet, en ce sens que le travail est organisé selon des mobilisations temporaires aux objectifs précis et de courte durée. Cette élasticité de la journée de travail se traduit par la possibilité de recourir à un mode de déclaration forfaitaire des heures, le cachet, source d'insécurité de l'emploi et d'instabilité permanente (Cingolani, 2005). Mais précisons plus concrètement l'ambivalence de cette notion de projet artistique : un artiste peut être *porteur de projets* et/ou *accompagnateur de projets*. Le *porteur de projet* dont la figure emblématique est constituée par le « salarié-employeur » représente l'intermittent qui est à l'origine d'un projet, le monte, le dirige et le mène à bien. Il est représenté par un groupe musical ou un interprète, sous contrat avec une maison de disques ou en autoproduction, qui se fixe sur un unique projet artistique porté par l'« *intime conviction de la réussite du projet qui fait tenir* » (Fabrice, 28 ans, chanteur). Les *accompagnateurs de projets* recouvrent, quant à eux, les musiciens accompagnateurs et les auteurs-compositeurs, qui sont *multiprojets* et qui concilient en permanence projets vocationnels et alimentaires. Ils exercent ainsi dans plusieurs formations musicales, auprès de différents artistes, connaissant une multiactivité professionnelle porteuse de projets variés. L'intermittent, qui a cette faculté de contracter successivement, et parfois simultanément, avec une multiplicité d'employeurs, cesse sa relation d'emploi une fois la prestation accomplie. Cette forme d'emploi incarne

3. Le domaine de la variété est un genre musical s'opposant, par sa nature mercantile, aux répertoires dits savants et traditionnels. Ainsi, du point de vue économique, la musique de variété est celle qui est diffusée par les mass média et pour des marchés de masse. En outre, ses supports sont souvent aussi essentiels que les contenus puisqu'une place importante est accordée aux clips vidéos, au packaging, à la publicité ainsi qu'aux produits dérivés. Autrement dit, les moyens mis en œuvre pour diffuser cette musique sont bien plus importants que ceux mis en œuvre pour la créer.

4. Bien que l'échantillon n'ait pas prétention à la représentativité, nous avons pris soin, au moment de sa constitution, de stratifier la population de référence selon un indicateur de notoriété (au sein des pairs et du public). La population interrogée comprend ainsi une vingtaine de musiciens de renommée importante et une quarantaine de musiciens de renommée faible ou moyenne.

5. Seules les caractéristiques de l'emploi nous intéressent ici, tant du point de vue de la flexibilité que de la précarité. C'est pourquoi flexibilité de l'emploi et précarité de l'emploi peuvent être regroupées dans le néologisme de flexiprécarité ce qui ne pourrait pas être le cas pour la flexibilité du travail qui relève d'une tout autre dimension.

6. Terme emprunté à A. Corsani et M. Lazzarato (2008).

7. Nous avons fait le choix de ne pas utiliser le terme « organisation par projets » pourtant couramment employé par les études

faisant référence en matière d'analyse du travail et des carrières artistiques (Becker, 1988 ; Corsani et Lazzarato, 2008 ; Coulangeon 2004 ; Menger 2005). Il nous semble, en effet, être spécifiquement utilisé pour les « organisations » des secteurs de l'industrie et des services. Afin d'éviter tout amalgame et toute confusion, nous préférons donc l'utilisation du terme *engagement contractuel sur projet*.

le maximum de flexibilité, puisque les personnels sont embauchés pour des durées qui sont couramment la journée (un concert), voire la demi-journée, mais qui peuvent s'étendre aussi sur plusieurs semaines (enregistrement d'un album), voire plusieurs mois (tournée d'artiste). Notons que, dans la plupart des cas, l'artiste est confronté à l'acceptation contrainte des contrats et des activités. C'est seulement après avoir été particulièrement bien implanté dans les réseaux de cooptation et être en situation de sur-emploi que quelques artistes peuvent se permettre de refuser des contrats et se retrouver ainsi en situation de maîtrise de la relation d'emploi.

Le CDD d'usage constant (contrat intermittent) engendre une sur-flexibilité contractuelle intrinsèque à la nature même de l'activité artistique. En effet, le spectacle se caractérise par un mode de gestion de la main-d'œuvre très spécifique, qui fait appel à des contrats courts dits intermittents : le CDD d'usage constant, norme d'embauche qui se veut adaptée au mode d'*engagement contractuel sur projets*. En raison des particularités du métier, la règle, chez les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel, est cette catégorie particulière de contrat de travail à durée déterminée : le Contrat à durée déterminée d'usage constant, par opposition au Contrat à durée déterminée de droit commun. L'article 122-1-1 du Code du travail circonscrit le CDD d'usage en une série de secteurs d'activité définis par décret. Ainsi, l'Article D 121-2 précise la liste de ces activités parmi lesquelles figurent « les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, l'information et la production cinématographique ». Enfin, pour ce qui concerne l'exercice de l'activité, l'article L.122-1-1 du Code du travail caractérise la nature des emplois éligibles au CDD d'usage : au sein des secteurs d'activité listés, il doit s'agir d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, en raison de la « nature temporaire » de ces emplois. La loi entérine ainsi la précarité de l'emploi dans ce secteur. Le recours au CDD d'usage et l'*engagement contractuel sur projet*, flexibilités intenses qui structurent l'offre d'emploi des intermittents, ont pour résultante une *précarité structurelle* (Daugereilh et Martin, 2000) de l'emploi, s'agissant d'une profession précaire par nature, alternant périodes d'emploi et de non-emploi. L'emploi intermittent est donc consubstantiellement précaire dans le sens où leur précarité est entérinée par le droit et les conventions interprofessionnelles (Sinigaglia, 2007).

1.2. Spécificité de la précarité de l'emploi intermittent : « un régime d'emploi-chômage »

En matière d'intermittence, il est inéluctable d'élargir le point de vue au-delà de l'emploi seul, pour envisager les modalités de l'interaction entre emploi et chômage et la manière dont les chômages sont constitutifs d'une intermittence de l'activité musicale. Le facteur essentiel de la précarité de l'emploi intermittent réside donc dans ces ruptures engendrées par l'alternance d'emploi, aux périodes plus ou moins longues, récurrentes et rapprochées. De ce fait, contrairement aux travailleurs classiques qui font l'expérience du chômage, ayant pour conséquences des difficultés financières, sociales et symboliques, désocialisation et désorganisation des temps sociaux, pour les musiciens intermittents, ces périodes sont vécues d'une tout autre manière. Condition inévitable faisant partie de l'essence même

de leur activité et de leur statut, ce chômage omniprésent et consubstantiel au régime d'emploi des artistes intermittents ne représente donc pas un risque éventuel, mais un état de fait⁸. Dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'une relation au travail liée à la nature intermittente de l'activité et à la multiplicité des employeurs, ces périodes ne coïncident donc pas avec un éclatement des cadres sociaux et temporels, mais font partie intégrante de leur condition.

Omniprésent et séquentiel, ce chômage récurrent des intermittents de la musique n'est pas pour autant unique. Il recouvre, il est vrai, plusieurs modalités : tout au long de leurs trajectoires, les musiciens ne connaissent pas un chômage, mais *des* chômages, allant de quelques jours à plusieurs semaines, voire plusieurs mois, risquant alors d'aboutir à la perte du système d'indemnisation qui se rattache à ce régime spécifique. Il existe également différentes combinaisons d'instabilité dans la mesure où ces discontinuités biographiques diffèrent entre chaque musicien et fluctuent tout au long d'une trajectoire personnelle. Deux cas de figure se dégagent alors : la dominante *par l'activité* artistique ou la dominante *par le chômage*. La dominante *par l'activité* est bien évidemment la plus confortable, mais n'est pas pour autant exempte de précarité de l'emploi. On peut parler, dans ce cas, de « chômeurs occasionnels » pour lesquels la précarité en pointillé représente un état non permanent. Comme le souligne P. Coulangeon, cette précarité de court terme est porteuse de stabilité à long terme ; c'est le paradoxe de la stabilité dans la discontinuité des relations d'emploi (Coulangeon, 2004). À l'inverse, les musiciens dont la dominante est le chômage, les « chômeurs récurrents », connaissent une véritable précarité permanente qui se nourrit de ses propres chairs. Cette « installation dans la précarité » (Castel, 1995, p. 410) passe par la mise en place d'un cercle vicieux contrats-chômage-précarité dont la forme de régulation du marché du travail s'adresse moins aux situations qu'aux successions de situations. Le fait de travailler au coup par coup oblige ainsi les musiciens les plus précaires et les moins solidement insérés dans les réseaux de cooptation à passer leur vie à chercher l'emploi et à « courir le cachet ».

Dans les deux cas de figure de dominante, cette forme de *précarité endémique* de l'emploi intermittent recouvre l'aspect séquentiel des embauches et l'absence de cohérence et d'anticipation dans les trajectoires. Ce qui est constitutif de la population des musiciens et, parfois problématique, c'est moins la situation d'être au chômage que l'enchaînement des différentes périodes chômées, leur durée respective et leur récurrence. Il est cependant à noter que, suivant les vécus, ces périodes de non-emploi sont ressenties différemment selon les musiciens et les moments de carrière. En effet, un musicien en voie d'insertion professionnelle vivra plus aisément ces périodes d'inactivité et d'instabilité permanente, qui lui paraîtront être des épreuves à surmonter pour s'insérer professionnellement, qu'un artiste en milieu ou en fin de carrière avec des responsabilités familiales. La précarité de l'emploi des musiciens relève donc d'un processus dont les effets ne se manifestent pas seulement au sein des catégories classiquement précaires, mais affectent, à des degrés variables, la quasi-totalité d'entre eux. Tous sont donc soumis à cette *précarité endémique* assujettie au fait de subir des ruptures d'activité plus ou moins longues, pouvant même aller jusqu'à la perte du « statut » d'intermittent, voire à l'éviction du marché. La répétitivité des

8. Il demeure, cependant, une part d'incertitude dans la mesure où ils ne connaissent pas la durée de la période de non-activité et, au delà d'un certain temps sans contrat, survient peur, angoisse et doute, comme le souligne ce batteur : « J'aime bien les périodes d'inactivité quand je sais que derrière il va y avoir plein de choses, mais les périodes d'inactivité quand tu ne sais pas trop ce qui va se passer derrière, c'est très flippant, t'as l'impression que t'es chômeur et que personne ne va t'appeler. Je les redoute... Quand tu n'es pas sûr de ton avenir à court terme c'est hyper flippant ! » (Michel, 37 ans, batteur). Ce chômage, même récurrent, n'en demeure pas moins une charge mentale au quotidien.

périodes d'inactivité couplée à leur durée respective peut en effet aboutir dans certains cas à l'éviction, partielle ou totale, du système d'emploi musical.

La *flexiprécarité* de l'emploi intermittent engendre subséquemment une instabilité identitaire empreinte d'indétermination statutaire, liée au fait d'être annuellement confronté au renouvellement (ou non) du « statut » d'intermittent en fonction du nombre d'heures effectuées. Mais, surtout, elle a pour conséquence une fluctuation et une imprévisibilité des revenus des musiciens.

2. Une condition salariale dégradée: entre concurrence accrue et fortes disparités

L'intermittence, se traduisant par une pluralité des activités et une discontinuité de l'emploi, engendre une forte irrégularité et imprévisibilité des niveaux de rémunération en fonction des projets, des employeurs et des secteurs d'activité.

2.1. Fluctuations longitudinales des revenus des musiciens: une précarité économique relative

La carrière des musiciens a ceci de spécifique qu'elle ne se traduit pas nécessairement par une évolution de salaire ascendante et régulière. En effet, selon le degré d'implantation dans les réseaux de cooptation, de reconnaissance par les pairs et de notoriété du musicien et de l'artiste accompagné, les revenus varient énormément. Un musicien d'une émission de télé-réalité témoigne de cette extrême fluctuation des revenus: « Avec cette émission, c'est 1 700 euros net par semaine, donc ça fait pas loin de 40 000 francs par mois. Mais c'est très fluctuant parce que ça, c'est pendant quatre mois, et après c'est beaucoup de travail pour gagner 15 000 francs par mois. » (Stéphane, percussionniste, 38 ans). En outre, par la multiplicité de ses employeurs et l'instabilité de son emploi, l'artiste-interprète se voit contraint de négocier sans cesse ses conditions de travail et de rémunération. Ses intérêts sont constamment en danger parce que la demande de travail dépasse largement l'offre d'emploi et que toutes ses prestations se font devant un jury sévère (le public). Une trop longue inactivité, une sous-exposition médiatique, un échec commercial peuvent remettre en question une carrière. Le succès et la reconnaissance ne sont donc pas irréversibles: ils peuvent disparaître aussi vite qu'ils sont arrivés (et tout aussi bien revenir par la suite) et ainsi laisser place à une situation financière variable et imprévisible:

« J'ai gagné une misère pendant des années, des trucs à 200 balles dans les caf conc et un jour t'as un disque qui se vend et tu fais plein de scènes et de télé, donc tu prends un max de pognon pendant trois, quatre ans. Quand ça s'en va tu replonges, tu vis sur tes acquis qui fondent comme neige au soleil, tu passes en dessous, tu dois de l'argent et tu promets que si ça revient tu ne feras plus le con (j'ai même dû emprunter pour payer mes impôts). Et pour des gens chanceux comme moi, ça revient. Je n'ai donc pas refait le con, j'ai acheté une maison et je gagne très bien ma vie et je pense que ce n'est que le début vu ce qui arrive. Si je ne fais pas le con je n'ai même plus besoin de travailler jusqu'à la fin de mes jours. » (Jacques, 47 ans, chanteur, auteur-compositeur)

Cet exemple illustre le balancement continu entre succès médiatique et échec commercial et donc entre rémunérations très élevées et difficultés financières. En ce sens, M. Perrenoud (2006) parle de précarité « organisée » puisque le niveau de vie n'est jamais un fait acquis : le musicien peut gagner 2 000 ou 3 000 euros par mois et demeurer dans la précarité, en ce qu'il reste à la merci d'un échec commercial, d'un manque de succès, de l'effritement des réseaux de coopération et du risque de sortir du régime des intermittents. Pour notre part, nous qualifierons cette précarité de *relative*, au sens où elle recouvre des situations professionnelles hétérogènes et des fluctuations, certes extrêmes de revenus des musiciens au cours de leur carrière, mais parfois sur des montants élevés. Ainsi, les revenus d'un musicien pourront varier du simple au triple : en milieu de carrière et bien inséré dans les réseaux de placement, l'artiste pourra voir ses revenus mensuels fluctuer entre 2 500 et 6 000 euros selon les périodes et les activités, auxquels s'ajoutent entre 1 500 et 2000 euros d'indemnités-chômage.

Les revenus des artistes ne se situent donc pas sur une pente ascendante régulière (néanmoins, les débuts de carrière sont toujours difficiles). Ils sont très incertains, fluctuent d'une année à l'autre et varient selon le type d'employeurs et d'activité effectuées. Tout comme la journée type du musicien n'existe pas, sa moyenne annuelle de revenus ne signifie rien :

« Ce que je gagne ? Au moins c'est zéro et le plus gros cachet que j'ai touché c'est 54 000 francs en deux mois, c'est le plus gros chèque que j'ai touché. Mais une moyenne je peux pas, il n'y a vraiment pas de moyenne parce que ça dépend complètement de ce que tu fais. Tu peux faire 20 plans à 250 ou 300 euros, tu peux faire un plan à 6 000 euros. » (Charles, 42 ans, batteur)

Étant donné que seule une très faible minorité des musiciens ne connaît pas de variations dans leurs rémunérations journalières, la *précarité économique relative* renvoie donc à l'irrégularité, l'imprévisibilité du revenu (plutôt que son montant) et donc, plus globalement, à l'instabilité économique et du mode de vie qui en découle. Ces fluctuations de revenus font nécessairement écho à la diversité des secteurs d'activité, certains étant bien plus rémunérateurs que d'autres.

2.2 De fortes disparités intersectorielles

Les inégalités des revenus musicaux sont à rattacher aux disparités intersectorielles telles que les oppositions entre l'audiovisuel et l'*entertainment*, entre les petites et les grosses productions ainsi qu'entre l'auto production et l'auto édition.

La disparité intersectorielle la plus significative renvoie à l'antagonisme du monde des médias, notamment de l'audiovisuel, et celui des bals et cafés-concerts ; c'est la logique des *superstars* (Rosen, 1981) qui s'oppose à celle des *musicos* (Perrenoud, 2007). C'est autour d'un noyau dur flexible et précaire de « musiciens ordinaires » (Perrenoud, 2007) que gravitent des vedettes très valorisées et extrêmement rémunérées.

Le faste des grosses productions s'oppose également à l'ordinaire des plus petites : le salaire moyen des musiciens qui travaillent uniquement pour des petites structures est bien plus faibles, comparé au salaire moyen perçu

par les intermittents travaillant pour de grandes structures. La rémunération varie donc selon les types de projets et les types d'employeurs. Par exemple, un artiste qui travaille uniquement pour de grosses productions gagnera, en moyenne, 30 000 euros de cachets par mois et 5 000 euros de droits annexes, soit 35 000 euros. Un paradoxe apparaît alors : le temps de travail varie en raison inverse du salaire et ce, dans des conditions de travail nettement plus favorables, comme l'explique cet instrumentiste :

« Entre ce que je vivais avant et ce que je vis maintenant, je trouve que c'est deux mondes différents. Avant, je faisais un concert par-ci par-là, je jouais dans des petites salles souvent vides, avec soit des programmes qui ne me plaisaient pas, soit des groupes où j'étais juste remplaçant, soit des mariages ou des soirées privées où on s'ennuie, où il faut venir plus tôt, où il faut monter et démonter son matériel et où il faut charger et décharger le camion. Depuis un an et demi, c'est le luxe ! Tu arrives, tout est monté, on te considère comme une vedette, tu as un statut social différent, on te regarde différemment, tout le monde te voit à la télé, tout le monde t'appelle, t'es super bien payé, tu as des supers chambres individuelles, alors qu'avant on était quatre dans une chambre Formule 1. Tout est bien structuré, on t'amène dans des restos, on t'amène dans des bus avec des vitres teintées... J'ai l'impression que c'est deux métiers différents et deux statuts sociaux différents. Quand tu es dans les grosses productions, tu es considéré comme un grand musicien, sinon tu es considéré comme un musicien de rue, alors que tu joues pareil ! » (Mathieu, 34 ans, pianiste)

L'autoproduction est également très polarisée. Pour la plupart des artistes, l'autoproduction représente un véritable « chemin de croix » et un gouffre financier : le prix minimal d'un album autoproduit est de 6 000 euros, comprenant le pressage de l'album et la SDRM⁹ (elle est de l'ordre de 1 000 euros pour 1 000 exemplaires tirés) ; les séances studio (la plupart du temps en *home studio*) et les musiciens qui travaillent à titre gratuit sur ce type de projet allègent l'investissement financier. Dans ce cas, l'autoproduction se fait par choix contraint dans l'attente d'une signature en maison de disques. Mais, sans l'appui économique de grosses structures, l'artiste ne verra pas, bien souvent, ses efforts financiers et artistiques aboutir au succès et à la reconnaissance escomptés. À ces choix contraints d'interprètes portant un projet en développement s'opposent des choix stratégiques d'artistes de renom qui montent leur propre *label* pour percevoir à la fois les droits d'auteur et d'éditeur (ce qui représente une ressource financière conséquente). Un des artistes les plus importants en la matière est P. Obispo, véritable industriel de la variété, dont la société à l'objet très large a dégagé en 1998 plus de 300 000 euros de bénéfices (Godeau et Inschaupé, 2003).

En plus de ces disparités longitudinales et intersectorielles s'ajoutent d'importantes inégalités de revenus entre musiciens puisqu'on assiste à une polarisation « spectaculaire » des revenus musicaux. Les champs artistiques sont, en effet, des espaces très inégalitaires entre une masse d'artistes bénéficiant de revenus limités et une frange marginale de vedettes disposant de revenus exceptionnels, se montant à plusieurs centaines de milliers d'euros. La fragmentation de l'emploi entraîne donc une répartition très inégalitaire des activités et, partant, des salaires. Ainsi, pour 2002, l'Unedic a calculé que 80 % de ses allocataires avaient un salaire de référence inférieur à 1,1 Smic,

9. Société pour l'administration du droit de reproduction mécanique des auteurs, compositeurs, éditeurs, réalisateurs et doubleurs sous-titres.

12 % ayant même un salaire inférieur au tiers du Smic, alors que seulement 1 % avait un salaire annuel de référence supérieur à 3 Smic (Proust et Shapiro, 2007). Globalement, 50 % des artistes de la musique et du chant perçoivent un salaire annuel inférieur à 6 643 euros (Bureau, Perrenoud et Shapiro, 2009). Ces « musiciens ordinaires » occupent majoritairement les degrés inférieurs de la pyramide de notoriété et sont amenés généralement à diversifier leur offre artistique, à naviguer entre différents types d'emplois, différents contextes, au moins pendant la très longue période d'entrée dans la carrière (souvent une dizaine d'années). L'autre moitié se situant au-dessus du seuil de 6 643 euros annuel connaît quelques grandes fortunes dont les trois premières, selon R. Godeau et I. Inschaupé (2003), sont M. Farmer avec 10,4 millions d'euros, P. Bruel avec 8 millions d'euros et J.-J. Goldman avec 6 millions. Globalement, en 2001, les 10 % de musiciens les mieux payés ont perçu un salaire horaire au moins 4,36 fois supérieur à celui des 10 % les moins bien payés (Amar et Koubi, 2004), contre 3,12 fois pour l'ensemble de l'économie. Mais la précarité déborde la sphère professionnelle dans la mesure où elle retentit sur les modes de vie : la précarité de l'emploi précarise donc, en retour, les conditions de vie des musiciens.

3. Les conséquences de l'intermittence sur le hors-travail : une précarité des conditions de vie

La précarité des musiciens ne s'arrête pas à la précarité de l'emploi et à celle des revenus qui en découle, s'y ajoutent d'autres formes de fragilité et d'instabilité économiques et sociales.

3.1. Des difficultés d'accès à la consommation révélatrices d'une précarité singulière

De façon générale, près de 85 % des salariés en contrats courts jugent que leur type de contrat les empêche de faire des projets à long terme tels que l'achat d'un logement (Fabre et Riccardis, 2007) ; proportion que l'on retrouve chez les musiciens intermittents que nous avons interrogés. Leur difficulté d'accès à un logement ne relève pas, pour la plupart, d'un faible niveau de vie, mais de leur instabilité statutaire ou plus exactement du caractère non régulier de leur emploi, de leur statut et donc de leurs revenus. Plus que du niveau de vie, il s'agit de son caractère fluctuant et instable. La *flexiprécarité* de l'emploi intermittent a donc des répercussions conséquentes sur les conditions de vie des musiciens, notamment sur leur accès au logement et, plus particulièrement, sur le fait d'être confrontés à des refus de location ou de prêts : « *Un intermittent qui veut louer un appartement c'est la croix et la bannière ! Je vis chez ma mère en lui payant un loyer juste pour m'éviter le dossier aux proprios parce que personne ne veut de moi.* » (Jules, 27 ans, pianiste). Leur rattachement à ce régime spécifique leur pose d'autant plus préjudice lorsque l'autre membre du couple est également intermittent du spectacle. Dans de nombreux cas, les crédits immobiliers sont obtenus à la condition que l'intermittent apporte des solutions garantissant le paiement telles que, dans le cas de ce percussionniste, la location d'une partie de la maison qui sécurise le remboursement des traites :

« Pour obtenir le crédit, c'était très difficile ! Tu rentres dans la banque, tu dis « Bonjour monsieur, je voudrais un crédit et je suis intermittent du spectacle », et ben ils appellent la sécurité pour te menotter parce que là il y a violence (rires) ! En fait, c'est une courtière qui s'est occupée de ça. La maison que j'ai trouvée, il y a un quart de la maison que je loue à quelqu'un, donc ça les a rassurés parce qu'il y avait la moitié du crédit qui était payé d'office. » (David, 35 ans, percussionniste)

Les difficultés d'obtention de prêts ne valent pas que pour l'immobilier. Cette réticence peut également exister pour de simples prêts à la consommation relevant pourtant de sommes peu importantes : « Moi, j'ai même galéré pour avoir juste un crédit pour ma voiture... T'imagines, c'était juste pour emprunter 2 500 euros ! » (Eve, 34 ans, chanteuse). Mais, au-delà de ces aspects financiers, la précarité retentit également sur les relations sociales, notamment conjugales.

3.2. Taux de célibat et de séparations élevés comme indice de précarité du lien conjugal

Dans notre échantillon, les musiciens qui vivent seuls sont largement majoritaires et le modèle de conjugalité faiblement instituée domine lorsqu'ils sont en couple. En effet, sur les 62 musiciens et musiciennes interrogés, âgés de 26 à 47 ans, 70 % vivent seuls toutes classes d'âge confondues (dont 50 % se déclarant célibataires et 20 % séparés, divorcés ou en instance de divorce) et 30 % sont en couple (dont 5 % mariés et les 25 % restants sont soit en concubinage soit en couple, mais ne partageant pas le même foyer). Si on compare ces chiffres à la population générale, les situations matrimoniales des musiciens que nous avons interrogés apparaissent fort surprenantes et atypiques. Ainsi, les taux de l'Insee (2007) font état de 36,9 % de célibataires, 48,3 % de personnes mariées et 7,1 % de divorcés contre respectivement 50 %, 5 % et 20 % dans notre échantillon. Le plus frappant est donc la quasi-inexistence d'unions instituées, ce qui rejoint le fait que, de façon globale, les unions « sans papiers » se développent, surtout dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures. Mais comment expliquer cette situation chez les musiciens ?

Nombre d'artistes interprètes estiment que les impératifs de leur métier doivent passer avant ceux de leur couple et ils agissent en conséquence, comme en témoigne Thierry (43 ans, bassiste) :

« Tu vois le résultat, un beau célibataire (rires) ! C'est pas que c'est difficilement conciliable, c'est que ma grande activité est liée à ma grande disponibilité. Bien sûr j'ai eu des copines, mais à un moment elles se sont peut être senties un peu en deuxième parce que ça me plaît et que je finis par m'organiser autour de ça, donc assez égoïstement. »

La résolution des tensions continues décide de l'interruption ou de la poursuite de la carrière musicale ou du couple. Ceux qui ont nettement privilégié leur vie conjugale et familiale ont probablement, en partie, été évincés du système d'emploi musical, mais par définition nous n'en n'avons

pas rencontrés¹⁰. Nous expliquons également ces proportions élevées de séparations et de célibat par le fait que plus la situation par rapport à l'emploi est flexiprécaire, plus le risque de perturbation dans la vie conjugale est fort. Il est en effet difficile de construire une vie de couple stable face à des décohabitations certes partielles mais répétées et structurelles, la précarité et l'instabilité rendant difficile l'établissement de relations pérennes. Autrement dit, la précarité professionnelle et le caractère ambulatoire du métier peuvent engendrer des conflits conjugaux, interférer sur les relations entre partenaires et jouer un rôle dans les séparations : les intermittents de l'emploi, également intermittents du foyer, concourent donc à sa fragilisation.

S'il apparaît très clairement que la *flexiprécarité* de l'emploi intermittent détériore les relations conjugales, des enquêtes ont également établi des corrélations entre chômage et bouleversement des trajectoires de vie familiale (Herpin, 1990 ; Paugam, Zoyem et Charbonnel, 1993). Or, rappelons-le, les musiciens intermittents sont inévitablement soumis à de fréquentes périodes de chômage dont la durée et la récurrence varient. Même si elles sont consubstantielles au « statut », elles n'en demeurent pas moins une charge mentale. Nous établissons donc qu'à la précarité de l'emploi s'ajoute une autre forme de fragilité, définie comme une « vulnérabilité relationnelle » (Castel, 1991 et 1995 ; Martin, 1997) intériorisée par les musiciens et que nous proposons de qualifier de *précarité du lien conjugal*. Le batteur d'un groupe anciennement signé dans une maison de disques résume cette idée :

« L'insécurité statutaire a mis fin à ma vie de couple... On vivait ensemble depuis deux ans... Mon emploi du temps type : je me réveillais à 7 heures avec elle parce qu'elle partait en cours à 9 heures, histoire de la voir un peu, à midi je partais, elle rentrait à 13 heures, on se ratait, et je ne rentrais pas avant 23 heures. Et ça pendant un an, donc elle est partie. À un moment je me suis vraiment demandé ce que je devais choisir et j'ai choisi ça. Ce n'est pas conciliable, c'est trop un investissement... On a trop la tête à ça et je rentrais trop tard. Et encore, je me levais pour la voir, j'aurai pu me lever à midi, on aurait été complètement décalé. Donc c'est difficilement conciliable. On s'est séparés sur un état de fait pas parce qu'on ne s'aimait plus, mais parce que ça n'avait plus de sens. » (Julien, 25 ans, batteur)

Même si nous avons mis en rapport instabilité familiale, décohabitations partielles et précarité économique, statutaire et de l'emploi, on ne peut affirmer que ces éléments sont à eux seuls des déclencheurs de séparations et donc de célibat de longue durée (il existe à l'évidence d'autres motifs plus personnels). Il est toutefois ressorti des entretiens que, dans de nombreux cas, la mobilité favorise l'émergence de conditions de séparation dans la mesure où ce qui est généralement tenu tacite dans un couple est pour eux rompu. Cette rupture émane de l'obligation que la situation du nomadisme professionnel fait au couple de verbaliser davantage les enjeux et les attentes de la vie commune. En somme, sur le long terme, le partenaire non mobile (souvent la femme pour notre population) n'accepte plus ce « mode de vie musicien » et paradoxalement de façon paroxystique à la survenue d'un enfant. Les musiciens interrogés ont fait preuve de fatalisme face à ce mode de vie où la distinction travail/hors-travail est impossible du fait d'une anomie temporelle. Ainsi, le temps des musiciens se caracté-

10. Il aurait également été intéressant de rendre compte des situations des couples où les deux sont musiciens, mais très peu de ces cas ont été rencontrés, ce qui ne permet pas d'en tirer une tendance générale.

rise par une étroite imbrication des temps professionnel, domestique et de loisir ; en somme, une imbrication des temps (porosité du temps de travail) et des espaces (relâchement de la frontière entre espace professionnel et espace privé avec la prééminence d'un travail à domicile invisible).

Conclusion : Les précarités conjuguées des musiciens de variété

Cet article a analysé différents registres de précarité, mais son apport essentiel réside dans un concept qui met en exergue leur caractère convergent : les *précarités conjuguées*. Il met l'accent sur les influences réciproques de ces différents registres de précarité et sur l'idée de leur « déclinaison », entendue au sens grammatical du terme. Ainsi, les différents registres de précarité évoqués (précarité de l'emploi, statutaire, des revenus, économique et dans les relations sociales) se cumulent, s'assemblent, se relient, s'associent et se combinent pour générer un « système de précarités » identifié sous le terme de *précarités conjuguées*. Dans son sens grammatical, le verbe « conjuguer » signifie « présenter dans un ordre convenu les changements que subit un verbe d'après les voix, les modes, les temps et les personnes ». Il est employé ici comme métaphore pour désigner le fait que ces *précarités conjuguées* font système pour former un ensemble d'éléments objectifs et subjectifs coordonnés par leur interaction réciproque. En cela, nous parlons de *précarités conjuguées* puisque la précarité dans la sphère professionnelle induit une fragilisation économique et sociale, notamment dans les relations conjugales. Précisons cependant que pour pérenniser leur trajectoire professionnelle et contrebalancer leurs *précarités conjuguées*, les musiciens intermittents doivent bénéficier de points d'ancrage. Autrement dit, la vie intermittente peut demeurer friable sur le long terme si, en parallèle, des ressources hétérogènes tant juridiques et économiques (le régime des intermittents du spectacle) que sociales (les réseaux de cooptation) et symboliques (le capital notoriété) concourent à davantage de stabilité et permettent, aux musiciens, de réduire cette instabilité socioprofessionnelle permanente. En somme, il n'existe donc pas une, mais des intermittences selon les combinaisons de précarités et de ressources mobilisées. L'intermittence au sens large, entendue comme l'alternance d'emplois courts, de ruptures, de temps de chômage plus ou moins long est devenue la norme des nouvelles embauches ; les « droits rechargeables » peuvent ainsi être vus comme une injonction aux chômeurs à accepter cette nouvelle norme d'emploi intermittent. Dans ce contexte de précarisation du marché du travail, du salariat et de l'emploi, il devient urgent de traiter la question de la sécurisation des travailleurs précaires en pensant à une extension du régime de l'intermittence pourtant régulièrement remis en question. Mais alors comment comprendre et réaliser cette extension ?

BIBLIOGRAPHIE

- Amar M. et Koubi M. (2004), « Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001. Emploi, salaires et gestion de la main-d'œuvre », in *Insee Première*, n° 978.
- Becker H.-S. (1988), *Les mondes de l'art*, Flammarion, Paris.
- Bureau M.-C., Perrenoud, M. et Shapiro R. (2009), *L'Artiste pluriel, démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve-d'Ascq.

- Castel R. et Laé J.-F. (1991), *Le RMI, une dette sociale*, L'Harmattan, Paris.
- Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Castel R. (2011), «Au-delà du salariat ou en-deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarité» in *Repenser la solidarité* (dir. Paugam S.), p. 415-433.
- Chastand J.B., Léchenet A. (2013), «Explosion du nombre de CDD de moins d'un mois», *Le Monde*.
- Cingolani P. (2005), *La précarité*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Corsani A., (2001), «Le salariat de seconde génération», *Multitudes*, n° 4, p.191-200.
- Corsani A. et Lazzaretto M. (2008), *Intermittents et précaires*, Éditions Amsterdam, Paris.
- Coulangeon P. (2004), *Les Musiciens interprètes en France: portrait d'une profession*, La Documentation Française, Paris.
- Daugereilh I. et Martin P. (2000), «Les intermittents du spectacle: une figure du salariat entre droit commun et droit spécial», in *Revue française des affaires sociales*, n° 3-4, pp. 77-92.
- Fabre E. et De Riccardis N. (2007), «Les contrats courts vus par les salariés: une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail», in *Premières informations, Premières synthèses*, Dares, n° 12.3.
- Godeau R. et Inschaspé I. (2003), *Main basse sur la musique. Enquête sur la Sacem*, Calmann-Lévy, Paris.
- Herpin N. (1990), «La famille à l'épreuve du chômage», in *Économie et statistique*, n°235, pp. 31-42.
- Insee, 2007, «Enquête sur l'état matrimonial», Insee, juin.
- Latarjet B. (2004), *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, Ministère de la Culture et de la Communication, Paris.
- Lazzarato M. (2014), «Misère de la sociologie I: Pierre-Michel Menger; <le travail créateur> et <l'intermittence comme exception>», *Contretemps*.
- Martin C. et Le Gall D. (1997), *L'après-divorce. Lien social et vulnérabilité*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- Menger P.M. (2003), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Le Seuil.
- Menger P.M. (2005), *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Éditions de l'EHESS, Paris.
- Moulier-Boutang (2004), «Les limites de la sociologie démystificatrice de l'art. À propos du livre de Pierre-Michel Menger Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme», *Multitudes*, n° 15, p. 263-270.
- Paugam S., Zoyem J.-P. et Charbonnel J. (1993), «Précarité et risques d'exclusion en France», in *Documents du Centre d'études des revenus et des coûts*, n° 109, pp. 55-67.
- Perrenoud M. (2006), *Terrains de la musique. Approches socio-anthropologiques du fait musical contemporain*, L'Harmattan, Paris.
- Perrenoud M. (2007), *Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*, La Découverte, Paris.
- Proust S. et Shapiro R. (2007), «Les intermittents du spectacle: une réforme inéluctable?», in *Connaissance de l'emploi*, Publication du Centre d'études pour l'emploi.
- Rosen S. (1981), «The Economics of Superstars», in *American Economic Review*, n° 71, pp. 845-858.
- Sinigaglia J. (2007), «Le mouvement des intermittents du spectacle: entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs», in *Sociétés contemporaines*, n°65, pp. 27-54.

Travail visible et invisible chez les musiciens ordinaires en Suisse et en France

Marc Perrenoud*
Frédérique Leresche**

Résumé : Dans cet article nous envisageons les diverses activités des musiciens ordinaires (ni riches ni célèbres) en nous appuyant sur deux enquêtes de terrain menées en France entre 1997 et 2004 et en Suisse entre 2012 et 2015. Nous commençons par rappeler en quoi le travail artistique pose un « défi » (Freidson) à l'analyse sociologique pour montrer ensuite en quoi l'exercice du spectacle vivant repose sur l'invisibilisation du travail hors-scène. Dans une deuxième partie nous établissons une typologie de ces activités invisibles et montrons comment elles sont plus ou moins perçues comme relevant du « travail » par eux-mêmes, par le public, mais aussi par leur entourage.

Mots-clés : musiciens ordinaires ; travail musical ; travail invisible ; faisceau de tâches ; comparaison internationale.

« L'expérience du travail se situe entre deux limites, le travail forcé, qui n'est déterminé que par la contrainte externe, et le travail scolaire, dont la limite est l'activité quasi ludique de l'artiste [...] »
(Bourdieu, 1997 : 293)

Salle de fitness ou garderie dans les locaux de l'entreprise, week-ends sportifs et projets « corporate » hors du lieu et du temps du travail, la porosité des sphères professionnelle et privée est de plus en plus importante (Fusulier, 2011). De même, la dilution des contenus d'activité eux-mêmes aussi bien dans la montée en autonomie des professionnels aux compétences transversales (Menger, 2002 ; Appay, 2005) que dans les tendances néomanagériales à développer les *soft skills* et l'adaptabilité dans le *multitasking* tendent à faire disparaître le « vrai boulot » (Bidet, 2011) et interrogent sur ce qui, parmi les activités humaines, constitue « le travail » (on pourrait aussi évoquer le phénomène récent des *serious games*, Djaouti, 2012). Par ailleurs, on sait que nombre de métiers peu qualifiés, en particulier dans les services, sont les lieux de l'invisibilisation de la compétence professionnelle, naturalisée sur le registre des « qualités individuelles », la relation de service (Goffman, 1968) tendant à invisibiliser le travail émotionnel (Hochschild, 2003). L'activité risque alors être perçue par les tiers comme à la limite du « travail » et de la mise en œuvre des vertus naturelles (l'« instinct maternel » des salariées en garderie par exemple). Il s'agit donc d'un ensemble d'évolutions sur les marchés du travail les plus divers en termes de qualifications, qui dans les sociétés contemporaines tend à poser avec toujours plus d'acuité la question de la limite entre travail et hors-travail.

Depuis le début du XXI^e siècle, l'approche de ces mutations par l'analyse du travail artistique constitue un paradigme fécond à la suite notamment de la publication du *Nouvel Esprit du capitalisme* (Boltanski et Chia-

* UNIL-NCCR LIVES

** UNIL-CUSO

pello, 1999) ou du *Portrait de l'artiste en travailleur* (Menger, 2002). Considérant que, par les modes de rapport au travail et à l'emploi que l'on peut y rencontrer (autonomie individuelle, flexibilité, adaptabilité, « goût du risque », implication dans le travail par projet), les mondes de l'art (Becker, 1988) sont bien un laboratoire du travail en régime néo-managérial, nous nous situons dans cette perspective générale en traitant ici du travail musical et du métier de « musicien ordinaire » à la fois pour ses spécificités et pour sa dimension paradigmatique. Les musiciens ordinaires (Perrenoud 2007 ; Faulkner et Becker, 2011) sont situés sur les degrés inférieurs de la pyramide professionnelle. Ni riches ni célèbres, ils tirent tout ou partie de leurs revenus de leur activité musicale, activité dont on montrera ici combien elle est diversifiée.

Notre propos est donc d'envisager les diverses activités des musiciens ordinaires plus ou moins perçues comme relevant du « travail » par eux-mêmes, par le public, mais aussi par leur entourage, à la lumière de deux enquêtes. La première est une ethnographie de longue durée menée entre 1997 et 2005 par Marc Perrenoud, en situation d'observateur participant, jouant de la contrebasse et de la basse électrique parmi les *musicos* de la région toulousaine (Perrenoud, 2007). Ce terrain qui était aussi un métier a conduit l'enquêteur à collaborer avec des musiciens très différents, dans des esthétiques très variées (du swing manouche à l'électro-punk, de la variété française à l'expérimentation sonore) dans des dispositifs eux aussi très divers (des animations de mariages aux festivals internationaux, des places de marché aux *lounges* des grands hôtels, des bars interlopes aux centres d'art contemporain), pour environ six cents prestations en public, au moins autant de répétitions, des séances d'enregistrement en studio, des tournées etc. La deuxième enquête a été menée en Suisse romande entre 2012 et 2015. Dirigé par Marc Perrenoud, le projet *Musicians Lives*¹ comprend un volet ethnographique dans le cadre duquel trois mémoires de master ont été réalisés, dont celui de Frédérique Leresche, intitulé *La perception des carrières de musicien(ne)s par l'entourage* et soutenu en août 2014. À partir de ces travaux et des observations réalisées par Marc Perrenoud sur des scènes locales (comme musicien ou spectateur), nous avons pu dégager des éléments significatifs de manière à construire un second volet destiné à produire des données statistiques, des analyses de réseaux (structure de l'espace professionnel) et de séquences (structure des carrières). En combinant des techniques d'échantillonnage par réseau et de *respondant driven sampling* (Heckathorn, 1997), nous avons ainsi pu mener une vaste campagne de 120 entretiens directifs avec calendriers de vie (Barbeiro et Spini, 2015) dans le réseau romand. Le matériau recueilli dans le deuxième volet de *Musicians Lives* est encore en cours de traitement, mais ces deux enquêtes nous permettent déjà d'opérer des comparaisons et des rapprochements entre les contextes nationaux suisse et français.

Dans les pages qui suivent, nous commencerons par rappeler les problèmes sociologiques classiques relatifs au travail artistique en général et au travail dans le spectacle vivant et la musique en particulier. Dans un second temps, nous aborderons les différents types d'activités que les musiciens exercent en dehors de la scène pour voir dans quelle mesure ils relèvent d'un « travail invisible ».

1. Cette enquête a été élaborée et menée dans le cadre du Projet de recherche national *Lives – Vulnérabilités et parcours de vie*. Le PRN *Lives* est un instrument du Fonds national pour la recherche scientifique.

I. La musique comme travail

I.1. Le paradoxe du travail artistique

« De tous les états professionnels reconnus de la société industrielle contemporaine, ceux qui sont liés aux arts sont les plus ambigus et constituent un véritable défi à l'analyse théorique des métiers et du travail », écrivait Eliot Freidson il y a trente ans (Freidson, 1986). À la suite de Raymonde Moulin (1983) et Nathalie Heinich (1993), on peut retracer très schématiquement la socio-génèse de la figure de l'artiste du XX^e siècle évoquée par Freidson. Au Moyen Âge, « l'artiste » est proche de ce que nous appellerions aujourd'hui un artisan : travail collectif en atelier, organisation corporatiste, pas de figure de l'auteur mais un régime de communauté construisant avant tout la valeur sur le savoir-faire et une production marquée par son utilité, dans un contexte où l'on sert l'Église (en peinture et en musique en particulier). À l'âge classique de la fin du XVII^e au premier XIX^e siècle, « l'artiste » devient un professionnel académisé : rationalisation et théorisation, standardisation des formes (règles du théâtre classique ; apparition de l'académie royale de peinture et de sculpture ; fixation des formats des œuvres musicales – menuet, rondo etc. –, de l'orchestre – symphonie, concerto etc. – et des instruments eux-mêmes²), rupture avec la production utilitaire dans un cadre liturgique grâce à la sécularisation de la société et l'avènement d'une classe bourgeoise, recherche de perfection formelle, etc. Tous ces éléments concourent à produire un régime de communauté (les « canons » objectivés sont partagés par tous), mais construisant cette fois la valeur sur le savoir théorique. À la faveur de la révolution romantique au XIX^e siècle, c'est bien en rupture avec cette figure de l'artiste académique et bourgeois que va se construire la figure de l'artiste bohème, individu créateur libre inscrit dans un « régime vocationnel de singularité » (Heinich, 1993). Ainsi, dès la fin du XIX^e siècle et pendant tout le XX^e va dominer une figure sociale de l'artiste indexant la valeur sur *l'inspiration*, la nouveauté, l'originalité (dépassement de l'imitation en arts plastiques, assouplissement puis abolition des règles harmoniques en musique), il ne s'agit plus de faire « mieux » mais de faire nouveau et différent. Dès lors, par un effet d'essentialisation, tout au long du XX^e siècle l'artiste est avant tout un être lui-même censément différent et original. Cet être d'exception qui mène le « style de vie artiste » (Bourdieu, 1975) est vu – et se voit – comme transcendé par l'inspiration et son activité se construit bien à l'opposé du « travail », utile, rationnel et computable. Dans une de ses célèbres *Mythologies*, consacrée à la vision journalistique des écrivains en vacances, Roland Barthes a montré comment la naturalisation-essentialisation de l'activité artistique fait de l'artiste un « faux travailleur » dont la production s'apparente à une « sécrétion involontaire » qui « échappe aux déterminismes humains » (Barthes, 1957). En ouverture du présent article, une citation de Pierre Bourdieu renvoie aussi l'inscription de l'activité artistique en marge du « travail », puisqu'elle relève d'une activité scolastique (« quasi ludique ») ressortissant de l'économie inversée des espaces de production des biens symboliques. Enfin, Howard Becker dans *Les Mondes de l'art* (1988) montre comment le critère d'utilité permet de différencier de manière conventionnelle l'artisanat (forcément utile) de l'art (forcément inutile) dans les

2. Par exemple, jusqu'alors la contrebasse peut avoir selon les pays d'Europe trois, quatre ou cinq cordes, avec des accordages différents.

sociétés contemporaines. On voit donc comment se développe dans le sens commun tout au long du XX^e siècle une figure sociale de l'artiste comme l'envers du «travailleur».

Toutefois, les dernières années du XX^e et le début du XXI^e siècle laissent entrevoir l'avènement d'une nouvelle figure sociale que l'on qualifie fréquemment d'«artiste entrepreneur»³ (De Boe, 2011). Selon des modalités qui peuvent aller du cynisme d'un Jeff Koons jusqu'à l'héritage contre-culturel (aujourd'hui très dilué) du *Do it yourself* (DIY), le «portrait de l'artiste en travailleur» (Menger, 2002) intègre le fait que l'activité entrepreneuriale, incarnée notamment dans l'organisation par projets, et les collaborations ponctuelles dans des réseaux de partenaires, fait légitimement partie du faisceau de tâches composant les métiers artistiques. Cette nouvelle figure de l'artiste est bien en train d'émerger mais si l'entrepreneuriat s'intègre désormais de plus en plus à l'activité de l'artiste, il s'inscrit pourtant dans un ensemble de tâches qui, notamment pour les artistes du spectacle, sont très largement invisibles, comme nous le montrerons.

1.2. Le spectacle vivant : une magie sociale où l'emploi invisibilise le travail

De fait, la part d'activité professionnelle qui se joue sur scène est la seule visible pour le public alors même que cette activité en scène ne doit pas apparaître comme un «travail». Il s'agit là de l'élément fondamental pour qu'opère la «magie du spectacle» : le travail doit disparaître. Se mouvoir ou jouer avec aisance sur scène, ne pas paraître laborieux, besogneux, donner une impression de «naturel» est primordial pour que le spectacle soit réussi, alors même que le moment du spectacle est le seul où les artistes sont vus «en emploi». C'est un autre paradoxe, celui-là spécifique aux métiers du spectacle, que d'en passer nécessairement par un travail d'invisibilisation du travail⁴. Il existe donc toute une part de travail invisible qui constitue en quelque sorte la partie immergée de l'iceberg, cette part du travail sera détaillée dans la deuxième partie de cet article, mais on reviendra ici sur le paradoxe qui réside dans le fait que ces situations dans lesquelles le travail disparaît sont en même temps bien souvent les seules véritables situations d'emploi pour les artistes du spectacle vivant, en tout cas en France.

Le régime d'indemnisation-chômage des intermittents du spectacle pousse les artistes à accumuler les contrats de travail, c'est-à-dire en général les représentations en public. C'est particulièrement vrai pour les musiciens qui ont plus rarement accès que les danseurs ou comédiens à des «créations» et «résidences» subventionnées où le temps de répétition est aussi rémunéré. Les musiciens français tentent donc de jouer en public le plus possible pour accumuler les «dates» ou les «cachets» (contrats de travail) pour atteindre le seuil nécessaire à l'ouverture des droits à l'indemnisation (43 cachets soit 507 heures en dix mois). En revanche, la situation en Suisse est bien différente. Il existe aussi un régime spécifique d'indemnisation-chômage pour les artistes du spectacle mais le mode de calcul de la période d'emploi dite «de référence» qui permet l'ouverture de droits à l'indemnisation désavantage les musiciens à l'emploi hyper-fragmenté et surtout ceux-ci ne peuvent jouer en public aussi souvent que leur homologues français car le marché intérieur de la scène en Suisse est beaucoup trop

3. Et qui s'accompagne de la vigoureuse promotion médiatique de son double, l'entrepreneur-créateur (de richesse, d'emploi, etc.) dans la rhétorique de l'innovation et du talent.

4. On pourrait étendre ces remarques à de nombreuses situations de spectacle/performance (le sport professionnel par exemple) où plus cela «a l'air facile» et plus on se référera au don et au talent (le génial Federer contre le laborieux Nadal par exemple), voire envisager de nombreux métiers de services. Cette dialectique entre travail montré et travail caché constitue un élément sous-jacent à bien des situations du *social drama of work* avec les notions de scène et de coulisses, dans la relation de service notamment (Hughes, 1996; Goffman, 1968).

restreint pour « gagner sa vie sur scène ». Les premiers résultats de l'enquête Musicians Lives indiquent clairement que les deux tiers des musiciens ordinaires enquêtés en Suisse tirent une part importante de leur revenus de l'enseignement musical. Alors que la situation d'emploi archétypique en France est la prestation en public, les musiciens suisses jouent régulièrement sur scène mais le faisceau de tâches (Hughes, 1996) qui compose le métier de musicien intègre légitimement l'enseignement musical. Un Français qui tirerait la grande majorité de ses revenus de l'enseignement, s'il n'a pas construit au préalable sa légitimité de musicien sur scène, ne serait pas un musicien mais un « professeur de musique ».

Quoi qu'il en soit, malgré les variations dans le faisceau de tâches composant le métier, la structure du réseau des musiciens en France et en Suisse romande ne semble pas si différente. Ainsi, à quelques nuances près, les deux grands types d'inscription dans le métier et deux grands types de carrière qui suivent valent pour les deux pays et constituent une véritable spécificité du travail musical par rapport aux autres disciplines du spectacle vivant.

1.3. Les spécificités du travail musical, entre art et artisanat

Dix ans d'ethnographie en France et trois ans de d'enquête par méthodes mixtes en Suisse ont permis de mettre au jour une bipolarité similaire de l'espace professionnel des deux côtés de la frontière. On n'est pas musicien de la même manière selon que l'on joue surtout des compositions originales ou plutôt des « reprises », selon que l'on se produit principalement en concert dans des salles de spectacle ou que l'on anime des événements où la musique est un épiphénomène (mariage, remise de diplômes, apéritif d'entreprises etc., Perrenoud, 2006), selon que l'on bénéficie d'un important « personnel de renfort » (Becker, 1988) ou que l'on doit assurer soi-même les tâches administratives, techniques et logistiques nécessaires, à l'exercice de l'activité musicale. Ce sont bien deux figures archétypiques du musicien qui se dégagent de ces distinctions : le musicien artiste cosmopolite, créateur singulier, et le musicien artisan local, prestataire de services (Becker, 1985). Cette deuxième figure professionnelle archétypique, celle de l'« homme de métier », est absente dans les espaces de la danse et des arts dramatiques dans la mesure où l'inscription sociale de ces disciplines est peu compatible avec les fonctions d'animation, avec une « utilité extrinsèque » (Becker, 1988) ou une hétéronomie (Bourdieu, 1971) relevant de l'artisanat des services. Accéder aux demandes de l'assistance (« Vous faites pas des morceaux de Daft Punk ? » ; « Vous pourriez pas faire un slow ? Il faut que j'emballe ce soir ! » ; « C'est trop fort, on s'entend pas causer ! » ; « Jouez-nous *Les Divorcés* de Michel Delpech ! », etc.), jouer des *jingles* quand chaque orateur monte à la tribune (soirée du Rotary Club, remise des diplômes de l'ESC Toulouse, AG des Fédérations de pêche en eau douce⁵ etc.), sont des modes de rapport au travail typiques d'une prestation de service, qualifiée certes, mais aux antipodes de la posture d'artiste.

La plupart des musiciens vivent dans une tension permanente entre ces deux identités au début de leur trajectoire puis les carrières se sédimentent et s'inscrivent durablement dans un mode de rapport au travail musical plus proche soit du pôle artistique soit du pôle artisanal, souvent en fonction du capital culturel initial, comme le montrent les enquêtes dans les deux pays

(Perrenoud, 2007, Perrenoud et Bataille, 2015). Ainsi, en France comme en Suisse, dans le rapport au travail et à l'emploi des musiciens, on a bien affaire à deux régimes opposés de l'économie du travail visible. Le travail d'animation relève d'une « économie économique » (Bourdieu, 1994), une économie du « donnant-donnant » où l'on a « mérité sa paye » parce que l'on a « assuré » pendant quatre heures en bon professionnel. À l'inverse, le fait d'interpréter des compositions originales en concert relève avant tout de la production d'un bien symbolique, une œuvre singulière, un moment rare, exceptionnel (pour le public), et la rémunération des musiciens n'est pas vulgairement indexée sur leur temps de travail ou leur capacité à satisfaire la demande, mais plutôt sur leur niveau de réputation et leur supposée valeur artistique. Frappée par le « tabou du calcul » (Bourdieu, 1994), la création musicale ne saurait apparaître comme un « travail » aux yeux du public, mais plutôt comme une vocation, une activité scolastique, « quasi ludique » (Bourdieu, 1997) et n'ayant d'autre fin que sa réalisation.

Les modalités du travail visible des musiciens sont donc déjà très inégalement situées socialement et inégalement identifiées comme travail, notamment par le public. Quid de la partie immergée de l'iceberg ? Nous allons montrer à présent comment les dimensions du travail hors scène sont investies par les musiciens en fonction du type de carrière dans lequel ils s'engagent, mais aussi comment elles sont perçues par les tiers, dans des contextes et des styles de vie parfois très différents.

2. Le travail invisible

La diversité des tâches qui composent le métier de musicien est très importante. On se concentrera ici sur les activités en lien direct avec le travail de musicien interprète, laissant de côté la pluriactivité (enseignement musical ou prestations comme technicien) et la multiactivité (avoir un métier hors musique), qui sont beaucoup plus fréquentes en Suisse qu'en France pour les raisons évoquées plus haut. Il s'agit pour nous de montrer comment l'accomplissement de ces tâches peu visibles et renvoyant très inégalement à la notion de « travail » (pour le public mais aussi pour le musicien lui-même) est nécessaire à la constitution d'une carrière de musicien. Nous avons distingué quatre grands types de travail invisible pour les musiciens ordinaires : le travail péri-musical, le travail de routinisation, le travail de socialisation et le travail d'inspiration.

2.1. Travail péri-musical

Le premier type d'activité regroupe toutes les tâches non musicales mais matériellement nécessaires pour que la prestation en public ait lieu. On peut distinguer le travail de manutention du travail d'organisation. Le premier est physiquement pénible, et il constitue un « sale boulot » (Hughes, 1996) délégué dès que l'on en a le pouvoir à du personnel de renfort (Becker, 1988). Les musiciens artisans, en plus de leurs instruments personnels, installent et règlent eux-mêmes leur sonorisation (amplificateur, table de mixage, enceintes, câbles, etc.) et, une fois la prestation terminée, ils chargent eux-mêmes le « matos » dans un véhicule conduit par l'un d'eux. Pour les musiciens artistes, des techniciens, des *roadies*, sont généralement

là pour porter, installer, régler, conduire, etc. Ce travail péri-musical de manutention constitue un véritable labeur quand on connaît le poids d'un amplificateur (plus de 40 kg pour certains modèles) ou d'un sac de pieds de batterie. Les musiciens locaux de la région toulousaine comme autour de Lausanne ont fréquemment des problèmes de dos après 40 ans. Un batteur toulousain qui à 58 ans avait vu pour la première fois un médecin du travail était perplexe face à l'injonction lui interdisant de porter les éléments les plus lourds de son instrument (« Comment je fais ? Il croit que j'ai une armée de *roadies* le toubib ? »). Cette part du travail invisible est donc particulièrement redoutée par les musiciens, qui considèrent notamment la manutention qui suit la prestation musicale (alors que l'on est déjà fatigué par le travail musical) comme un mauvais moment de la soirée.

Le travail d'organisation et d'administration concerne la gestion de planning et de budget, la recherche de fonds, la stratégie marketing et surtout la recherche d'engagements. La capacité des musiciens à accomplir ce type d'activité et leur désir de le faire sont très inégalement distribués. Il s'agit bien de détenir et d'être à même d'investir une forme particulière de capital culturel, une sorte de « capital bureaucratique » pour monter des dossiers de subvention, pour maîtriser la logistique d'une tournée ou tenir un site internet. Fabrice, guitariste lausannois (30 ans), met en avant l'héritage reçu de ses parents, *designer* et professeur de dessin dans l'enseignement supérieur, comme vecteur de savoirs et de soutien à l'utilisation des outils nécessaires à la création et à la gestion d'un site internet. Ses parents l'aident même souvent à accomplir ces tâches. D'autres suivent des stages « pour apprendre tout ça » (Laure, piano, 36 ans, Lausanne) de plus ou moins bon gré. De fait, très éloignées des activités artistiques, ces tâches sont souvent considérées comme relevant du « sale boulot », parfois plus que la manutention « parce qu'elles constituent quelque chose de dégradant et d'humiliant » (Hughes, 1996 : 81) par rapport à un idéal de pureté artistique et de désintéressement. Cet idéal n'est pas contredit par la manutention, pénible certes, mais qui au moins permet de tenir une posture désintéressée, confinant presque au martyr (croulant sous le poids de sa grosse caisse), alors que l'administration et le management sont le domaine de l'*homo œconomicus* supposé calculateur et rationnel. Cette dimension dégradante est très variablement perçue entre ceux qui revendiquent une méconnaissance de tout ce qui est « business » et ceux qui adhèrent à l'idée d'entrepreneuriat artistique et construisent des « plans de management ». Au-delà des ressources et des dispositions sociales inégales pour mener ces activités, l'enquête ethnographique en France comme en Suisse a révélé un effet de génération dans le rapport à ce travail de gestionnaire et d'entrepreneur : les moins de 30 ans sont, sans surprise, beaucoup plus familiers avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication et nettement moins rétifs à des logiques entrepreneuriales.

2.2. Travail de routinisation

Ce deuxième grand type de travail invisible est primordial pour l'exercice du métier puisqu'il concerne l'incorporation, l'entretien et l'amélioration de la technique instrumentale par des exercices solitaires (gammes, arpèges, recherche de doigtés, lecture de partitions ou improvisations, etc.) et la

coordination collective par des répétitions. Le travail solitaire n'est jamais rémunéré, il incombe à chacun de s'exercer sur son instrument dans le cadre privé en s'accommodant des contraintes sonores (sourdisines, batterie muette, isolation plus ou moins bricolée d'une pièce du logement, etc.). On sait pourtant combien ce travail est à la fois indispensable et pénible puisque dans la plupart des cas, quel que soit l'instrument, il faut des années de pratique quotidienne pour parvenir à jouer en étant à l'aise sur scène, sans que le travail d'incorporation ne soit perceptible. Ensuite, selon le type de carrière, la difficulté des formes musicales et la fréquence du jeu en public, ce travail individuel peut s'amenuiser. Les musiciens artisans suisses, par exemple, qui jouent nettement plus fréquemment que les musiciens artistes⁶ (en moyenne environ quatre-vingts fois par an contre une trentaine pour les artistes, qui eux enseignent plus), n'ont pas besoin de s'entretenir tous les jours. Pour ce qui est du travail collectif de répétition, en dehors des orchestres classiques où il est compris dans le salaire des musiciens permanents (exclus des deux enquêtes), il n'est rémunéré qu'à condition d'être inscrit dans un contexte subventionné de « résidence » ou de « création » ce qui n'arrive jamais pour les musiciens artisans, et pas systématiquement pour les musiciens artistes (plus ils s'élèveront sur la pyramide professionnelle et plus ce sera fréquent). Généralement, on répète dans un cadre privé, dans un local plus ou moins aménagé en *home studio*, parfois on loue un studio de répétition ou on se le fait prêter.

Ce type de travail invisible est au cœur de la production musicale. Pour les musiciens, il demande un investissement temporel très important et il constitue le labeur indispensable à l'exercice du métier. Chez les musiciens français, il est particulièrement intéressant de voir que l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle est généralement considérée de manière plus ou moins explicite comme une rémunération de ce travail aussi invisible qu'indispensable (Langeard, 2013). On retrouve à nouveau la tension déjà repérée entre travail et emploi puisque les jours où l'on ne touche pas de « cachet » sont officiellement chômés alors qu'ils sont en fait souvent les moments d'un travail éprouvant (répéter des dizaines de fois un passage difficile, tenter de repousser ses limites techniques, autogérer le collectif, etc.), justement payé par « l'intermittence » vécue comme un salaire socialisé (Friot, 2012). En Suisse, c'est la diversification des revenus notamment par l'enseignement qui permet de dégager le temps du travail gratuit de la routinisation.

Ainsi, à l'instar d'autres métiers du geste comme la chirurgie, certains sports ou formes d'artisanat manufacturier, le travail de performance visible n'est possible qu'à la condition que la partie de routinisation soit prise en charge de manière individuelle dans un cadre privatisé : les chirurgiens s'entraînent seuls à réaliser des sutures parfaites sur des pieds de porc, beaucoup de sportifs gèrent seuls une partie de leur préparation physique, les artisans font des essais de techniques sur des pièces non destinées à la vente. On trouve ici une dimension du travail encryptée au-delà même des « coulisses », qui relève de l'intime qui ne concerne que le propre corps du travailleur qui doit trouver « son geste » (Bajard et Perrenoud, 2013).

6. Nous utilisons cette opposition schématique mais, encore une fois, il est bien évident qu'il ne s'agit pas de deux catégories étanches mais plutôt de deux sous-ensembles polarisant le réseau.

2.3. Travail de socialisation professionnelle

Une grande partie du métier et de l'insertion professionnelle se joue autour des réseaux d'interconnaissance, tout comme pour les musiciens ethnographiés par Howard Becker il y a plus de soixante ans (Becker, 1985). Savoir reconnaître et articuler les réseaux ou ce que l'on peut communément appeler les familles d'artistes est donc un enjeu central. Des liens durables s'établissent dans une imbrication des collectifs de musique avec les sphères privée et professionnelle. Le collègue, le chef, l'employeur même sont souvent des « amis », ce qui rend les relations ambiguës : « Il sait que l'enveloppe est un peu petite, que c'est un peu tiré par les cheveux, mais il voudrait bien bosser avec toi parce qu'on s'entend bien. Y a comme ça une sorte de famille de gens qui se doivent d'être partants... tu fais partie de cette famille et y faut que tu y restes... et pis en plus en souriant parce qu'y en a un qui mène le jeu parce que c'est son groupe » (Pascal, batteur, 57 ans, Lausanne). Ce travail de socialisation professionnelle est particulièrement difficile pour les musiciennes dans la mesure où, en Suisse comme en France, les collectifs sont très largement masculins, voire masculinistes (Perrenoud, 2011), la dimension genrée de ces réseaux est constitutive de leur organisation et « la non-participation à ces réseaux de connaissance et de reconnaissance est un handicap » (Ravet, 2011 : 159)⁷.

Le travail de socialisation professionnelle se construit autour d'activités qui ne relèvent pas directement de la pratique musicale mais plutôt de la sociabilité musicienne. Aller aux concerts et aux « bœufs » ou « jams », aller à des « fêtes », des « soirées », c'est réseauter mais c'est aussi ajuster ses pratiques culturelles et sociales, et affiner ses catégories de classement : « qu'est ce qui est bon ? qu'est-ce qui est « ringard » ? qu'est-ce qu'aiment ou détestent mes amis-collègues ? », etc. Ainsi, même quand il est spectateur, dans le public, le musicien n'est pas pour autant hors du travail, c'est ce que Barthes écrivait des auteurs français vus par *Le Figaro* pendant leurs vacances : faux travailleur, l'artiste est aussi un faux vacancier, jamais vraiment au travail ni vraiment hors travail (Barthes, 1957). Pourtant, on pourrait considérer que toute interaction entre membres d'un même espace professionnel a une dimension de relation de travail. C'est peut-être d'autant plus vrai que la relation est asymétrique : un verre entre pairs musiciens interprètes peut être relativement dénué d'enjeux professionnels, mais la même situation entre un musicien et le programmateur d'un festival prestigieux, ou entre un nouvel entrant sur le marché du travail et une figure de la scène locale à la fois employeur potentiel et *gatekeeper* est une « situation de travail », déterminée par des enjeux professionnels importants. Ce type d'activité est d'ailleurs bien perçu comme relevant du travail chez les professionnels très qualifiés (on parle de « repas d'affaires » ou de « déjeuner de travail »). Outre l'exercice collectif du goût, ces interactions sont très proches de la sociabilité évoquée par Loïc Wacquant à propos des discussions à la salle de boxe de Chicago dont il livre l'ethnographie dans *Corps et Âmes* : sous les aspects d'un bavardage en apparence socialement anodin, on affirme des adhésions, des usages, des façons de dire et de faire, communiquant ainsi « de manière orale et osmotique le savoir indigène de la profession » (Wacquant, 2000 : 42).

7. L'ensemble des éléments présentés ici mériterait aussi d'être examiné sous l'angle des rapports sociaux de sexe, c'est un élément que l'on retrouvera dans Perrenoud et Chapuis, 2016.

Pour pousser aussi loin que possible la question de la distinction entre travail et hors-travail chez les musiciens, il convient d'envisager un dernier type de situation qui constitue en quelque sorte la quintessence de l'activité paradoxale de l'artiste romantique pour qui travail et hors-travail ne sauraient constituer des catégories stables. Nous évoquons ici différentes activités censées favoriser la « créativité » et l'« inspiration » comme écouter de la musique, aller voir des expositions, lire, rêver, se promener (le tout en usant, ou pas, de divers psychotropes). Si ces exemples semblent presque caricaturaux, ils participent néanmoins du travail musical tel que se le représentent nombre de musiciens artistes, même s'il est plus difficile de faire entendre à ses parents, sa compagne ou ses enfants que la journée passée sur le canapé à écouter des disques en buvant du whisky est bien une journée de travail... Bien sûr, tous les musiciens ne pratiquent pas ce type d'activité assidûment, il faut déjà s'inscrire dans un régime vocationnel de singularité valorisant l'inspiration créatrice pour se livrer consciemment à ce travail d'inspiration. Dans le cas des musiciens artisans qui reproduisent des formes musicales existantes en jouant des reprises, le travail d'inspiration n'existe pas, en ce sens que les activités mentionnées plus haut peuvent être menées sans que l'on y cherche quelque bénéfice pour son propre travail musical. Cela peut même donner lieu à des traits d'ironie entre artisans, tel ce saxophoniste pyrénéen (42 ans) qui sortait discrètement fumer un joint à chaque pause dans les bars où il jouait du rockabilly en lançant, goguenard, à ses collègues. « Je vais chercher l'inspiration ! » On atteint là probablement la limite des activités des musiciens pouvant être considérées par eux et/ou des tiers comme relevant du « travail ».

Conclusion

Nous avons vu que le métier de musicien se caractérise par un fort investissement dans des activités diverses en dehors du jeu en public. Dans quelle mesure ces activités relèvent-elles d'un travail ?

Le travail péri-musical concentre des activités fort différentes mais qui correspondent toutes à un métier spécifique. La plupart des musiciens ordinaires sont contraints par manque de moyens de démarcher eux-mêmes pour trouver des engagements, de s'occuper de la sono ou de conduire le camion, mais les métiers d'agent d'artiste, de sonorisateur ou de chauffeur existent bien : des tiers pourraient être payés spécifiquement pour accomplir ces tâches. Le travail de routinisation est différent, il ne peut être délégué, mais il arrive qu'il soit reconnu et rémunéré en tant que tel. Même si de telles situations ne concernent pratiquement que les musiciens artistes en « résidence », la nature laborieuse de l'activité est fondamentalement reconnue. Ces heures à faire des gammes ou à répéter collectivement constituent en outre un ensemble d'activités bien repérées par le sens commun comme constitutives du « travail » de musicien. Toutefois, les deux autres grands types d'activités (socialisation et inspiration) participent plutôt du développement d'une culture et d'un « style de vie artiste » où le savoir-être est primordial. Ces activités ne sont que rarement associées explicitement à l'idée de travail, c'est souvent même l'inverse : aller au spectacle, dîner avec

des amis, faire une promenade ou écouter un disque, tout cela semble indiscutablement relever des loisirs, mais la question mérite d'être posée sérieusement.

Eliot Freidson considérait que « ce n'est ni le caractère intrinsèque de l'activité, ni le savoir que requiert sa mise en œuvre, ni la dépense physique engagée dans l'accomplissement, qui distingue de manière saillante [...] le travail du non-travail. [...] Ce qui fait de l'activité un travail, c'est sa valeur d'échange. Ce qui fait de la personne un «travailleur» ou un «professionnel», c'est sa relation au marché » (Freidson, 1994). On peut envisager la valeur d'échange et la relation au marché d'une activité d'administration ou de manutention et de ceux qui les accomplissent. On peut aussi envisager qu'un travail de développement des compétences professionnelles par l'exercice de la technique instrumentale s'inscrit dans une relation au marché assez évidente : on peut supposer que mieux on joue et plus on a de chances de bien travailler. Mais on peut aussi considérer le travail de socialisation professionnelle dans la sociabilité « hors travail » comme profondément inscrit dans une « relation au marché », de manière plus ou moins directe et donc relevant bien d'un « travail ». Il peut arriver que l'on aille à une soirée ou un concert uniquement par intérêt professionnel, même si en général les deux registres s'interpénètrent (on « joint l'utile à l'agréable »). Le travail d'inspiration quant à lui repose sur des éléments bien plus ténus et ne saurait être distingué des activités spécifiques aux espaces les mieux repérés de la production des biens symboliques (Bourdieu, 1994), l'intellectuel qui « pense », le curé qui prie, le parent qui joue avec l'enfant sont au cœur de l'économie inversée de l'activité scolaire qui se suffit à elle-même.

Ainsi, si ces différents types d'ambivalences entre travail et hors-travail sont particulièrement sensibles dans ces espaces de dénégarion du monde social que sont l'art et la culture (Bourdieu, 1994), on gagnerait à considérer de la même manière la diversification des tâches liées à l'exercice professionnel dans d'autres secteurs : des métiers du geste et du corps (artisan, ouvrier), comme on l'a vu, et tous les métiers de service. On peut probablement considérer que l'on a affaire à une différence de degré et non pas de nature entre le métier de musicien et d'autres espaces professionnels y compris très éloignés des mondes de l'art (Perrenoud, 2013). Il est encore une fois éclairant de s'intéresser à des cas où l'ambiguïté entre travail et hors-travail est plus repérable, plus évidente, souvent clairement thématifiée (« intermittents = feignants »), mais cela doit nous permettre d'étendre le questionnement, non seulement sur la scène et les coulisses du travail, sur le travail relationnel et émotionnel, mais sur le concept de travail comme « spectacle » au sens de Debord (1967) : le travail visible est toujours la mise en scène d'une relation sociale.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Appay B. (2005), *La Dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris, L'Harmattan.
- Bajard F. et Perrenoud M., (2013), « Ça n'a pas de prix. Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art », *Sociétés contemporaines*, pp. 68-91.
- Barthes R. (1957), *Mythologies*, Paris, Seuil.

- Becker H.S., (1985), *Outsiders*, Paris, Métailié.
- Becker H.S., (1988), *Les Mondes de l'art*, Paris, Flammarion.
- Bidet A. (2011), *L'Engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot?*, Paris, PUF.
- Boltanski L. et Chiapello E. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bourdieu P. (1971), «Le marché des biens symboliques», *L'année sociologique*, 22-3, pp. 49-126.
- Bourdieu P. (1975), «L'invention de la vie d'artiste», *ARSS*, 1-2, pp. 67-93.
- Bourdieu P. (1994), *Raisons pratiques*, Paris, Seuil.
- Bourdieu P. (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.
- De Boe J. (coord.) (2011), *L'Artiste, un entrepreneur?*, Bruxelles, Impressions Nouvelles.
- Debord G. (1967), *La Société du spectacle*, Paris, Buchet-Chastel.
- Djaouti D. (2012), «Définir le <Serious Gaming>», *Revue Argos*, 49, Sceren-CRDP Académie de Créteil.
- Faulkner R.R. et Becker H.S. (2011), *Qu'est-ce qu'on joue maintenant?*, Paris, La Découverte.
- Freidson E. (1986), «Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique», *Revue française de sociologie*, XXVII, pp. 431-443.
- Freidson E. (1994), *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy*, The Chicago University Press.
- Friot B. (2012), *L'Enjeu du salaire*, Paris, La Dispute.
- Fusulier B. (2011), *Articuler vie professionnelle et vie familiale*, Louvain, PUL.
- Goffman E. (1968), *Asiles*, Paris, Minuit.
- Heckathorn D.D. (1997), «Respondent-Driven Sampling: A New Approach to The Study of Hidden Populations », *Social Problems*, 44, pp. 174-199.
- Heinich N. (1993), *Du peintre à l'artiste*, Paris, Minuit.
- Hochschild A. (2003), «Travail émotionnel, règles de sentiments et structures sociales», *Travailler*, 1-9, pp. 19-49.
- Hughes E.C. (1996), *Le Regard sociologique*, Paris, EHESS.
- Langeard C. (2013), *Les Intermittents en scène*, Rennes, PUR.
- Menger P.-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Seuil.
- Moulin R. (1983), «De l'artisan au professionnel: l'artiste», *Sociologie du travail*, 4-83, pp. 388-403.
- Perrenoud M. (2006), «Jouer "le jazz": où? comment? Approche ethnographique et distinction des dispositifs de jeu», *Sociologie de l'art*, 8, pp. 25-42.
- Perrenoud M. (2007), *Les Musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*, Paris, La Découverte.
- Perrenoud M. (2011), «Les Musicos et la "masculinité"», in Welzer-Lang D. et Zaouche C. (dir.), *Masculinités: état des lieux*, Ramonville, Eres, pp. 57-70.
- Perrenoud M. (2013), «Economie des biens symboliques et dramaturgie sociale du travail», in Maxime Quijoux (dir.) *Bourdieu et le travail*, Rennes, PUR, pp. 193-206.
- Perrenoud M. et Bataille P. (2015), «Être musicien. Construction et maintien d'une identité professionnelle pour les musiciens ordinaires en France et en Suisse romande», communication au Congrès de la Société suisse de sociologie, Lausanne.
- Perrenoud M. et Chapuis J. (2016), «Des arrangements féminins ambivalents: musiques actuelles en Suisse romande», *Ethnologie française*, XLV-1 (dossier Art et jeux de genre) pp. 71-81.
- Ravet H. (2011), *Musiciennes*, Paris, Autrement.
- Wacquant L. (2000), *Corps et Âme. Carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*, Marseille, Agone.

« Hors travail » et négociation collective : le cas des bénévoles pour Expo 2015

Gianluca De Angelis

Résumé : À l'occasion de l'Exposition universelle de Milan, le protocole signé entre Expo S.p.A. et les syndicats des travailleurs prend en compte la mise au travail des bénévoles. Pour la première fois en Italie, l'affaiblissement des limites classiques entre « travail salarié » et « travail bénévole » fait son entrée dans la négociation entre les institutions qui, encore aujourd'hui, agissent dans le cadre de celle logique. L'article vise à analyser, dans tout son paradoxe, la tentative du plus grand syndicat italien, la CGIL, pour renforcer les positions des salariés face à l'avancée de formes alternatives de travail plus ou moins « gratuites ». En effet, la portée collective de la négociation syndicale s'estompe face à la subjectivation des limites que le syndicat même cherche à renforcer.

Mots-clés : travail gratuit ; travail bénévole ; syndicat ; gratuitisation ; négociation ; convention collective.

Introduction

L'affaiblissement de la limite entre « travail » et « travail bénévole » représente un terrain d'enquête intéressant tant dans sa dimension collective que subjective. L'exposition internationale de Milan « Expo 2015 », avec ses 8 000 bénévoles, pousse à la réflexion quant à la définition de cette limite, principalement pour trois raisons : I) il s'agit, pour l'Italie, du premier cas dans lequel le bénévolat (ici entendu comme « hors-travail ») trouve une place dans la négociation collective ; II) la gratuitisation du travail qui inquiète les syndicats se double d'une professionnalisation du bénévolat qui, elle, inquiète les associations ; III) enfin, s'il n'en sera pas question dans cet article, il faut encore mentionner l'utilisation massive des bénévoles et les conflits, particulièrement vifs, entre les mouvements contraires à Expo et les gouvernements nationaux et locaux¹.

Après une contextualisation du bénévolat dans Expo et une brève présentation du débat sur la gratuitisation du travail dans sa relation avec l'action solidaire, nous nous pencherons sur le processus de négociation collective : son histoire, grâce aux entretiens avec les signataires du protocole, et ses fragilités exprimées notamment par les bénévoles.

1. Ces conflits ont abouti en particulier à la diffusion de la catégorie du « travail gratuit » dans plusieurs articles dans les médias et dans les analyses sur le travail en Italie.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Cet article s'insère dans le contexte d'un travail de recherche pour une thèse de doctorat en sociologie sur la délimitation entre travail gratuit et travail rémunéré. Il s'agit d'un développement sur un des thèmes qui y sont traités. Les données ici mobilisées résultent d'entretiens avec les responsables du Centre de service pour le volontariat (organisateur de la campagne de bénévolat pour Expo), des syndicalistes de la CGIL (le plus grand syndicat d'Italie, signataire du protocole sur l'utilisation des bénévoles), et vingt bénévoles. De ces vingt bénévoles, quinze ont été interviewés directement sur le site, tandis que cinq d'entre eux, sélectionnés par le biais des réseaux sociaux, ont été interviewés deux fois (avant l'Expo, et une fois l'Expo terminée). Dans tous les cas, j'ai contacté directement les bénévoles par des messages privés, en explicitant mon but.

I. Point de départ

«Le 31 mars 2008 à Paris les États membres du BIE (Bureau international des expositions) ont choisi, au terme d'un suffrage ayant recueilli 86 votes favorables (contre 65 votes défavorables), Milan comme siège de l'Exposition universelle de 2015. Le défi pour porter en Italie l'Expo fut lancé à la fin du mois d'octobre 2006, lorsque le gouvernement italien décida de proposer Milan pour accueillir ce grand événement international, ayant pour sujet "Feeding the Planet, Energy for Life".»

Voilà l'introduction du dossier proposé sur le site du gouvernement italien concernant Expo 2015, l'Exposition universelle qui se déroule à Milan du 1er mai 2015 au 31 octobre 2015.

Nous étions en 2008 et la possibilité d'accueillir l'Exposition universelle commençait à imprégner le discours politique italien, présentée alors comme une grande opportunité de reprise de l'économie et de l'emploi. Elle devait notamment permettre la création de plus de 75 000 postes, un investissement public évalué à 10 milliards d'euros, ainsi qu'un bénéfice de 900 millions d'euros sur la location des pavillons et les sponsorisations (Dell'Acqua, Morri et Quaini, 2013).

Sept ans plus tard, l'Exposition s'ouvre sur un climat de méfiance dû aux arrestations pour corruption du comité gestionnaire et aux relations du comité avec des entreprises soupçonnées de liens avec la Mafia, et aux polémiques relatives aux mauvaises conditions de travail des employés.

Dans ce contexte, les conditions du bénévolat à Expo sont devenues un fort centre d'intérêt tant parmi ceux qui soutiennent l'engagement des «volontaires» lors de cet événement (principaux partis politiques et médias; il existe même une émission sur MTV consacrée à ce sujet²) que parmi ceux qui le critiquent. Parmi ces derniers, au cours des mois qui ont précédé l'ouverture de l'Expo, des collectifs contestataires, soutenus par des universitaires, ont lancé une campagne autour du hashtag #IoNonLavoro-Gratis³.

L'attention des médias et des mouvements relativement à cette question n'est pas uniquement due au bénévolat. En effet, en plus de la défense d'un certain nombre de valeurs par l'exposition et de sa propension à attirer les

2. Le titre de l'émission est assez parlant: *La mia expo – storie di volontari* (Mon Expo – histoire des bénévoles). Lien vers le site web: <http://news.mtv.it/tv/mia-expo-dal-13-giugno-mtv-storie-dei-volontari-per-expo-milano-2015/>

3. JeNeTravaillePasGratuitement.

investissements internationaux, Expo a été présentée par le gouvernement comme une occasion de renouveler le marché du travail par un effet d'augmentation de la demande et d'apport de nouvelles compétences. Néanmoins, à cinq mois de son lancement, l'impact d'Expo sur l'emploi n'est pas clair. Il n'existe pas de données officielles et, pour ce qui concerne la création d'emplois directement liée à Expo, on constate aux cotés du salariat (le plus souvent sous la forme de contrat intérimaire et de CDD⁴) un important recours à l'apprentissage et aux stages de formation.

4. Il n'existe pas de chiffres officiels. La négociation entre Expo et les syndicats précise néanmoins que le recours aux contrats d'intérim à terme et aux contrats à durée déterminée est limité à 80 % de la totalité des employés.

5. Il est particulièrement intéressant d'observer que tant le CSV que les services d'Expo préfèrent le terme « orientation » à celui de « sélection ».

6. Le bilan social de 2013 du CSVnet précise que 43 000 associations de bénévolat et plus de 23 000 citoyens ont bénéficié des services offerts par l'organisation. Ce bilan est en ligne ici : <http://www.csvnet.it/chi-siamo/chisiamocsv/report-2013>. L'origine des CSV en Italie est enracinée dans la loi 266/199 sur le bénévolat, et plus particulièrement dans l'article 15, qui oblige les Fondations d'origine bancaire à soutenir, avec une partie de leurs gains, des fonds régionaux de soutien au bénévolat. Ces fonds, contrôlés par des Comités de gestion (Co.Ge), sont destinés aux services pour les organisations de bénévolat et aux bénévoles ainsi qu'aux services qui sont mis en œuvre par des centres de services spécifiques, constitués, selon le décret interministériel du 8 octobre 1997, par une majorité d'organisations de bénévolat.

7. Il s'agit du remboursement pour le voyage et les transports, d'un ticket chaque jour pour un repas, une tablette à la fin de la période.

2. Les dimensions du bénévolat dans Expo

Lorsque, au mois d'octobre 2014, la campagne contre l'utilisation du bénévolat dans Expo a débuté, l'*orientation*⁵ des bénévoles conduite par le réseau du Centre service pour le volontariat (CSV) avait déjà commencé depuis cinq mois.

Dans le dossier de présentation, le calcul prévisionnel du nombre de bénévoles était de 36 000 individus. Par conséquent, et même si les chiffres se sont révélés différents, la seule organisation en Italie en mesure de satisfaire ce genre de besoin était le CSVnet, l'organisme de coordination des centres de service pour le soutien du bénévolat (CSV). Il s'agit d'une structure nationale qui peut compter sur l'existence de huit centres au niveau régional, 66 au niveau départemental, et qui offre aux associations de bénévolat des services logistiques, de formation et d'orientation⁶. En pratique, les CSV sont gérés par des associations et des organisations qui travaillent sur le territoire.

À partir de juin 2014, un mois avant la signature du contrat avec Expo SpA et mois d'ouverture de la campagne de recrutement, le CSV a « orienté » plus des 10 000 candidats, pour finalement parvenir à une base de 7 500/8 000 bénévoles. Celle-ci est divisée en plus petits groupes de 520 bénévoles qui couvrent chacun, en deux postes de cinq heures et trente minutes, une période de quatorze jours. Chaque sous-groupe, composé donc de 260 bénévoles, couvre les dix-sept zones qui divisent le site de l'exposition et dont sont responsables, pour ce qui concerne l'organisation des bénévoles, dix-sept « team leaders ». Ces « cadres » employés doivent vérifier la présence des bénévoles, qui seule leur permet d'obtenir les remboursements et autres bénéfices prévus pour leur « participation »⁷.

Pour ce qui concerne la composition des groupes, le CSV a dû considérer plusieurs variables : 1) en premier lieu la provenance des bénévoles, qui doit être mise en rapport avec la capacité de remboursement et de logement ; 2) la distribution des bénévoles en fonction du nombre de candidatures arrivées de chaque partie d'Italie (le groupe des « recommandés » mis à part, à savoir les fils des employés des entreprises partenaires, ou ceux auxquels le CSV même a donné visibilité pendant la campagne) ; 3) il fallait, enfin, considérer la composition psychologique des groupes. Par exemple, le CSV a dû gérer le problème du *leadership*, car l'organisation n'avait pas informé que les responsables des bénévoles sur le terrain, les *team leaders*, étaient sélectionnés par une agence de travail intérimaire, donc eux-mêmes travailleurs intérimaires et non bénévoles.

Il faut également tenir compte du fait que seule une moitié des candidatures fut finalement retenue en conclusion du processus. Deux facteurs

peuvent expliquer un taux de sélection si élevé. Tout d'abord, la liste des bénévoles sélectionnés doit être « validée » par la police⁸. Ce premier examen policier est responsable de la perte de 3 % à 5 % environ des candidatures bénévoles. En second lieu, comme nous dit le responsable du CSV, « il y a sept modules formatifs⁹ de deux heures chacun, il s'agit donc de quinze heures de formation avec un examen final qu'on peut repasser N fois, mais qui est malgré tout à l'origine de la perte de 35 à 40 % des candidatures. On sait aussi, par expérience, que 10 % des candidats abandonnent même si ils ont terminé le parcours, tout simplement à cause des aléas de la vie. Voilà comment on aboutit aux 50 % de perte » (CSV-II).

3. Gratuitisation du travail ou professionnalisation du bénévolat ?

Dans *L'Anti-Cédipe* Deleuze et Guattari expliquent par le processus ininterrompu de « territorialisation » et « déterritorialisation » la capacité du capitalisme à multiplier les occasions d'accumulation et de croissance (1973). En ces termes, la territorialisation capitaliste du sujet et les processus de subjectivation qui le permettent sont probablement le territoire qui caractérise la phase post-industrielle du capitalisme.

De façon cohérente par rapport au projet néolibéral de pression entrepreneuriale du sujet (Dardot et Laval, 2013 ; Foucault, 1979), l'injonction à la responsabilisation individuelle par rapport à son propre destin détermine la tension entre les deux pôles identifiés par Castel dans l'individu par excès et l'individu par défaut (2009). La centralisation de la dimension passionnelle et vocationnelle du travail qui caractérise la production dans la cité *par projet* (Boltanski et Chiapello, 1999) s'articule donc avec l'institutionnalisation des dispositifs de réglementation disciplinaire des parcours individuels.

La solidarité, la passion, organisées ou pas, constituent les nouveaux terrains d'intérêt économique. On peut trouver trace de ce phénomène dans les rhétoriques des politiques sociales européennes et des pays membres¹⁰. Le concept même d'*activation*, par exemple, a perdu son attache traditionnelle avec l'engagement individuel pour la communauté. De nos jours, dans les nouveaux dispositifs de protection sociale et d'allocation conditionnée, l'*activation* n'est rien de plus qu'une preuve de « mérite » individuel (Borghi et Rizza, 2006).

Il ne s'agit pas tant d'un changement en termes de droits que d'un changement en termes d'exigibilité du droit même : du travail au marché du travail, de l'emploi à l'employabilité. De la même manière qu'en France (Friot, 2011), le principe de concurrence est mis au centre des dynamiques de protection sociale des travailleurs. C'est surtout par cette dynamique que le processus de « gratuitisation » du travail, favorisé en Italie par la multiplication des occasions de formation au travail comme les stages extracurriculaires, par la fragmentation et enfin par l'appauvrissement des parcours salariaux, rencontre le phénomène de la professionnalisation du bénévolat.

Par processus de « professionnalisation », nous entendons ici la transformation, au sens professionnel, du regard que portent les bénévoles sur le rapport entre les activités exercées dans le cadre de la solidarité organisée et leurs vies professionnelles (Fleuriel, 2006 ; Hély, 2009 ; Simonet, 2010). La mise en concurrence des sujets passe donc par la capture économique des éléments passionnels et vocationnels qui, de plus en plus, trouvent place

8. Au moment de l'interview, cette information était cachée. Cependant, l'information sur les contrôles policiers a été révélée au public lorsque plus de 600 employés ont du renoncer à leur emploi. Rien ne fut expliqué aux employés, sinon qu'il y avait des problèmes avec la police. Il ne s'agissait pas de préjugés, même si parmi le groupe se trouvaient notamment des ex-activistes. Alors que l'auteur écrit ces lignes, la CGIL est en train d'obtenir une obligation de réintégration à défaut de publication des motivations du rejet. La stratégie mise en œuvre par la CGIL se développe au cas par cas. Il s'agit de demander aux entreprises d'embauche de faire pression sur Expo SpA pour qu'elle fasse à son tour pression sur la préfecture. Ainsi, syndicats et entreprises, demandent à la police la permission d'accéder au lieu de travail pour des employés réguliers, et dans le cas contraire une motivation du refus.

9. La formation est en ligne et mise à disposition par Expo SpA. Les sujets sont liés à l'exposition et au thème, à savoir l'histoire des expositions universelles, la nourriture et la sécurité sur le site. Seul un module a été préparé par le CSV, au sujet du bénévolat.

10. De plus en plus, les formes d'engagement individuel se développent sur le marché du travail, tant en termes de production de valeur économique qu'en termes de compétition individuelle sur ledit marché. Alors que dans la programmation européenne 2014-2020 le bénévolat est passé de la Direction générale éducation et culture à la Direction général emploi, Affaires sociales et Inclusion, le Parlement italien discute

actuellement d'une réforme du tiers secteur qui prévoit de renforcer le rôle du service civique et du bénévolat dans les parcours formatifs et professionnels – le texte et la discussion sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/45510.htm>

dans les CV des futurs employés. Sous la perspective du capitalisme réticulaire (Boltanski et Chiapello, 1999), la participation gratuite aux événements de ce genre donne un double avantage professionnel : en termes de capital social bien sûr, mais aussi en tant que preuve de la capacité à l'implication personnelle. C'est par cette perspective que la limite entre ce que l'on considère classiquement comme du « travail » (une activité productive de valeur rétribuée) et du « hors-travail » (les activités gratuites, comme celles reproductives et de bénévolat) se brise.

Ce phénomène n'est pas méconnu dans le monde associatif italien. Avec la réduction de la dépense publique due aux politiques d'austérité et la remise en cause de l'État-providence au cours de la dernière décennie, les occasions de sous-traitance et d'externalisation vers les associations du tiers secteur et de bénévolat ont effectivement augmenté. Dans ce cadre, le recours à un bénévolat de plus en plus professionnalisé est inévitable. Comme le déclare une responsable du CSV :

« Le niveau, la qualification et l'instruction des bénévoles sont en train d'augmenter. Dans le Service Europe11 la grande partie des jeunes qui se mobilisent ont un bac plus trois ou cinq. Ils ont donc un certain niveau d'études. Ils voient dans le bénévolat une opportunité d'expérimenter concrètement ce qu'ils ont appris pendant leurs études. Ils souhaitent aussi enrichir leur CV en termes de compétences et de savoir-faire. Il ne s'agit donc pas uniquement de savoir et de savoir-être. Ainsi, l'attention à la relation entre bénévolat/volontariat et compétences grandit. Il existe des directives au niveau européen et ministériel. Par ailleurs, la région Lombardie expérimente des parcours de reconnaissance de compétences acquises grâce aux services bénévoles. Tout cela permet de souligner que les bénévoles donnent au service une certaine signification. Il faut comprendre que, bien entendu, cette expérience est une expérience solidaire, de don, etc. mais que me donne-t-on en échange ? Je veux dire, en termes d'enrichissement du point de vue professionnel, mais aussi personnel. » (CSV-I)¹²

L'idée d'un « enrichissement du point de vue professionnel », qu'on retrouve dans l'analyse de Fleuriet sur le bénévolat dans les Jeux olympiques (2006 : 89), renvoie à une vision instrumentale du bénévolat, qui reste par ailleurs encore un tabou en particulier parmi les organisations qui viennent d'une conception plus traditionnelle comme les organisations d'origine catholique ou communiste. Ce n'est pas un hasard si l'interviewée parle de « service » plutôt que de « travail ». La conception traditionnelle contraste avec l'injonction des institutions européennes à enrichir les parcours personnels avec des expériences qui peuvent améliorer les performances en termes de compétitivité sur le marché du travail. Ainsi, à côté des activités pour lesquelles on a besoin d'une véritable formation, il est plutôt question ici de consolider ou d'obtenir des compétences relationnelles, des « *soft-skills* » (CSV-I).

Pour faire une synthèse du débat italien entre les années 1980 et 1990 sur la relation entre administration publique et tiers secteur et de son impact sur les organisations, E. Pavolini identifie deux positions principales : celle de ceux qui reconnaissent dans cette relation une pression isomorphique sur les organisations du tiers secteur ; celle de ceux qui, à l'inverse, croient en l'autonomie des organisations pour faire face à ce genre de

11. Elle se réfère ici au service de soutien au programme de Service volontaire européen (SVE).

12. Femme, projet-manager du CSV de Milan.

pression (2003 : 191). Les nouvelles relations entre la solidarité organisée et le marché du travail entrent forcément dans le cadre de ce débat et renforcent, probablement, la première position.

Mais l'impact sur les organisations associatives n'est pas la seule conséquence. Il faut également évoquer les conséquences sur le marché général du travail. Selon les mots de l'interviewée : « D'un côté on demande une plus grande compétence aux bénévoles, mais de l'autre, on dit "attention !" », car si les bénévoles deviennent trop compétents on risque le court-circuit : avec un bénévole compétent, quel est le destin du professionnel ? » (CSV-I). On le voit concrètement à partir des données du dernier recensement de l'Industrie et des services conduit par l'Institut de statistique italien. F. Antolini a reconnu les conditions statistiques pour commencer à parler d'un effet de substitution du secteur public, surtout pour ce qui concerne le socio-sanitaire, par le secteur du non-lucratif. Ainsi, si d'une part il est vrai que l'entreprise sociale, plus encore qu'un acteur organisationnel, représente une stratégie d'organisation du contexte de frontière, donc de transformation (De Leonardis, 2009), d'autre part l'extension de cet espace de frontière augmente l'enjeu en termes de pouvoir contractuel des autres acteurs, comme les syndicats. Cette question illustre l'importance de la négociation entre syndicats et Expo SpA.

4. Nouvelles frontières de la négociation collective

De ce point de vue l'exposition universelle représente une nouveauté absolue en termes de négociation car jamais, en Italie, la dimension du bénévolat n'avait trouvé sa place dans un contrat d'origine syndicale. Dans le protocole signé le 23 juillet 2013 par Expo SpA et les représentants syndicaux territoriaux et de secteur des syndicats confédéraux CGIL, CISL, UIL¹³ se trouve un article, le 6¹⁴, dédié notamment au bénévolat et qui en spécifie les caractéristiques. Le paragraphe s'attarde en particulier sur la nature non lucrative, gratuite et non professionnelle des activités exercées par les bénévoles.

Si cet accord a été très critiqué par les mouvements sociaux de lutte contre la précarité¹⁵ en ce qu'il légitime l'utilisation du bénévolat dans un cadre lucratif, pour le responsable de la CGIL il s'agit, au contraire, d'un bon résultat né d'une « intuition syndicale qui remonte directement à 2007 » (CGIL-I)¹⁶. Pour candidater à recevoir l'Exposition universelle sur son territoire, la Ville de Milan avait en effet besoin du soutien d'organisations représentatives de la société civile. Or, la CGIL avait subordonné son soutien à la formalisation d'un lien entre le grand événement Expo et la promotion de la légalité dans toute relation de sous-traitance et dans les conditions et relations de travail. Cette situation a donc abouti à la négociation sur le bénévolat. Les bénévoles sont désormais de plus en plus présents dans l'organisation d'événements plus ou moins commerciaux. Comme l'indique le signataire pour la CGIL du protocole, « ils constituent la vitrine de l'événement, la partie éthique qui s'ajoute à la partie commerciale ». Il ajoute que, « même si à l'époque on ne pouvait pas le vérifier, l'utilisation de 36 000 bénévoles aurait constitué du travail déguisé, gratuit ». C'est à partir de cette conviction que la CGIL lance en 2012 une campagne de pression sur les collectivités territoriales et sur les associations pour aboutir,

13. Confédération générale italienne du travail (CGIL), de tradition communiste d'abord, socialiste aujourd'hui, c'est le plus grand syndicat italien. La Confédération Italienne des syndicats des travailleurs (CISL), d'origine catholique et républicaine. L'Union générale du travail (UIL), d'origine socialiste et réformiste.

14. Quant aux autres articles, le premier est consacré au système de relations syndicales; le deuxième à la régularité contractuelle; le troisième à la santé et la sécurité du travail; le quatrième au marché du travail; le cinquième aux stages et le septième et huitième au management numérique des documents et des accès au site de l'exposition.

15. Parmi les autres une synthèse des premières réactions à l'accord est dans le blog « La fureur des cerveaux » (Ciccarelli, 2013).

16. Responsable du secteur Marché du travail de la CGIL de Milan.

le 2 mai 2012, à un protocole entre les organisations syndicales et le Forum du tiers secteur, l'organisation la plus reconnue du monde associatif « institutionnel ». Les prémices de ce protocole précisent que, « face aux prérogatives des organisations signataires, il est prioritaire de définir de façon partagée la relation entre bénévolat et travail, dans la perspective d'une juste utilisation du bénévolat même et du travail social pendant l'événement » (p. 1). Le deuxième paragraphe nous apprend que « la participation des bénévoles à Expo 2015 doit se mettre en œuvre dans le respect des lois en cours au niveau régional et national concernant le thème du bénévolat. « [Le bénévolat doit] être l'expression de l'organisation autonome des citoyens ; l'activité de bénévolat doit représenter une occasion de croissance et d'exercice des activités socialement significatives ; être l'expression et la valorisation des capacités du bénévole à agir principalement dans la dimension relationnelle ; être mis en place spontanément et gratuitement, en prévoyant un remboursement pour les dépenses certifiées du bénévole (transports, nourriture) ; sans aucun but lucratif ; être utilisé pour un temps limité, définition qui doit prendre en compte les disponibilités individuelles plus que les nécessités d'Expo ; être sauvegardé par une couverture d'assurance. » Ainsi les caractéristiques des activités des bénévoles dans Expo seront : « 1) non-lucratives et 2) [limitées à un] service auxiliaire-relationnel ». Le passage évoque ainsi la nature non-professionnelle des activités de bénévolat, mais sans en spécifier les tâches. De la même manière, le protocole de Juillet 2013, également signé par Expo 2015 SpA, précise que : « [les activités seront] non-professionnelles, les tâches assignées ne nécessiteront pas une formation professionnelle ou spécialisée » (art. 6).

Tous ces protocoles sont à l'origine de ce qui, dans le protocole signé entre Expo et les syndicats, est qualifié de « programme bénévolat ». Le programme détaille quatre catégories de tâches, plus une : « 1) l'accueil et l'orientation des visiteurs, des participants, des hôtes et des medias ; 2) la facilitation de l'expérience de visite du citoyen dans le site de l'exposition ; 3) la facilitation de la participation nationale et internationale ; 4) le raccordement avec l'organisateur et la diffusion des valeurs et de l'éducation reliée au thème et à l'expérience de bénévolat ». Mais, surtout, il détaille les activités auxquelles les bénévoles ne devront pas être assignés : « a) la sécurité ; b) le point information ; c) le soutien aux activités commerciales ; d) les activités reliées au marché des services ; e) la sûreté ; f) les activités professionnelles et spécialisées ».

Il faut spécifier que, si ces points forment la synthèse des protocoles signés auparavant, ni dans la documentation, ni dans le processus de négociation entre syndicat et Expo, le bénévolat a été au centre du discours. Tant les critiques que les manifestations de soutien sont à mettre en relation avec le cadre général de la négociation collective. Pour le syndicat, il s'agit d'une négociation défensive, dans laquelle son propre rôle a été de valoriser les compétences acquises en travaillant et à poser des limites à l'utilisation de formes alternatives de travail comme le stage, le Service Civique et le bénévolat.

Sur ce plan, selon la perspective du syndicaliste de la CGIL, la négociation sur le bénévolat a été un succès, et ce dès l'accord de principe sur la nécessité des protocoles entre syndicats et Forum du tiers secteur. Aussi, comme il l'a souligné, la mairie de Milan a dû repenser l'utilisation des

bénévoles, et a en conséquence ouvert une procédure d'embauche pour 212 CDD. Pour ce qui concerne Expo, la limitation du temps de travail bénévole à 15 jours, les coûts de remboursement, et l'encadrement des activités des travailleurs bénévoles ont été à l'origine d'une réduction de la demande de bénévolat de 36 000 en 2006 à 8 000 en 2015.

Si la négociation a abouti à une définition de la limite entre travail et bénévolat, reste la question, selon les mots de l'interviewé, de la « surveillance de [cette] limite ». Les menaces de débordement, selon le syndicat, ne sont pas tant rattachées à l'entreprise Expo qu'à la fragmentation et à la sous-traitance dans l'exposition. Plusieurs entreprises, en effet, sont restées en dehors de cette négociation et du protocole.

Sauf ce risque, pour le syndicaliste il n'y a pas de véritables inquiétudes à avoir, et en tout état de cause, dit-il, le syndicat sera juste à côté du site de l'exposition, avec un point d'écoute¹⁷.

Quand le syndicat parle de surveillance de la délimitation entre travail et bénévolat, il faut imaginer une surveillance indirecte, inter-organisationnelle, qui vient des protocoles et qui pose d'ailleurs la question de l'efficacité de l'action syndicale. Si, en effet, le syndicat joue son rôle en tant que représentant des travailleurs, il est difficile d'imaginer une reconnaissance de ce rôle parmi les bénévoles. Aussi en ce qui concerne le CSV, sa responsabilité s'arrête juste avant le début d'Expo : « [La période de service] est vraiment le seul moment à l'occasion duquel les bénévoles seront complètement en dehors de notre contrôle. À titre d'exemple, s'il y a un référent sur le site, et même s'il n'est pas en règle, nous n'y pouvons rien. Le *team leader* est formé par l'agence d'intérim, nous n'avons pas d'information sur lui (CSV-II)¹⁸. »

En dehors de la dimension classique de travail, donc, la surveillance ne se développe que sur un plan individuel. Une fois évitée la routinisation des éventuels débordements, en effet, il ne reste que le plan subjectif : « Le problème, en ce qui me concerne, explique le syndicaliste, se pose si le bénévole est obligé d'effectuer des tâches spécifiques. Mais s'il se balade et qu'il voit une chose à faire, il peut tout à fait décider de lui-même de s'en charger, le plus important étant qu'il n'y soit pas contraint » (CGIL-I). Sur le terrain, donc, les difficultés évidentes que rencontre l'organisation syndicale pour garantir un contrôle efficace de la limite entre travail et hors travail déterminent un glissement sur le plan individuel de la gestion de la limite en question.

Cette considération est également applicable à l'interprétation que le CSV donne de la limite entre travail et bénévolat. Pour le CSV, en effet, dans la définition de la limite « un élément très fort est le constat que même sans les bénévoles, techniquement, le site de l'exposition marcherait. Cet élément est fondamental (CSV-II). » La rhétorique du caractère non indispensable du bénévolat, complètement soutenue par le syndicat, rompt avec la perspective adoptée par les bénévoles mêmes et par ceux qui soutiennent et encouragent ce genre d'engagement. La revue *Vita*, par exemple, journal de référence du secteur non lucratif en Italie¹⁹, consacre aux bénévoles d'Expo un dossier spécial titré « Voilà pourquoi ils sont fondamentaux », dans lequel elle en souligne l'importance. Par ailleurs, dans les entretiens que j'ai eus avec les bénévoles, il ressort clairement une volonté de « faire la différence » pour rendre la visite plus agréable. Ainsi, au-delà de la crainte de la

17. Durant ma période d'observation à l'exposition, cependant, le bureau syndical d'accueil était fermé.

18. Responsable du programme de communication et développement du CSV de Milan.

19. Né en 1994, *Vita non-profit* est un journal italien consacré au tiers secteur. À sa rédaction participent plusieurs associations parmi certaines des plus importantes, issues tant de la sphère catholique que de la sphère laïque. Le dossier dédié au bénévoles est paru dans le numéro du 6 juin 2015.

subordination, on doit imaginer les bénévoles comme une « armée » prête à combler n'importe quel vide organisationnel. Relativement à la propreté de la rue principale (*decumano*), par exemple, un des bénévoles interviewés participe à la collecte de déchets car il a constaté que le service de nettoyage ne parvient pas à la gérer d'une façon efficace : « Nous savons que ce n'est pas notre boulot, mais nous sommes ici euh... le monde entier nous regarde et donc nous nous disons “ faisons-le beau ” et c'est comme ça qu'on se retrouve à s'occuper des déchets (VS-5)²⁰. »

Si les employés sont au service de l'entreprise Expo, dans la perception des bénévoles le bénévolat est un service direct aux visiteurs. Comparativement aux employés, donc, les bénévoles ont une plus grande flexibilité et ils sont plus disposés que les autres à aller au-delà de ce qui est exigé d'eux :

« J'ai su que le point information à côté de l'accès ouest avait seulement des plans en italien, alors que l'autre, plus proche de l'accès principal, en avait en français ou en anglais. Pour être plus utile aux visiteurs, bien que ce ne fût pas ma tâche, [...] je me suis proposée pour prendre une boîte de 10 kg de plans en italien et de l'apporter à l'autre point info, celui des plans en langues étrangères, situé à peu près à 800 mètres. Là je l'ai échangée avec une autre boîte de plans en français et en anglais pour l'amener au premier point info. À mon avis, un employé n'aurait pas fait ça. S'il sait qu'il doit rester sur sa zone, et même par simple peur d'être renvoyé, il s'en remet aux règles établies par ses supérieurs. Dans mon cas, par contre, le pire qui puisse m'arriver c'est de ne pas pouvoir continuer mon service de bénévolat, mais cela me paraît peu probable. Voilà un des grands avantages du bénévole ! » (VS-13)²¹

En effet, une fois les travailleurs (en général) adaptés à la logique organisationnelle de l'entreprise, les normes et les règles deviennent plutôt un obstacle.

Il est intéressant de noter que, relativement à la même activité, un autre bénévole a déclaré que le transport des boîtes de plans ne rentrait pas dans ses fonctions : « [Aux points info] ils croient que nous sommes à leur disposition. Mais ce n'est pas le cas (VS-14)²². » On peut prendre plusieurs exemples de ce genre. C'est aussi exactement ce qui se passe pour le service aux portails d'accès : alors que certains refusaient d'effectuer ce genre de service, d'autres acceptaient de le faire dès qu'on le leur proposait.

D'autre part, face aux conditions de travail des employés, et avec des rétributions inférieures à 600 euros, il est normal, dit un bénévole déjà cité « qu'Expo veuille également mettre sur le terrain quelques personnes très motivées et qui mettent de la passion dans leur activité » (VS-13). C'est pour la structure organisatrice une double occasion d'épargne, la première garantie par la baisse de salaire des salariés, la seconde par le surplus de travail mis en place par les bénévoles.

Conclusion: des énergies sans futur?

Dans le cas des bénévoles pour Expo que nous venons d'exposer, nous avons cherché à montrer comment l'affaiblissement des limites entre ce qui est classiquement considéré comme du « travail » – production de valeur économiquement reconnue – et ce qui en reste en dehors influence direc-

20. Homme, 19 ans, né à Milan, d'origine chinoise, il sort d'un baccalauréat scientifique et il est actuellement employé dans le restaurant de famille, 1^{ère} expérience.

21. Homme, 21 ans, né dans la région de Milan, après un diplôme du supérieur il est actuellement demandeur d'emploi, et vit chez ses parents, 1^{ère} expérience.

22. Homme, 23 ans, né à Milan, il est actuellement inscrit dans un cursus d'architecture à l'École polytechnique de Milan et vit chez ses parents, 1^{ère} expérience.

tement la négociation collective et, en deuxième lieu, affaiblit la portée collective de cette négociation.

De plus en plus, le débordement de la dimension productive sur la pluralité des sphères de vie favorise l'entrée des éléments constitutifs du lien social dans le mécanisme de production de la valeur. L'enjeu de cette « extraction de coopération »²³ par le *nouvel esprit du capitalisme n'est pas négligeable, surtout parce qu'il affecte directement le terrain de l'émancipation* (Borghgi, 2014). En effet, là où les facteurs de transformation, de résistance et de protection face au capitalisme deviennent le territoire même de la reproduction du capitalisme, la diminution des possibilités d'émancipation paraît inévitable.

C'est à ce niveau de complexité qu'il faut chercher les raisons de la faiblesse des définitions établies par les protocoles entre organisations syndicales, tiers secteur et Expo que je viens d'analyser. Le résultat, en termes d'efficacité contractuelle, rappelle de manière assez évidente la « surcharge » qui a entraîné la crise de l'institution du contrat de travail (Perulli, 2012). Comme le dit Perulli, le contrat a atteint l'apogée de son succès avec le capitalisme industriel, mais il a connu depuis une crise par l'effet de la dématérialisation progressive de la production et la valorisation des risques individuels qui caractérisent le nouveau paradigme du capitalisme. Cette crise est due, selon l'auteur, au recours à la formalisation contractuelle d'éléments de plus en plus relationnels et donc difficilement formalisables. Une redéfinition des valeurs partagées et des normes sociales qui soutiennent l'indétermination du contrat serait donc nécessaire. On le voit très bien dans le processus de subjectivation de la limite entre « travail » et « hors-travail » pour les bénévoles d'Expo. Une limite exclusivement technique, dépolitisée, favorise la superposition, sur le plan subjectif, des deux pôles de l'autonomie et du contrôle (Boltanski et Chiapello, 1999; Borghgi, 2014; Thévenot, 2010).

Mais il ne s'agit pas uniquement de cela. La subjectivation de la limite, en effet, s'articule avec la subjectivation des significations de l'engagement. Tandis que pour les plus dotés en ressources économiques, scolaires, sociales, le bénévolat est une occasion de participation et d'expérimentation, pour les plus faibles le même travail bénévole s'inscrit dans un parcours de fragmentation professionnelle et de précarité de la vie (Chevalier et Fleuriel, 2005; Krinsky et Simonet, 2012). C'est là, à mon avis, l'enjeu de la dimension collective des processus de négociation. Avec la dépolitisation/technicisation de l'engagement bénévole, ne reste que l'action productive. Il ne reste que le présent, des énergies sans histoire collective donc, mais, également, sans futur.

23. Vando Borghgi détaille trois catégories qui caractérisent la pratique de la coopération. La première est celle de la *coopération mécanique*, qui concerne le quotidien et la routine. La deuxième, pour reprendre la terminologie durkheimienne, est celle de la *coopération organique*, qui concerne le quotidien et la routine. La troisième est celle de la *coopération de projet*, où des individus décident de manière consciente de coopérer pour un but commun. Loin de toutes visions évolutionnistes de la coopération, l'auteur entend surtout souligner le rôle joué par la *coopération* dans les activités et pratiques indispensables à la reproduction matérielle et immatérielle de la société, sans oublier les enjeux en termes de pouvoir et d'inégalité (Borghgi, 2014).

BIBLIOGRAPHIE

- Boltanski L. et Chiapello E. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Borghi V. (2014), « Le basi sociali della cooperazione: ri-politicizzare le forme del legame sociale », in *Scienza e Politica*, V. 26, N° 50.
- Borghi V. et Rizza R. (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro: lo statuto sociale del lavoro e le sue trasformazioni*, Mondadori, Milano.
- Castel R. (2009), *La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu*, Seuil, Paris.
- Chevalier V. et Fleuriel S. (2005), « Travail bénévole et marché du travail sportif », in *Les Mondes du travail*, 5, 67–79.
- Ciccarelli P. da R. (2013), La furia dei cervelli: EXPO 2015: IN 18.500 LAVORERANNO GRATIS A MILANO. en ligne ici <http://furiacervelli.blogspot.it/2013/07/expo-2015-in-18500-lavoreranno-gratis.html>
- Dardot P. et Laval C. (2013), *La nuova ragione del mondo: critica della razionalità neoliberista*, Derive Approdi, Roma.
- De Leonardi O. (2009), « Sulle strategie d'impresa sociale: ambiguità e possibilità », in J. L. Laville et M. La Rosa (éd.), *Impresa sociale e capitalismo contemporaneo*, Sapere 2000, Roma, pp. 135–162.
- Deleuze G. et Guattari F. (1973), *L'Anti-œdipe Capitalisme et schizophrénie*, Éd. de Minuit, Paris.
- Dell'Acqua A., Morri G. et Quaini E. (2013), « L'indotto di Expo 2015 Un'analisi di impatto economico », en ligne ici: http://www.mi.camcom.it/c/document_library/get_file?uuid=a4dd3afc-623d-4bda-aad7-c917d2c99c38etgroupId=10157
- Fleuriel S. (2006), « Le travail dénié et les Jeux olympiques : entre passions et intérêts » in *Sociétés contemporaines*, 63(3), p. 85-103
- Foucault M. (1979), *Nascita della biopolitica: corso al Collège de France (1978-1979)*, (F. Ewald et M. Senellart, Eds.) (It. 2012), Feltrinelli, Milano.
- Hély M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses universitaires de France, Paris.
- Krinsky J., et Simonet M. (2012), « La servitude et le volontaire : les usages politiques du travail invisible dans les parcs de la ville de New York », *Sociétés contemporaines*, 87(3), p. 49 – 74.
- Pavolini E. (2003), *Le nuove politiche sociali: i sistemi di welfare fra istituzioni e società civile*, Il Mulino, Bologna.
- Perulli P. (2012). *Il dio Contratto: origine e istituzione della società contemporanea*, Piccola biblioteca Einaudi, Torino.
- Simonet M. (2010), *Le Travail bénévole: engagement citoyen ou travail gratuit?*, La Dispute, Paris.
- Thévenot L. (2010), « Autorità e poteri alla prova della critica. L'oppressione del governo orientato all'obiettivo », *Commenti di Roberta Sassatelli e Giovanni Semi, Rassegna Italiana di Sociologia*, (4), p. 627–660.

GEORGES POMIÈS MICHEL SIMON FÉLIX OUDART



TIRE-AU-FLANC

UN FILM DE JEAN RENOIR

Esprit ludique, créativité et « free work » dans un jeu de rôle indépendant

Chiara Bassetti & Maurizio Teli*

Résumé : *L'article se concentre sur les nouvelles formes de « free work », dont les frontières entre travail et loisirs sont complètement brouillées. Il présente une ethnographie d'une petite association italienne, Tin Hat, qui a conçu, produit et commercialisé, avec succès, un jeu de rôle « indépendant ». Les membres de l'association expriment leurs passions et créativité en dehors du travail quotidien rémunéré et il conçoivent Tin-Hat comme un produit qui résiste au modèle capitaliste de la production low-cost, rapide et, donc, de faible qualité. Dans la particulière combinaison de esprit ludique et professionnalisme qui Tin Hat représente, les individus sont libres dans leur travail mais au même temps ils travaillent gratuitement, et l'organisation du travail créative et innovatrice est possible grâce aux activités rémunérées et à une certaine complicité avec les stratégies capitalistes contemporaines.*

Mots-clés : *créativité ; « free work » ; loisir ; esprit ludique ; passion ; counter-gaming ; production indépendante.*

I. Introduction

#UrbanHeroes (#UH) est un « JdR [jeu de rôle] sur table réaliste et super-punk qui met en scène des super-héros, des théories du complot et une culture pop contemporaine », « un jeu de rôle sur table hallucinant, qui vous offre la possibilité de jouer le rôle d'un post-humain doué de super-pouvoirs, vivant dans un monde matérialiste et cruel, parallèle au nôtre, capable de remettre en question vos croyances ordinaires et votre sens de la réalité », peut-on lire sur la page de la campagne Kickstarter. Le décor est planté, sur la base d'une hypothèse simple : en 2008, le nouvel accélérateur de particules (LHC) de Genève a explosé, des particules Z ont été libérées et depuis – de manière aléatoire sur la planète entière – les gens se découvrent des super-pouvoirs, « du moins, c'est le nom qu'on leur a donné, en se référant à une culture dans laquelle les super-héros existent déjà comme concepts » [Alex, interview vidéo, 12 avril 2015]. Comment notre société réagirait-elle à ce type d'événement ? C'est la question centrale que pose #UH, et le vecteur de la critique sociale que développent les créateurs de ce jeu à l'encontre de la société capitaliste contemporaine par le biais d'un réalisme extrême, qui concerne aussi bien le décor que les règles et fonctionne comme mécanisme révélateur en étant porté à l'extrême. La critique sociale se lit de manière transparente dans le slogan du jeu : RIOT NOW.

Dans une interview vidéo récente disponible sur Youtube, dans laquelle l'intervieweur soulignait la distance entre #UH et les environnements traditionnels des super-héros, l'un des auteurs explique :

* Cet article est le résultat d'un travail commun et indivisible des auteur-e-s. Si, cependant, pour des raisons académiques une responsabilité individuelle doit être attribuée, Chiara Bassetti a écrit les paragraphes 1, 2.1 et 2.2, Annalisa Murgja le paragraphe 3 et Maurizio Teli le paragraphe 2.3. Le paragraphe 4 a été écrit collectivement.

Matt: « *Il faut comprendre que UrbanHeroes, à la base, c'est vraiment notre monde, dont la décadence et la corruption auraient été juste légèrement accélérées par ces particules Z, et l'apparition simultanée des super-héros.* » [12 avril 2015]

La planète Z sur laquelle se déroule le jeu correspond parfaitement à notre monde et évolue de manière synchrone avec lui. On n'y trouve pas seulement Angela Merkel et Barack Obama, Madonna et U2, mais aussi les événements d'un monde à la fois global et local: on citera la prophétie des Mayas pour 2012, à l'origine du « module d'aventure » Black Out, ou encore les actions récentes d'Isis qui feront l'objet du prochain module avec l'Expo universelle de Milan. #UH développe un point de vue critique sur le caractère excessif de la société contemporaine en le banalisant: #UH n'est pas seulement un jeu punk, mais « super punk ».

Matt: « *UrbanHeroes, c'est un monde qui est un peu super punk [...] et dont le fond est nihiliste, mais pas le nihilisme grunge et bling-bling de l'après, Kurt Cobain; c'est un nihilisme – comment dire? – populaire, celui de la vie de tous les jours.* » [29 mai 2014].

On notera le style vulgaire du décor, volontairement grossier et excessif, mais aussi, et nous nous y arrêterons, des interactions à la fois publiques et privées au sein du groupe. Le plus intéressant peut-être, en contraste apparent avec le caractère brut et excessif, reste l'attention apportée aux détails dans les produits créatifs bien finis et dans leur promotion. Super punk, alors, non pas parce que nous parlons de super-héros, ou parce qu'il est « très punk », mais parce qu'il est, d'une certaine façon, post-punk. Le super-punk dépasse le nihilisme individualiste du punk se fondant sur le déplaisant comme esthétique qui renvoie à la vie quotidienne et à la mondanité sociale.

Dans cet article, nous partirons de « l'histoire » de cette production créative et de ses auteurs, comme illustration des formes émergentes de travail, les frontières entre travail et hors-travail, activités rémunérées et non rémunérées, se trouvant complètement brouillées.

Tin Hat Games (désormais Tin Hat) est une petite association italienne, implantée à Parme, pour le design, la production et la promotion des jeux. Officiellement créée en 2014, et engagée dans son projet initial – le jeu de rôles #UrbanHeroes – qui a commencé presque deux ans avant, Tin Hat se compose de trois membres: Alex, Matt et Manuel. Le créateur du jeu, Alex, a commencé à travailler sur l'idée depuis qu'il a 18 ans. Il en a maintenant 30 et il travaille comme assistant manager dans une société fondée par son père dans le secteur optique. Matt est cofondateur du jeu et collabore avec Alex sur les décors depuis 2012. Il a 33 ans, il est diplômé en communication et médias et il travaille comme éditeur de contenus web et expert en *social media marketing* dans une petite entreprise des environs. Manuel est le designer graphique de la bande, que ce soit pour le jeu ou ses diverses publicités. Il a presque 40 ans et travaille lui aussi sur le projet depuis 2012. Il est diplômé des Beaux-Arts et, après dix ans d'expérience comme graphiste – d'abord comme salarié, puis sur la base d'une série de contrats à durée déterminée et de contrats atypiques –, il a été au chômage de 2013

à 2015. Depuis l'automne 2015, il travaille à nouveau comme free lance pour une société de designers graphiques.

Le petit groupe est un mélange efficace de compétences diverses. Alex et Matt, par exemple, sont tous deux des illustrateurs de talent. Il est cimenté par une même culture : ses membres partagent une connaissance approfondie de la sous-culture dite « geek » – ou « nerd » –, c'est-à-dire de tout ce qui concerne les JdR, les bandes dessinées, les jeux vidéos, les séries télé et plus généralement la « pop culture », mais aussi les (nouvelles) technologies, les sciences (dures) et le *hacking*. Ils se connaissent depuis de nombreuses années, sont amis et participent ensemble à des jeux de rôle – sur table et en live, à la fois comme joueurs et comme scénaristes – lors de nombreux événements, en collaboration avec plusieurs associations de joueurs, comme participants aux JdRs organisés dans toute l'Italie, et depuis des décennies comme groupes des festivals de bande dessinée et du jeu.

Ce qui relevait auparavant d'activités de loisir, se déroulant entre amis au cours de soirées et de week-ends festifs, relève maintenant d'activités à la fois ludiques et professionnelles, de telle sorte que les nuits et les week-ends mêlent à présent étroitement loisir et travail. En termes d'investissement initial et d'organisation économique, les amis ont opté pour la solution suivante : étant donné la situation respective des membres en matière de revenus, Alex et Matt investissent de temps à autre de petites sommes, pas plus de 1000 euros chacun, qu'ils regagnent ensuite avec les ventes, et réinvestissent ; Manuel contribuait par son travail seulement, et ne touchait rien sur les gains réalisés lors des ventes, jusqu'à ce qu'il soit au chômage. Dès qu'il a trouvé un emploi à en septembre 2015, il a participé comme les autres avec son travail et des petites sommes d'argent. Aucun des trois ne touche de dividendes dans l'affaire. Jusqu'à aujourd'hui, ils ont pu équilibrer les dépenses et les revenus. L'activité productrice (et amusante) est une sorte de fin en soi.

La première édition italienne d'#UH, en noir et blanc, fut présentée en 2013 lors d'un festival de bande dessinée – Lucca Comics & Games, le deuxième mondial par ses dimensions – avec un succès d'estime auprès du public, mais sans déboucher sur un contrat avec un éditeur. L'équipe décida alors de monter une campagne de *crowdfunding* sur Kickstarter, qui fut lancée le 7 avril 2014, et obtint le 15 mai 2014 – pour le premier projet italien dans ce domaine – 243 parrains pour un financement participatif de 16 301 dollars. Celui-ci permit de couvrir les frais d'impression et de transport de la seconde version italienne augmentée, en couleurs, ainsi que les frais de traduction et de montage de la version anglaise. La seconde version italienne fit l'objet d'une présentation réussie et de ventes en conséquence, à la fois en ligne et lors de plusieurs festivals ; la version anglaise est attendue pour la fin de l'automne 2015. L'équipe a été contactée par l'un des plus gros diffuseurs du secteur, qui a réalisé environ 60 ventes au cours des trois premiers mois – un très beau score dans ce domaine et sur le marché italien en particulier – et qui les a invités sur son stand au festival de Lucca en 2015.

Le passage de la situation de joueur/client à celui de créateur/producteur ne se fait toutefois pas aussi facilement que prévu. Ils sont des centaines à avoir essayé et échoué au cours des dernières décennies, d'où l'intérêt que peut susciter le cas Tin Hat.

Dans cette section, nous analyserons le cas empirique proposé en envisageant trois « scènes » narratives différentes : les coulisses du travail en équipe, puis la scène visible de la promotion, enfin la représentation organisationnelle coconstruite par les trois membres de l'équipe. À cette fin, nous nous appuyerons sur les données recueillies par le biais des méthodes de l'ethnographie et de l'interview collective. Le cas étudié étant connu de l'un des membres de notre équipe depuis plusieurs années, la chercheuse a débuté l'observation participative en décembre 2014 en se focalisant d'abord sur les réunions d'équipe, puis accessoirement sur les activités de stand pendant les festivals. Les données comprennent des notes de terrain, des matériaux audio, vidéo et photo, ainsi que la campagne sur Kickstarter, le site web #UH et les pages web sur les réseaux sociaux. Pour compléter l'étude, deux d'entre nous ont travaillé sur le matériau des interviews avec l'ensemble des membres de l'équipe.

2.1. En coulisses : les réunions d'équipe et les pratiques de travail

Cette section concerne la vie en coulisses de Tin Hat, la manière dont les membres interagissent entre eux, leurs activités à la fois ludiques et professionnelles. Nous commencerons en analysant les réunions d'équipe. Celles-ci se caractérisent par l'enjouement, l'ironie, l'auto-ironie et les taquineries réciproques, autant d'éléments qui contribuent à la créativité de l'équipe et à des créations de qualité. En temps normal, ils travaillent ensemble et en parallèle chez Manuel, dans ce qu'ils appellent « the Mansion », où ils ont l'habitude de se retrouver en soirée et de passer la nuit à travailler après le « dîner des désespérés » (chacun apporte quelque chose à manger, que ce soit cuisiné maison ou acheté à emporter).

L'auto-ironie et les blagues concernent également la manière dont l'équipe organise son travail. Alex est ainsi le type gauche, « qui n'y connaît rien » en matière de nouvelles technologies, alors qu'elles occupent une place centrale chez Tin Hat. Les autres ne lui adressent pas de reproches sérieux pour ses lacunes, mais le taquent régulièrement sur la question – à la fois publiquement et lors des réunions, comme on peut le voir dans l'extrait ci-dessous. La situation permet à Alex de s'améliorer continûment, en fonctionnant comme une série de rappels et de stimuli ludiques.

« Alex : C'est Drive qui me dit de faire ça.

Matt : Mince, regardons sur Drive tout de suite (voix ironique).

Alex : Il faut que tu me résolves ça.

Matt : Hors ligne. Ben c'est parce que t'es pas connecté.

Alex : Non non, suis connecté, sûr.

Matt : Tu es connecté ?

Alex : S'il te plaît !

Matt : [...] Fermons tout ceci, je ne veux rien voir de ce que tu as fait avant !

Alex : Non non, va dans Apps.

Matt : Mais ce n'est pas bon d'avoir accès par Apps. Entre par là (...), je sais bien comment toi et les anciens vous faites.

Alex : (rires) : Mais c'est le raccourci suggéré par Google (d'une voix imbécile)

Matt : Google knows nothing

(Matt, Manuel et Alex rient).

Matt : Désolé mais est-ce que tu as une version

Alex : Est-ce que j'ai la version spéciale enfants ?

Manuel : (rires)

Matt : Ouais, tu as la version spéciale. C'est ça le problème !

Alex : Mais qu'est-ce que tu attendais que je te réponde ?

Matt : Je ne sais pas, j'espérais... »

[transcription d'une réunion, 9 février 2015, 00.17 am]



Figure 1 : extrait d'une réunion de Tin Hat [19 mars 2015, 10.52 pm]

L'ironie, les blagues et la pop-culture (par ex. la citation « *Google knows nothing* », qui fait référence à un échange célèbre dans la série *Games of Thrones*) sont toujours présentes, émaillent les réunions en permanence et ponctuent – selon leur rythme particulier – le travail de Tin Hat. Le plaisir au travail est établi comme une pratique collective (Loriol, 2014) qui rend possible la critique mutuelle, tout en réduisant les possibilités de conflit potentiel. En outre, il permet de gérer la fatigue et le stress de manière ludique, si l'on peut dire, ce qui est très important pour des personnes travaillant la nuit et le week-end, après des journées entières consacrées au travail « officiel ».

Les réunions présentent une autre caractéristique, sur laquelle repose l'attention de Tin Hat aux détails, d'où les créations au rendu très soigné. En réalité, les membres discutent tous les aspects de leurs produits et de leur promotion – un croquis de personnage, un scénario pour une histoire, une maquette graphique, etc. Grâce au travail en présentiel, ils peuvent discuter des idées en détail, se montrer les esquisses, essayer des alternatives directement, etc.

Ce ne sont pas seulement l'esprit et l'auto-ironie qui donnent du piquant à ces débats en situation, et plus généralement au travail d'équipe de

Tin Hat; celui-ci est également ponctué par des interludes amusants – au cours desquels le travail est suspendu de manière temporaire et seulement apparente – qui s’intègrent de manière naturelle dans le flux du travail, étant donné précisément son caractère multitâche, son organisation par chevauchement des responsabilités et son rythme fragmenté. Ces interludes peuvent avoir leur origine dans des anecdotes drôles, dans un bavardage qui va conduire l’un des membres à chercher une photo, une vidéo, un post, etc., pour étayer l’histoire qu’il raconte aux autres et montrer directement le point en question. Ils peuvent aussi trouver leur raison d’être dans l’exigence de vérifier une information, de trouver un exemple, de chercher l’inspiration et ainsi de suite. L’inspiration, précisément, peut venir de quelque chose que l’équipe évalue comme étant de bonne qualité au sein de la sous-culture *geek*, ou bien d’une « découverte » scientifique récente, même si très souvent ce sont « les horreurs les plus horribles » de notre village-monde qui en fournissent l’occasion, le moyen de s’informer étant clairement le Web. Le matériau susceptible de faire l’objet de la critique sociale est infini, et inclut des actualités nationales et internationales qui feront peut-être partie de l’environnement #UH, la critique étant toujours conduite dans un style ironique, enjoué et rugueux.

Les interludes deviennent souvent la source, directe ou pas – la digression, les anecdotes, etc. sont la norme, des idées qui feront l’objet d’une exploration, d’un développement et éventuellement d’un traitement spécifiques.

Pour conclure, ce fonctionnement ne peut pas vraiment être placé sous la catégorie de « l’oisiveté créatrice ». Il s’agit plutôt d’un entrecroisement du travail des individus et du groupe, toujours marqué par l’enjouement et l’auto-ironie, avec l’interlude pour norme. Les membres ne se préoccupent pas de savoir s’ils travaillent ou s’ils « perdent leur temps » en surfant sur Internet, en ouvrant des chaînes de parenthèses ou en faisant des digressions. On pourrait dire que la distinction entre les deux « activités » n’existe pas dans la culture organisationnelle de la TPE considérée. Quelle que soit la manière dont les associés se parlent et se taquent, l’ethnographe n’a jamais été témoin d’un reproche, formulé sous forme de plaisanterie ou pas, qui aurait été adressé à l’un des membres pour lui demander d’arrêter de s’amuser, et de « revenir au travail ».

2.2 Le devant de la scène : les médias sociaux

Tin Hat fait abondamment usage des médias sociaux et d’autres ressources en ligne pour la promotion, la publicité et l’engagement du public, fans et *followers*. Outre le succès rencontré sur Kickstarter, on trouve un site web avec un blog intégré pour les actualités #UH, une page et un groupe sur Facebook, une page pour Tin Hat, des comptes Twitter, Instagram et Google +, un espace sur Issuu où sont partagés gratuitement divers matériaux pour le jeu. Chacun de ces outils en ligne est utilisé selon ses spécificités et l’équipe est particulièrement active dans les publications, avec en moyenne deux posts par jour sur chacun des sites mentionnés ci-dessus. Les *followers* sont eux aussi très actifs, notamment sur le groupe Facebook, qui est le « lieu » approprié pour partager leur « expérience » #UH (par ex. les portraits des personnages de jeu), et tout spécialement pour poser des

questions et discuter avec les créateurs du jeu – dont les réponses et les commentaires ne se font pas attendre, l'interaction étant quotidienne – et les autres joueurs – qui font en général de même.

Une première observation concerne le contenu et la fréquence des posts. On pourrait dire que toute excuse est bonne pour un post. Il faut toutefois créer les « prétextes » adéquats. Même si ces derniers, bien sûr, comprennent l'anticipation et/ou la publicité de nouveaux produits #UH, on soulignera aussi que l'équipe crée proactivement d'autres « prétextes » – dans un registre toujours drôle – pour publier des posts. Ainsi, avant de rendre public « l'écran du scénariste » designé par l'artiste visuel Antonio De Luca, l'équipe a non seulement publié de nombreux posts pendant la phase de conception, pour annoncer la nouvelle et montrer les premières esquisses, mais a également imaginé le « concours » présenté dans la figure 2.

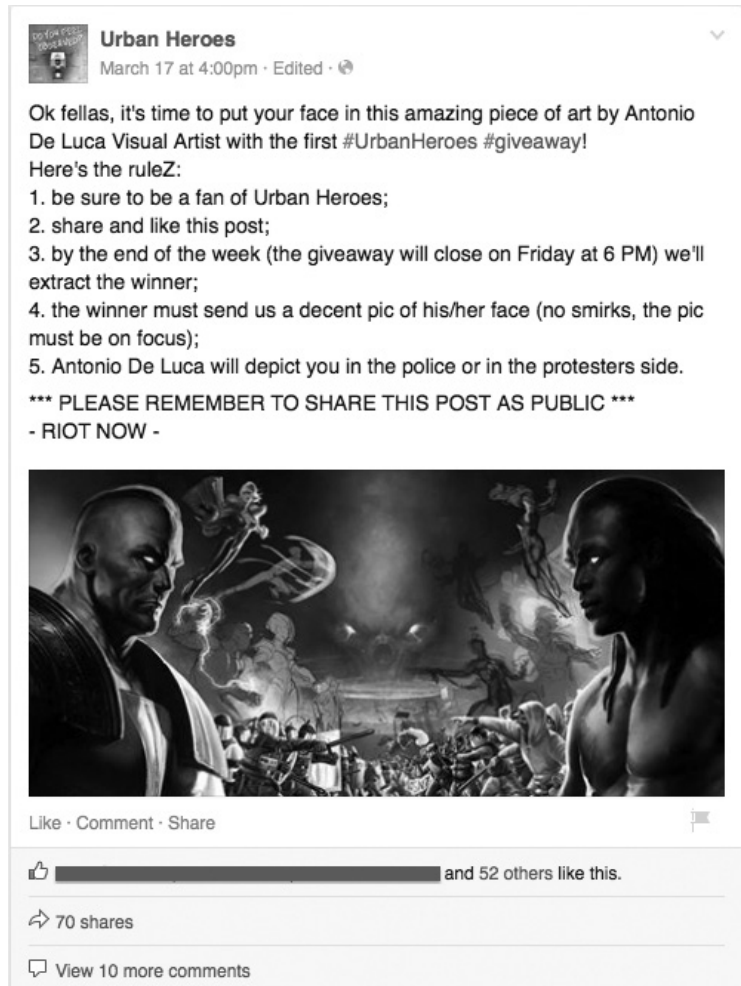


Figure 2 : Un post sur la page Facebook #UH.

Le travail énorme réalisé sur et pour les médias sociaux repose massivement sur la compétence professionnelle de Matt. Les connaissances qu'il a acquises par son métier « officiel » ont été transposées dans le royaume de son travail secondaire, au point de donner à ce dernier un « aspect professionnel ». Opportunément Matt a su « donner des cours » de manière infor-

melle et la plupart du temps implicite à Alex et Manuel, par le partage et la libre diffusion, permettant à ces derniers de développer une conscience aiguë de la manière dont fonctionnent les réseaux sociaux, et tout spécialement d'incarner à leur tour certaines pratiques en ligne. Si l'on reprend l'exemple de l'écran du scénariste, l'équipe a eu la présence d'esprit de prendre des photos (Matt) et des vidéos (Manuel) de la toute première esquisse proposée par De Luca, pendant que ce dernier discutait en ligne avec eux et partageait son écran d'ordinateur. Matt et Manuel ont fait ceci en temps réel, sans avoir échangé entre eux sur le sujet. Plus tard dans la soirée, le *call* en ligne étant terminé et l'équipe faisant un debriefing, ils trouvèrent un fond sonore pour la vidéo, avant de publier le tout en ligne.

D'autres considérations concernent la forme et le style des posts, des commentaires, etc., de nature informelle, drôle et ironique, mais aussi leur degré de finition, à la fois d'un point de vue linguistique et graphique (voir aussi la figure 3).

« Du vendredi 13 au dimanche 15, #UrbanHeroes sera à Cartoomics [foire], avec toutes les productions #UH, une gentillesse débordante et quelques previews! RIOT NOW. » [4 mars 2015, 1.36 am]

« À partir de maintenant et jusqu'à PLAY [foire], si vous n'entendez plus parler de nous, si les posts sont moins fréquents, si vous nous voyez porter des robes de chair humaine et parler à l'envers, ce sera parce que nous faisons trop de choses à la fois. » [4 mars 2015, 10.56 am]



Figure 3 : Photo publiée sur la page Facebook #UH, avec sa légende.

Ce style de communication correspond parfaitement à l'univers #UH. En effet, la critique de la société capitaliste que propose celui-ci n'est pas complètement absente dans la manière même dont l'équipe fait la publicité de ses produits. Même s'ils font bel et bien du marketing sur les médias

sociaux, c'est souvent avec une bonne dose d'ironie. En outre, ils ne jouent pas à «faire semblant jusqu'à ce qu'on y arrive» : ils ne se présentent pas eux-mêmes comme des professionnels aguerris, ne s'adressent pas au public dans un style impersonnel ou en se «cachant» derrière leur nom officiel. Tout au contraire, Tin Hat se présente par l'intermédiaire de ses membres, les «personnages» étant Alex, Matt et Manuel, chacun disposant d'un portrait-logo designé par Manuel (figure 4) – et aucun de ces personnages ne relevant de la «fiction», au sens où, par exemple, ils ne font pas mystère du fait que tous ont un métier à côté. Ce facteur a compté pour beaucoup dans le succès de la campagne de *crowdfunding*.



Figure 4 : Portraits-logos des membres de Tin Hat.

Pour finir, disons quelques mots au sujet de la manière ludique dont Tin Hat favorise l'engagement des *followers* et leur participation active dans un esprit de communauté. Les exemples sont innombrables : postez votre personnage de jeu, partagez vos photos, votez pour votre personnage favori hors jeu, publiez vos esquisses (on trouve une rubrique spéciale «Fan Art» sur le site), etc. En outre, ce que l'on peut considérer comme étant la dimension *fan made* d'#UH trouve aussi sa place à l'intérieur même du monde du jeu (Earth-Z) : des groupes de joueurs écrivent des «modules d'environnement» détaillés pour différentes cités, vues à travers le regard distopique de #UH (par exemple Naples-Z). Après avoir été postés sur le groupe Facebook, et après discussion et préparation par les créateurs du jeu, ces modules entrent ensuite dans l'environnement officiel du Projet Z.

Alex : «*Nous pouvons ainsi créer la description d'un monde à partir des sessions de jeu de nos joueurs. Même un débutant, quelqu'un qui vient de commencer avec UrbanHeroes et qui choisit de jouer par exemple à Manhattan, peut se connecter et voir quelles informations sont déjà disponibles sur Manhattan. [...]*»

Matt : «*Il y a autre problème intéressant que je rencontre toujours avec les JdR, quand vous jouez sur la Terre et que l'histoire de notre planète est concernée, je n'en peux plus de ces stéréotypes étouffants [...] : à moins que vous ne soyez originaire de New York, par exemple, vous allez toujours créer une copie de copie de copie de quelque chose dont vous ne savez même pas si ça existe vraiment, c'est-à-dire dont vous n'avez pas d'expérience directe [...] alors que vous pourriez donner de la valeur aux créations d'un point de vue historique, social, mais aussi esthétique, architectural et artistique. [...] Là vous aurez aussi la possibilité de vous appuyer sur l'expérience directe d'un réseau de joueurs, sur une expérience certainement supérieure à la nôtre pour créer de nouveaux produits [...] un truc beaucoup plus vivant !*» [Interview vidéo, 12 avril 2015]

L'effort pour construire des interactions de joueur à joueur a été un effort immense et couronné de succès.

2.3. La scène organisationnelle : identité collective et auto-représentations

Les capacités à entrer en contact avec les *followers*, à recueillir du soutien lors de la campagne de *crowdfunding* ou à vendre suffisamment d'exemplaires pour atteindre l'équilibre financier constituent autant d'éléments centraux dans la manière dont les membres décrivent leur organisation «alternative». Même s'ils ont souligné à de nombreuses reprises, y compris lors des interviews de recherche, qu'ils ne gagnent rien d'un point de vue financier, que cette activité se déroule en parallèle de leur métier et qu'ils ne peuvent donc y consacrer du temps que la nuit et pendant les week-ends, ils font preuve d'une connaissance approfondie des dynamiques de marché – à la fois dans le domaine des JdR et dans celui du *crowdfunding* – une expertise qui se combine avec l'élément biographique de la passion vécue pour le jeu.

«Ce qui nous réunit tous, c'est la passion pour les jeux de rôle [...] nous avons accumulé une connaissance certaine de ce marché, [...] oui, nous connaissons très bien ce milieu.» [Interview, 15 avril 2015]

La passion du *gaming* et la connaissance du marché apparaissent comme les ressources croisées qui ont permis de développer efficacement et de commercialiser #UH. Le choix de Kickstarter été justifié par des considérations de marché :

«Selon les données disponibles, Kickstarter est la plate-forme qui vous donne une audience internationale, Kickstarter c'est vraiment parfait pour un projet de ce type [...] à l'étranger il y a déjà toute une histoire des héros et des super-héros.» [Ibid.]

On voit aussi la conscience professionnelle à l'œuvre, dans le fait que les connaissances acquises à travers l'expérience Tin Hat sont perçues comme un perfectionnement des compétences personnelles, particulièrement en termes d'innovation :

«Prendre contact avec les gens avec les meilleures technologies disponibles [...] il y aura des professionnels, j'espère en faire partie, et d'autres partiront de zéro.» [Matt, *ibid.*]

«J'ai toujours travaillé comme graphiste pour l'impression papier, là j'ai appris à travailler avec les outils numériques.» [Manuel, *ibid.*]

En termes collectifs également, le récit est fortement orienté par la volonté de montrer comment «on a une réputation de *premier ordre*, parce qu'on a pris des risques, à mon avis, parce qu'on a osé faire le pas, alors que d'autres n'osent pas». Les produits sont décrits comme «mettant la barre plus haut pour la production indépendante», dans un segment de marché qui se

caractérise par cet inconvénient que «les éditeurs ne veulent plus investir dans ce genre de produits». Les membres de Tin Hat se considèrent comme disruptifs sur le marché des JdR. Ce sont des producteurs *alternatifs* de jeux :

« Sur la scène italienne, être indépendants comme nous, on nous a fait presque comprendre que nous étions des idiots, parce que qu'est-ce que cela veut dire ? que sans un background solide, vous pouvez dépenser pas mal d'argent pour faire des choses de bonne qualité [...] et faire s'effondrer le château de cartes, le château de cartes selon lequel vous payez 120 pages en noir et blanc, sans dessinateur de talent, soit 10 euros de plus que ce que vous déboursez avec nous pour le double en pages colorées, avec des dessinateurs internationalement renommés : cela veut dire que nous fixons la nouvelle règle à suivre, la qualité qu'il faut maintenant atteindre. » [Ibid.]

L'esprit ludique se mélange au travail, dans quelque chose qui est perçu comme libre et innovant. Simultanément, on a affaire à du marketing, à une aventure disruptive, positive pour les compétences professionnelles. Il est totalement impossible de tracer une ligne claire, même courbe, entre le loisir et le labeur, le temps libre et le travail, les activités ludiques sans autre but qu'elles-mêmes et les activités fatigantes, orientées rationnellement comme des moyens vers une fin. Les sujets eux-mêmes ne le font pas ; leur récit brouille ces catégories en ajoutant une dimension parallèle, oscillant entre ces deux pôles. Le travail est parfois conçu comme une activité qui procure un salaire, tandis qu'à d'autres moments c'est une source d'épanouissement personnel, une manière de se challenger soi-même, de «grandir», de changer le monde autour de soi. Symétriquement, le jeu et le divertissement ne sont plus confinés au temps qui resterait «libre» par rapport aux activités rationnelles orientées vers une fin.

3. Discussion

«L'histoire» d'#UH – expression *créatrice* et en même temps *produit* des activités de l'association – peut être perçue à l'intérieur d'un scénario plus vaste, constitué des représentations et des expériences de ceux qui constituent la chaîne du travail créatif. Tin Hat est «un groupe de créatifs qui veut... heuh... créer des jeux qui déchirent!» (page Facebook de Tin Hat). Les biographies des trois membres sont différentes par les ressources socio-économiques, le type d'emploi et les engagements contractuels. En revanche, celles-ci se rejoignent sur la mise en place d'une activité collective, capable de produire un surplus qui ne soit pas (seulement) instrumental au sein de la création de valeur capitaliste. Même si l'association est capable de déclencher des processus d'expression créatrice, le fond commun reste celui de la fragmentation des expériences de travail.

Le débat entre experts sur les prétendues *industries créatives* a donné lieu, depuis plusieurs décennies, à des enquêtes sur les tensions et les ambivalences propres à ces formes de travail. Le problème ne concerne pas seulement des marchés de niche et des secteurs de production spécifiques ; les industries créatives apparaissent plutôt comme un exemple emblématique des relations au travail (Armano, Murgia, 2012), révélatrices de «l'esprit» du modèle capitaliste contemporain (Boltanski, Chiapello, 1999). Ce modèle

capitaliste se caractérise aussi, mais pas seulement, par des formes de *gamification*, par laquelle la valeur économique est extraite de la vie des gens, souvent d'une manière ludique, et créant une richesse réelle – principalement pour quelqu'un d'autre. L'étude de cas que nous avons présentée ici est encore plus intéressante, parce qu'il ne s'agit pas d'un « travail créatif », mais d'une activité qui se situe en dehors du travail rémunéré des trois membres de l'association, et qui prend la forme d'activités de loisir et d'affaires en même temps.

Dans le débat sociologique sur les activités de travail, le temps est traditionnellement divisé entre le temps que l'on passe *au travail*, temps rémunéré, et un temps différent consacré aux activités de loisir. Toutefois, l'articulation des temps caractéristique des biographies contemporaines montre comment les frontières – si elles existent encore – sont brouillées entre le travail et le hors-travail, l'espace professionnel et l'espace domestique, le domaine public et le domaine privé (Glucksmann, 2000). En outre, les analyses les plus récentes font état à la fois de l'exigence de ressentir du plaisir au travail, mais aussi d'une certaine démotivation, le travail étant considéré comme un moyen, et caractérisé par un intense individualisme (Méda, 2010).

Le cas Tin Hat montre, d'un côté, l'entrelacement inextricable des temps de production et de loisir, et de l'autre la quête d'espaces susceptibles d'offrir l'expérience de nouveaux modèles de production qui soient plus innovants et plus collaboratifs par rapport au travail quotidien des trois membres de l'association. Le brouillage des frontières entre loisir et travail se fait voir dans la valorisation des phénomènes collaboratifs comme la culture contemporaine de la participation (Jenkins, 2006) et l'extraction algorithmique de la valeur à partir de la production *bottom-up* des contenus générés par les utilisateurs (van Dijck, 2013). Le *labor* peut alors se lire comme *playbor* (Kücklich, 2005), les pratiques collaboratives et ludiques étant enchâssées dans des dispositifs institutionnels et techniques, orientés vers l'accumulation capitaliste (Scholtz, 2012). De manière significative, une telle lecture fait référence à la riche élaboration de la notion de *free work* (Beverungen et al., 2013; Chicchi et al., 2014), avec le double sens de libre et de gratuit. D'un côté, le travail n'est pas rémunéré et prend souvent une place envahissante; de l'autre, il correspond par son caractère informel au désir de liberté des sujets et suppose la confusion entre les temps de la vie productive et reproductive. Nous sommes témoins d'une expansion des activités volontaires, entremêlées avec le travail de multiples manières.

Ce que l'on relève d'intéressant dans le présent cas d'étude est le fait que les trois membres donnent libre cours à leur passion et à leur créativité en dehors de leur activité « principale », leur travail de jour et rémunéré. L'association est configurée non seulement comme un espace dédié au jeu et à l'amitié, comme un hobby partagé après dîner, mais aussi comme un contexte dans lequel sont requises des compétences plus innovantes que dans le cadre du travail « standard », même lorsque celui-ci est temporaire. Les trois membres y trouvent une reconnaissance de leurs talents sous différentes formes, et la chance de pouvoir travailler selon des standards de qualité que le modèle de production contemporain ne permet pas, au regard de schémas trop anciens ou de rythmes trop rapides. En même temps, le métier exercé « de jour » agit comme une infrastructure pour les activités

autogérées de l'association, en procurant des ressources économiques, techniques et managériales, ainsi que des opportunités très importantes de déplacement (en transformant par exemple un voyage d'affaires en occasion de rencontrer d'autres experts du monde du jeu). Les membres de Tin Hat se réfèrent en outre à des stratégies de marketing, explicitement adoptées, et à leurs compétences professionnelles, pour mettre sur le marché des produits de qualité, en concurrence avec les productions des acteurs professionnels installés sur le même marché. Le loisir et le travail s'entremêlent : d'un côté, le loisir fait partie intégrante du processus de production ; de l'autre, le produit entre en compétition sur un marché de niche, et a été conçu d'emblée pour son marketing.

Conclusion

Comme le souligne Jagoda (2013), « les jeux ont eu un impact sur pratiquement tous les aspects de la vie contemporaine. Consumérisme, *crowdsourcing*, applications de *social media* [...] sont devenus une forme culturelle exemplaire, qui a valeur de métaphore éminente de la réussite ». Ce phénomène est connu sous le nom de *gamification*. Il est typique du capitalisme contemporain tout en donnant lieu à une résistance, de la part de certains designers de jeu, ou de mouvements rassemblant des membres autour des « *serious games* », que ce soit en termes de contenu (par exemple le décor) ou en termes de propriétés formelles et mécaniques (par exemple les règles). Le cas étudié dans cet article peut certainement être inclus dans ce courant de la production critique. Toutefois, les complicités avec le capitalisme gamifié sont « inévitables et irréductibles » (Jagoda, 2013), comme le montrent d'autres détournements du *gaming*, ou *countergaming* (Galloway, 2006).

Dans cette ultime section, nous voudrions soulever deux problèmes principaux. Le premier concerne une forme de jeu qui ne réside pas dans le jeu lui-même, mais dans les pratiques de travail ; il s'agit d'une dimension différente de la *gamification* et du *countergaming*, c'est l'esprit ludique lui-même. Le second problème concerne les manières dont s'entremêlent l'enjouement, l'attitude critique et la production alternative, et l'inévitable complicité avec les stratégies capitalistes contemporaines.

Les coulisses de Tin Hat constituent un environnement détendu et pourtant productif, où le fait de « s'amuser » et de « papoter » donne lieu à la production d'idées créatives, où le fait de s'insulter réciproquement débouche sur l'auto-ironie et l'autocritique, dont résultent des produits de bonne qualité et des changements dans la manière de travailler et finalement des résultats en termes d'innovation. On se trouve face à un mélange particulier d'esprit ludique et de professionnalisme : le premier élément, fondamental dans l'organisation de l'équipe, apparaît toujours en lien avec les compétences professionnelles, et l'amélioration du second élément (développer ses compétences dans une activité spécifique) ou son élargissement (acquérir de nouvelles compétences, « nouvelles » ayant le double sens de « ce que je n'avais pas auparavant » et « ce dont personne ne disposait auparavant »). Un tel mélange constitue sans doute l'aspect le plus innovant du cas considéré, et nous croyons qu'il s'agit là d'un ingrédient important de sa réussite. Nous soulignerons en effet que la plupart des efforts dans la production indépendante échouent, la principale différence que nous ayons

pu repérer entre cette situation générale et notre cas d'étude concernant précisément l'attitude adoptée à l'égard du jeu et du sérieux professionnel. Tandis que Tin Hat déploie des manières ludiques d'organiser le travail et crée des produits de bonne qualité, les autres ont essayé d'être à la fois « professionnel et sérieux » (Matt, 11 avril 2015), c'est-à-dire d'imiter les pratiques organisationnelles courantes, de pousser plus loin dans cette direction, mais sans autre résultat que d'assécher les énergies et les idées, ce qui donne des produits moins innovants et de qualité inférieure. La voie expérimentale dans laquelle Tin Hat s'est engagée apparaît donc *libératrice* de deux manières : d'une part dans les modalités informelles d'organisation et d'accomplissement du travail, d'autre part dans la capacité à dépasser les « vieilles » pratiques de travail, traditionnelles et non stimulantes, qui caractérisent la vie de jour des membres de l'équipe. Bien que le style super punk de l'univers #UH, avec la critique sociale qu'il représente, est convenable, congruent et homologue tant au style de communication publique qu'à celui, décrit ci-dessus, de l'organisation du travail de Tin Hat – c'est-à-dire la culture organisationnelle de l'équipe – et bien que cela ait probablement contribué à son succès, il faut garder à l'esprit qu'#UH est, oui (et sans surprise), le premier, mais pas le seul produit du groupe et que la même culture est au travail sur d'autres jeux. Les raisons du succès se situent dans a) les pratiques informelles de travail et b) la façon de (re)présentation de soi, qui visent à encourager telles pratiques, plutôt que dans la favorable et indéniable congruence entre telles pratiques et l'univers #UH. À notre avis est a) le professionnalisme ludique, couplé avec b) son récit presque quotidien (par ex. sur les réseaux sociaux), dans le contexte de la situation socio-économique actuelle, à attirer avec empathie le public.

En prenant appui sur les entrecroisements du jeu, de la production alternative et de la complicité potentielle avec les stratégies capitalistes contemporaines, nous dirigerons maintenant notre attention sur la dialectique plurielle de la passion et du travail dans les sociétés capitalistes contemporaines (Ballatore, Del Rio Carral, Murgia, 2014), en soulignant tout d'abord que la voie expérimentale mentionnée plus haut est rendue possible par les revenus et les occasions de déplacement que génère l'exercice de métiers traditionnels, rétribués, perçus comme plus contraignants que libérateurs. Quelle est l'activité qui exploite l'autre ici, le travail officiel, de jour et rationnellement orienté vers une fin, ou bien le travail au noir, nocturne et fondé sur une passion ? S'il est vrai que la première activité rend l'autre possible et permet du même coup l'innovation, les « infrastructures » dominantes du capitalisme ne desserrent jamais leur étau sur ces formes de « travail libre » (*free work*). Nous soulignerons que les membres de Tin Hat offrent une production critique relevant du *countergaming* et qu'ils résistent au schéma capitaliste de la production *low-cost*, à flux tendus et par conséquent de piètre qualité, ainsi qu'au travail contrôlé, mesuré et rigoureusement évalué. Ils sont libres dans leur travail, mais travaillent pour rien. Ils exploitent les pratiques capitalistes dominantes et la rhétorique qui les accompagne, à la fois dans les stratégies de promotion (par ex. dans la *gamification* elle-même) et dans la représentation qu'ils proposent d'eux-mêmes. En étant complètement en phase avec les récits dominants de la réussite, ils parlent d'eux-mêmes comme étant des innovateurs, des producteurs alternatifs. En définitive, l'accent mis sur l'authenticité et l'attention accordée à la construction

de profils d'«innovateurs» est en parfaite conformité avec «l'économie de la réputation» (Hearn, 2010) et «l'économie éthique» (Arvidsson et Pieteresen, 2013), dans laquelle l'acquisition d'un statut personnel ou de groupe est ce qui se traduit par la valeur économique. En résumé, la valorisation des passions et des compétences des sujets – l'accomplissement et la valorisation des subjectivités – se déploie à l'intérieur du modèle capitaliste.

Est-il possible de résister à un tel modèle et à son caractère envahissant ? Les membres de Tin Hat sont conscients de l'usage instrumental qu'ils font des stratégies capitalistes, ils ont adopté des «règles» internes pour résister au capitalisme et poursuivre leur idée de l'innovation. L'esprit ludique est crucial dans ce processus. D'une importance fondamentale, l'autonomie dans les choix créatifs et les pratiques de travail donne lieu à des produits de qualité. Il ne faut pas sous-estimer la capacité d'#UH à construire une audience de passionnés qui partagent leurs valeurs alternatives, une certaine idée du jeu, de la créativité et des productions artistes, et peut-être de la société – RIOT NOW.

REFERENCES

- Armano E., Murgia A. (ed.) (2012), *Mappe della precarietà, vol. II. Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, I Libri di Emil, Bologna.
- Arvidsson A., Peitersen N. (2013), *The ethical economy: Rebuilding value after the crisis*, Columbia University Press, New York.
- Ballatore M., Del Rio Carral M., Murgia A. (2014), Editorial to the Special Issue «Quand passion et précarité se rencontrent dans les métiers du savoir», *Recherches sociologiques et anthropologiques*, n° 2, pp. 1-13.
- Beverungen A., Otto B., Spoelstra S., Kenny K. (eds.) (2013), *Special Issue on « Free work », ephemera, theory & politics in organization*, vol. 13, n° 1.
- Boltanski L. Chiapello É. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Chicchi F., Risi E., Fisher E., Armano E. (eds.) (2014), Special Issue «Free and unpaid work, gratuity, collaborative activity and precariousness. Processes of subjectivity in the age of digital production », *Sociologia del lavoro*, n° 133.
- Galloway R.A. (2006), *Gaming: Essays on Algorithmic Culture*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Glucksmann M. (2000), *Cottons and Casuals: the Gendered Organization of Labour in Time and Space*, sociologypress, Durham.
- Hearn A. (2010), «Structuring feeling: Web 2.0, online ranking and rating, and the digital 'reputation' economy », in *ephemera*, vol° 10, n° 3/4, pp. 421-438.
- Jagoda P. (2013), «Gamification and Other Forms of Play», in *Boundary 2*, vol. 40, n° 2, pp. 113-144.
- Jenkins, H. (2006), *Fans, Bloggers, and Gamers: Exploring Participatory Culture*, New York University Press, New York.
- Kücklich J. (2005), «Precarious playbour: modders and the digital games industry », *fibreculture*, n° 5: <http://five.fibreculturejournal.org/fcj-025-precariou-playbour-modders-and-the-digital-games-industry>.
- Loriol M. (2014), «Le plaisir au travail, une construction collective», in *Soins*, vol. 59, n° 790, pp.36-38.
- Méda D., Vendramin P. (2010), «Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail?», in *Sociologies – Théories et recherches*, <http://sociologies.revues.org/3349>.
- Scholz T. (2012), *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*, Routledge, New York.
- Van Dijck J. (2013), *The Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media*, Oxford University Press, Oxford.

DU
DROIT A L'OISIVETÉ

ET DE
L'ORGANISATION DU TRAVAIL SERVILE

DANS LES
RÉPUBLIQUES GRECQUES ET ROMAINE,

PAR
L.-M. MORBAU-CHRISTOPHE.



PARIS

CHEZ GUILLAUMIN ET C^e, LIBRAIRES,

Éditeurs du Dictionnaire du Commerce et des Marchandises, de la "Collection" des principaux Économistes, etc.
RUE RICHELIEU, 11.

1849

Le hacking : entre support à la professionnalisation et substitut au travail

Éric Zufferey*

Résumé : *À partir d'une enquête sur la professionnalisation et la politisation des hackers, cet article met en évidence, dans un premier temps, en quoi les pratiques du hacking brouillent les frontières entre travail et hors-travail. De fait, le hacking permet d'acquérir, hors cadre institutionnel, des ressources pouvant alimenter une professionnalisation réussie, mais aussi créer des tensions avec des normes professionnelles. Deuxièmement, nous montrerons que le hacking doit être considéré à l'aune de ses usages sociaux différenciés. Deux idéaux-types illustreront des chances de se professionnaliser et des articulations entre travail et hors-travail qui sont fonction de l'origine sociale et des trajectoires. D'une part, la réussite de la professionnalisation dépend de la capacité à transférer les acquis du hacking, dans le cadre d'une formation supérieure, puis du travail. D'autre part, des difficultés à se professionnaliser amènent à réinvestir le hors-travail, pour y chercher à se réaliser socialement.*

Mot-clés : *usages sociaux du hacking ; trajectoire sociale ; rapport entre travail et hors-travail ; professionnalisation ; politisation.*

Introduction

Les évolutions conjointes des temps du travail et du hors-travail ont soulevé de nombreuses questions en sociologie. Le travail répond-t-il toujours aux attentes d'une population de plus en plus formée et en quête d'une activité socialement utile ? Le hors-travail peut-il redonner du sens là où le travail n'y arrive plus ?

L'étude du hacking peut alimenter ces questionnements, car il tend à brouiller la frontière entre travail et hors-travail. Le *hacking* peut se définir comme un rapport pragmatique et éclectique à la technologie (Turkle, 1984), qui concerne un large spectre d'activités (Coleman, 2014) et ne se résume dès lors pas au mythe du piratage popularisé par les médias (Skibel, 2002). Pratiquer le hacking revient à se confronter aux dispositifs technologiques existants : on apprend en les démontant et on exerce sa créativité en les personnalisant ou en les détournant pour de nouveaux usages.

Si le hacking est une activité le plus souvent investie dans le temps libre, elle est toutefois convertie sous certaines conditions en position professionnelle (Auray, Kaminsky, 2007 ; Auray, Vicente, 2006). Nous nous intéressons à la professionnalisation au sens de l'accès à l'emploi pour les individus, et plus spécifiquement aux dimensions de la reconnaissance et de la légitimité potentiellement problématiques pour les hackers. En effet, comment faire reconnaître des compétences acquises hors cadre institutionnel, et par tant pouvoir intégrer ou se constituer en milieu professionnel reconnu ?

Nous verrons que les aléas de la professionnalisation mettent en jeu des rapports contrastés entre un travail plus ou moins contraint (rapports hiérarchiques, division des tâches) et des pratiques plus libres dans le hors-tra-

* Universités de Fribourg et de Lille.

vail, parfois investies dans des projets associatifs, voire politiques. Des activités hors-travail peuvent-elle se transposer sans heurts dans un contexte de travail? Investir le hacking au travail épuise-t-il les activités hors travail? Ou ces dernières font-elles l'objet de (ré)investissements quand les contraintes qui affectent le travail deviennent trop importantes?

Nous nous appuyons sur une thèse en cours sur la professionnalisation et la politisation des hackers. Le matériau empirique est tiré d'entretiens biographiques axés sur les rapports entre les expériences de «bidouille» et d'auto-apprentissage dans le temps libre et celles relatives à l'insertion dans les mondes professionnel, associatif et politique¹. Nous procéderons en deux temps. Tout d'abord, nous examinerons dans quelle mesure le hacking peut brouiller la frontière entre travail et hors-travail. Nous mettrons en évidence que le hacking met en jeu des relations différenciées entre travail et hors-travail selon les catégories sociales, la capacité à le convertir en position professionnelle n'étant pas indépendante de l'origine sociale. Nous verrons donc dans un deuxième temps comment hacking, formation et travail s'articulent ou, au contraire, se désajustent au fil des trajectoires de nos enquêtés.

I. Le hacking: une activité qui brouille les frontières entre travail et hors-travail

En bousculant la frontière entre travail et hors-travail, le hacking se rapproche des pratiques dites «en amateurs» ou qualifiées de «loisirs sérieux» (*serious leisure*) dans le contexte anglo-saxon (Stebbins, 2001). En effet, si le hacking se pratique essentiellement dans le temps libre, il met en jeu une expertise et des pratiques collectives. Il s'agit d'investissements durables et souvent chronophages, donc peu compatibles avec les idées de loisir occasionnel ou de délassément. On peut dès lors questionner la nature de ces investissements ainsi que leur capacité à alimenter un processus de professionnalisation graduelle ou ultérieure pour les individus concernés. Sachant qu'une majorité de nos interviewés se mettent au hacking avant de travailler, quels liens tissent-ils avec des milieux professionnels dans cette phase de familiarisation avec la pratique? Ensuite, comment s'opère leur intégration dans le secteur informatique² et comment interagit-elle avec les pratiques de hacking? Se fait-elle aisément ou entraîne-t-elle des tensions?

I.1. Des passerelles entre hacking et milieu professionnel

Notre recherche montre que le hacking permet de se familiariser avec des technologies contemporaines. Comme le suggère l'étymologie du terme hacking dérivé du verbe to hack signifiant «tailler en pièces», il est possible d'apprendre par soi-même en déconstruisant les différents composants d'un logiciel – le «*hands-on*» dans le jargon – et ainsi mieux comprendre son fonctionnement: «*J'ai des oreilles qui traînent. Ah ce machin-là, pouf je le prends et je vais commencer à le démonter à la maison, pour voir comment ça tourne. Python c'est clairement comme ça que je m'y suis mis.*» (H, 32 ans, maturité³, administrateur-système). Cela peut se faire grâce aux logiciels et au matériel protégés par des licences dites libres garantissant l'accès au code

1. Les analyses présentées sont tirées d'une thèse en cours (codirigée par Muriel Surdez, université de Fribourg, et Ivan Sainsaulieu, université de Lille). Elle vise à comprendre en quoi la professionnalisation et la politisation des hackers altèrent les règles de la reproduction sociale. Les extraits mobilisés sont tirés de cinquante entretiens biographiques (sur une soixantaine prévue) menés avec des hackers suisses et français, recrutés par divers canaux: entreprises de sécurité informatique, hackerspaces, associations de promotion du logiciel libre, Parti pirate. Parmi nos enquêtés, 6 sont encore étudiants, 7 sont sans emploi (chômage, réorientation professionnelle) et 7 ne travaillent pas en informatique. Sur les 30 qui travaillent en informatique, 11 sont actifs dans l'ethical hacking (un sous-domaine de la sécurité informatique), 9 dans l'administration-système, 10 dans le développement d'applications ou de sites internet, et 3 dans la formation pour adultes (certains enquêtés combinent plusieurs activités). 16 sont salariés, 7 indépendants ou autoentrepreneurs et 7 combinent activités salariée et indépendante.

2. Si le hacking peut s'appliquer à une variété de domaines technologiques, voire non technologiques (Lallement, 2015; Coleman, 2014), il est historiquement lié à l'émergence de l'informatique personnelle. Si les hackerspaces ont amené dans leur sillage une plus grande diversité de pratiques, il s'agit d'un phénomène récent en France et en Suisse. Partant, l'approche biographique nous amène à traiter principalement des pratiques de hacking les plus anciennes, à savoir celles liées à l'informatique, et dans une moindre mesure à l'électronique.

source⁴, et partant autorisant leur étude. On peut également mentionner les techniques comme l'intrusion ou la rétro-ingénierie qui permettent de contourner les mesures bloquant l'accès aux rouages internes d'un logiciel ou d'un réseau.

A contrario du stéréotype du « Robinson Crusoe du savoir », les auto-apprentissages hors cadre institutionnel s'appuient sur des médiations sociales, qu'il s'agisse de pairs ou de collectifs plus ou moins organisés (Verrier, 2002). À l'image du sport (Bertrand, 2011 ; Chevalier et Dussart, 2002), le brouillage entre travail et hors-travail peut commencer par la fréquentation d'espaces mettant les amateurs en contact avec un milieu professionnel. Le hacking montre également une ressemblance avec la science amateur ou « citoyenne », au sens où l'amateur participe à un degré ou à un autre à la production collective de connaissances (Charvolin *et al.*, 2007 ; Stebbins, 1982).

Le hacking est bien une activité collective qui réunit des individus aux profils et aux intérêts très variés, du professionnel établi à l'amateur, en passant par des militants, comme cela s'observe dans les « communautés » de logiciel libre (Demazière, Horn et Zune, 2009 ; Rossi, 2004) ou les *hackerspaces*⁵ (Lallement, 2015). La mise en relation entre amateurs et professionnels a deux principales conséquences. Le professionnel peut orienter et accompagner les auto-apprentissages vers des technologies plus actuelles, ayant une valeur supérieure sur le marché du travail. Plus largement, nombreux sont les interviewés à dire que la fréquentation de collectifs a « boosté » leurs auto-apprentissages, à l'image de ce jeune homme ayant décidé de rejoindre un hackerspace après avoir longtemps « bidouillé » en solitaire : « *Où j'ai approfondi vraiment c'est au hackerspace. Ouais, c'est là-bas qu'il y a les coding nights. Et puis il y a les workshops et puis des trucs comme ça. [...] Ça va plus loin dans l'approche qu'en survolant la matière.* » (H., 23 ans, étudiant en HES⁶)

Deuxièmement, fréquenter des collectifs de hacking permet de se faire connaître et reconnaître par des professionnels établis, et de se constituer une réputation auprès d'eux. Ainsi, un enquêté a fréquenté pendant ses études en fac de sport un collectif de hacking actif dans le domaine encore embryonnaire de la sécurité informatique. La réputation qu'il en retire lui permettra de décrocher un premier emploi malgré l'absence de diplôme attestant ses compétences en informatique :

« Surtout ce qui a été déclencheur pour l'employeur, c'est que dans les compétences, il y avait des choses que j'avais faites et qu'il ne pouvait pas trouver ailleurs. Tout simplement parce que ce n'était pas enseigné. [...] J'avais des copains de ce cercle qui avaient depuis un an et demi monté des sociétés, et qui prenaient beaucoup d'importance. La personne s'est aperçue que j'étais dans ce milieu-là, que j'avais déjà fait ce genre de choses-là. » (H., 35 ans, bac+2, chief technology officer)

Autrement dit, fréquenter des professionnels permet d'engranger du capital social, et partant favorise les effets de cooptation. Ceux-ci peuvent contrebalancer l'absence de diplôme, la faible valeur de celui-ci, ou encore permettre une intégration professionnelle précoce, avant même la fin de la formation⁷.

3. Équivalent suisse du baccalauréat.

4. Le code source est écrit dans un langage de programmation facile d'accès et d'usage.

5. Ces lieux de rencontres et d'échanges pour les passionnés de technologie ont été popularisés suite au Chaos Communication Congress de 2006 : s'ils n'existaient qu'environ une vingtaine en 2005, on dénombre en juin 2015 115 hackerspaces actifs à travers le monde. Voir le site de référence : <http://hackerspaces.org/wiki/>.

6. En Suisse, les ingénieurs diplômés peuvent être issues soit d'une des deux Écoles polytechniques fédérales (EPF) existantes soit d'une Haute école spécialisée (HES), qui propose des formations plus appliquées et spécialisées.

7. Parmi les enquêtés qui travaillent en informatique, 6 ont suivi une formation professionnelle en informatique, 11 ont suivi de hautes études dans ce domaine, et 9 n'ont pas de formation en informatique (3 ont une formation professionnelle, 2 un diplôme d'une haute école, 2 ont arrêté prématurément leurs études en informatique, et 2 sont sans formation).

Que deviennent les pratiques de hacking dans le hors-travail lorsque les interviewés avancent en carrière et en âge? Notre terrain montre qu'une majorité de nos interviewés continuent à pratiquer le hacking à côté de leur travail, de façon relativement autonome par rapport à leurs objectifs et tâches professionnels. En effet, si nos interviewés continuent à «bidouiller» avec de nouvelles technologies dans leur temps libre, ils ne cherchent pas par là à améliorer la qualité du travail en cours ou à bien se faire voir par leurs supérieurs. Ces activités sont investies indépendamment des enjeux professionnels immédiats, comme l'illustrent les deux citations suivantes :

«J'essaie de séparer un peu le côté loisir du côté pro. Parce qu'à trop faire la même chose au boulot et à côté on devient un peu dégoûté quand même.» (H., 32, maturité, administrateur-système); *«Ça reste toujours dans la sécurité, mais pas obligatoirement des choses que j'ai à faire pour mon travail. Par exemple, il n'y a pas longtemps j'ai fait de la domotique pour ouvrir les volets de ma maison.»* (H, 35 ans, Bac+2, chief technology officer)

En parallèle, on peut observer une distance avec les normes en vigueur dans leur milieu professionnel, nos interviewés pensant fréquemment les notions d'expertise ou de talents au prisme de leurs pratiques de *hacking*. Ils peuvent ainsi être très critiques à l'encontre des formations institutionnelles ou des ingénieurs diplômés ayant un parcours plus classique, comme l'illustrent deux de nos interlocuteurs.

Consultant indépendant en sécurité informatique, le premier participe à un groupe réputé internationalement pour ses succès dans le cadre d'un célèbre concours de hacking. S'il possède un diplôme d'ingénieur, une partie non négligeable de son expertise repose sur le *hands-on*, et il affiche son scepticisme vis-à-vis des certifications internationales qui régulent son domaine professionnel :

«On a été obligé de passer, nous, toutes ces certifications connues de manière internationale, etc. [...] Et on considère franchement que c'est que du bullshit, toutes autant qu'elles sont. Si on n'est pas capable de faire du hands-on à un moment donné... » (H., 41 ans, bac+5, consultant en sécurité informatique)

Le second est un ancien professeur de mathématique, devenu développeur salarié. Son apprentissage de la programmation repose en grande partie sur la lecture de code source en libre accès :

«T'apprends beaucoup plus en lisant le code des autres qu'en apprenant à coder à l'école où je ne sais pas quoi. Mais les ingé, les jeunes qu'ont 25 ans qui sortent de l'école, sont des glands finis. Ils sont vraiment nuls quoi, c'est assez consternant.» (H., 39 ans, bac +5, développeur salarié)

Pour plusieurs interviewés, continuer à pratiquer le hacking comme loisir en tant que professionnel permet d'entretenir dans le temps libre une

passion qui n'a pas sa place au travail. Dans le domaine de l'*ethical hacking* par exemple, c'est-à-dire des SSII actives dans les audits en sécurité informatique, une activité professionnelle qui paraît *a priori* un prolongement idéal au hacking, de nombreuses contraintes viennent tempérer le plaisir au travail : des mandats pauvres en moyens et en défi technique, ou qui cachent parfois des imbroglios politiques – un audit défavorable peut par exemple être instrumentalisé pour justifier un licenciement. Dès lors, le loisir devient un moyen de renouer avec la passion, comme l'illustrent les régulières participations aux concours du type « *Capture the Flag* »⁸, ouverts aussi bien aux amateurs qu'aux professionnels. Le loisir s'invite aussi dans les temps creux du travail, qui sont l'occasion pour les auditeurs de se retrouver autour de challenges considérés comme plus intéressants :

« On se voit souvent avec Jacob et David [des collègues auditeurs], à se prendre la tête sur des problèmes, juste pour le plaisir. [...] De temps en temps faire un truc qui soit peut-être plus fun que ce qu'on trouve dans les mandats. C'est plus le challenge intellectuel. » (H., 40 ans, CFC, auditeur en sécurité informatique)

Bref, le hacking brouille véritablement les frontières entre travail et hors-travail à travers deux dynamiques. D'une part, il s'agit d'un « loisir sérieux » lors de la socialisation primaire (enfance, scolarité, études) qui a de fortes chances de déboucher sur une professionnalisation, soit dès l'entrée dans le monde professionnel, soit à un stade plus avancé du parcours professionnel. D'autre part, il garde une relative autonomie vis-à-vis du travail. Il nourrit une conception du talent peu compatible avec les normes professionnelles, voire compense dans certains cas les aspects les moins satisfaisants du travail. Nous allons maintenant déterminer les conditions sociales de réalisation de ces deux dimensions du hacking en les évaluant à l'aune des usages socialement différenciés qu'en font nos interviewés.

2. Les usages sociaux du hacking : une frontière mouvante entre travail et hors-travail

Les résultats décrits jusqu'ici ne s'appliquent pas uniformément à l'ensemble de l'espace social. En effet, l'appropriation des pratiques collectives du hacking par les différents groupes sociaux donne naissance à des usages sociaux différenciés, qui renvoient à des chances de se professionnaliser et à des articulations entre travail et hors-travail différentes. L'approche qualitative, et plus particulièrement la reconstruction des trajectoires de nos interviewés, permet d'analyser comment hacking, formation et travail se développent diachroniquement et interagissent lors des transitions biographiques importantes.

Nous pensons ces rapports en termes de conversions de capitaux (Bourdieu, 1979a ; 1979b ; voir aussi Neveu, 2013) et de transferts de dispositions (Lahire 2012 ; 2002 ; Darmon, 2006). Autrement dit, nous nous intéressons à la manière dont des ressources, des capacités, des habitudes à agir ou à penser acquises dans un contexte sont plus ou moins transférables dans un autre contexte. En l'occurrence, pour qui le hacking favorise-t-il l'insertion dans une institution de formation ou une organisation du travail et pour

8. Dérivée du jeu vidéo, cette appellation désigne un concours qui met à l'épreuve les compétences des participants dans des domaines associés à la sécurité informatique.

qui cela génère-t-il des tensions ? Dans quelles conditions la relative liberté dans les auto-apprentissages est-elle compatible avec un enseignement institutionnel qui hiérarchise les savoirs en fonction de leur légitimité sociale ? De même, pour quelles catégories le *hands-on* prend-il réellement sa place dans une activité de travail contrainte par des rapports hiérarchiques et une division horizontale des tâches ?

L'état actuel de notre recherche permet de dégager plusieurs idéaux-types, recoupant différentes articulations entre travail et hors-travail. Avant de poursuivre, mentionnons tout de même un idéal-type ne présentant pas de brouillage entre travail et hors-travail, en raison de l'absence de participation durable à des collectifs de hacking. Il peut s'agir d'un loisir informatique qui reste confiné à une sociabilité et à des pratiques de « braconnage » propres aux classes populaires (De Certeau, 1990). Dans ce cas de figure, l'individu ne se sent alors pas assez légitime pour investir sérieusement la programmation ou l'électronique, et partant en faire son métier. D'autre part, certains individus issus des classes supérieures abordent l'informatique en autodidactes sur un mode « aristocratique » (Verrier, 2002), c'est-à-dire scolaire, individuel et livresque. Lorsqu'ils travaillent en informatique, ils se conforment aux normes professionnelles des ingénieurs, et abandonnent progressivement leur loisir informatique.

Nous allons maintenant présenter deux idéaux-types plus en détails. Le premier illustre des transferts progressifs et relativement harmonieux entre hacking, formation et travail. Le deuxième montre les conséquences d'un désajustement entre des attentes subjectives relativement élevées, nourries par le hacking, et des chances objectives de les réaliser au travail bien moindre. Nous présenterons les caractéristiques générales de chaque type, suivies par une étude de cas permettant d'approfondir l'analyse.

2.1. Les conditions d'une professionnalisation réussie

Ce type renvoie à des trajectoires qui concilient hacking et hautes études. Globalement, les interviewés inclus dans ce type sont issus de familles de classe moyenne bien dotées en capitaux, mais on trouve également quelques cas de familles populaires mobilisées autour d'un projet de promotion sociale par l'école.

En colonisant les interstices des institutions de formation, le hacking conserve de l'importance tout au long de la trajectoire, car il ne s'oppose pas ni ne s'efface face à la vie scolaire. Il permet d'incorporer durablement des capitaux et des dispositions qui vont se transférer dans le travail. Pour le dire autrement, les interviewés cherchent une continuité entre leurs pratiques de hacking et le travail. Ils entretiennent un rapport détaché au diplôme et définissent leur projet professionnel avec des lunettes de hackers. Ils s'orientent fréquemment vers des domaines émergents, où ils pourront faire valoir leurs aptitudes et trouver une activité répondant à leurs attentes. Ils peuvent également s'appuyer sur les relations nouées durant leurs études, qu'il s'agisse de pairs plus âgés ou de responsables institutionnels (professeur, chef de service, etc.). De leur point de vue, le salaire ou les perspectives de carrière sont souvent secondaires par rapport à l'intérêt intrinsèque de l'activité et/ou la possibilité d'allier logiciel libre et travail. Voyons comment se construit progressivement cette continuité entre hacking, formation et travail.

Elle commence souvent dans la famille, où un parent voire un oncle fait le lien entre l'informatique et une profession légitime, à l'image de l'informatique mais aussi de l'architecture ou des mathématiques. Plus précisément, un lien est fait entre mathématique et informatique, facilitant par là la scolarité, tout particulièrement dans les branches scientifiques. Ce lien peut s'actualiser à l'école, généralement au niveau secondaire. En effet, avant que les politiques scolaires ne restreignent l'enseignement de l'informatique à la bureautique, il était pris en charge par des professeurs en mathématique ou en sciences naturelles, par ailleurs passionnés par l'informatique (pour un exemple suisse, voir Fassa, 2005), et qui avaient à cœur de transmettre leur intérêt pour l'ordinateur en tant qu'outil de calcul scientifique :

« On avait un prof de gymnase [équivalent du lycée] qui était passionné par les ordinateurs, il avait acheté des PDP-11, au gymnase c'était un tout vieux ordinateur, et puis il nous a appris en cours facultatif à programmer en Assembleur⁹. [...] Bon on avait un prof qui était fou aussi, donc il était vraiment fana de cette chose. » (H., 47 ans, doctorat, auto-entrepreneur en sécurité informatique)

Si le hacking se concilie avec un parcours scolaire menant à des études supérieures, il distingue également ses pratiquants des autres étudiants. D'une part, bénéficiant d'une avance sur le programme en informatique, ils concentrent plus efficacement leurs efforts sur d'autres branches centrales à la réussite de leurs études, mais conservent suffisamment de temps libre à investir dans le hacking. Il s'agit en quelque sorte d'une avance qui s'auto-entretient. D'autre part, la pratique du hacking constitue un réseau spécifique. Le signe distinctif par excellence est l'usage du système d'exploitation libre Linux¹⁰, qui permet de rapidement se retrouver entre pairs :

« La première journée, dans l'auditoire, t'as les laptops, ok je spote ceux qui sont sous Linux. [...] En une demi-journée, on a un groupe qui est là (rire), t'as des gens qui utilisent Linux, déjà parce que c'est le premier truc que tu remarques quoi. [...] On est une petite équipe qui s'est vite étendue, même en dehors de la section d'informatique. » (H., 24 ans, étudiant en EPF)

Ces groupes de pairs officialisent fréquemment leurs activités par le biais d'une structure associative au sein de l'institution d'enseignement, dédiée à la promotion du logiciel libre ou à l'organisation d'événements autour du hacking. Ils bénéficient parfois d'une reconnaissance institutionnelle s'accompagnant de certains bénéfices : dérogation pour accéder à des enseignements plus avancés, « jobs » ponctuels plus ou moins formels, mise en relation, etc.

Voyons maintenant le cas de Letizia qui a la double particularité d'être une femme et issue d'une famille d'agriculteurs. Un projet familial de promotion par l'école lui fera découvrir inopinément l'informatique, mais le hacking gagnera une certaine autonomie avec le temps, au point de devenir un vecteur important de son rapport au travail.

9. L'Assembleur est un langage de programmation dit « de bas niveau », réputé difficile car proche du code binaire.

10. L'initiation aux distributions Linux joue un rôle important car elle ouvre de nombreuses portes à l'autodidacte curieux : des millions de lignes de code en libre accès, ainsi que des outils pour administrer son propre serveur, et ainsi se familiariser avec l'informatique en réseau.

Letizia, 36 ans, coordonne les activités des *clusters* de calcul d'une École polytechnique fédérale (EPF), après un doctorat en mathématique. Elle est la seule enfant d'une famille paysanne qui se mobilise autour d'un projet de promotion sociale par l'école. Ses parents l'inscrivent très jeune à un cours de programmation hors de l'institution scolaire, puis l'école prendra rapidement le relais. À 13 ans, son intérêt pour l'informatique bénéficie de l'appui du directeur de son école : il conseille à ses parents l'achat d'un ordinateur en tant que matériel scolaire pour réduire les frais, et laisse Letizia se fournir en logiciels à l'école. Le hacking colonise son temps libre jusqu'à devenir son occupation principale.

« Fliquée » par des parents attentifs à ses résultats scolaires, elle a une scolarité brillante. Mais l'informatique est également un moteur central de son investissement scolaire. Le lien entre mathématique et informatique se fait très tôt, et se réactualise lors d'un *computing camp* pour lycéens organisé par le Centre suisse de calcul scientifique. Elle y rencontre le « grand gourou » de la visualisation scientifique, qui lui conseille d'étudier les mathématiques : « *puis, à la limite, l'informatique tu la fais après* ».

Elle suit donc un cursus en mathématique dans une École polytechnique fédérale. Sa pratique du hacking y acquiert une dimension collective, car elle rencontre d'autres « mordus » qui l'initient à Linux. Partant, elle bénéficie des échanges collectifs et, avec un pair, « explore » les réseaux informatiques du campus : « *On s'est trouvés et c'est là qu'on a commencé à geeker ensemble. Mais on faisait des trucs horribles [rire]. On a appris à contrôler ces machines, mais vraiment !* » Elle participe également à une association visant à promouvoir le logiciel libre sur le campus. Elle se distingue ainsi des autres étudiants et se fait remarquer par les représentants de l'institution, support préalable à une professionnalisation informelle.

Elle choisit en effet de faire ensuite une thèse en simulation numérique, pour garder un lien avec l'informatique, et reprend bénévolement la gestion du réseau informatique de son labo : « *Donc là j'ai pu jouer avec les réseaux. [...] Le premier avril, ils avaient tous des images inversées dans leur browser [rire]* ». De même, elle s'occupe de la mise en place du tout premier *cluster* de calcul du labo, ce qui l'amène à rencontrer son futur chef : « *Donc, ça m'a aussi permis de connaître d'autres gens, aussi le chef du IT de l'EPF. Je l'ai connu quand j'étais étudiante parce qu'il était chef du IT en mathématique. Et il m'a remarqué* ». Partant, elle travaillera après sa thèse en tant que gestionnaire des *clusters* de calcul pour sa faculté, puis en deviendra « naturellement » la coordinatrice pour l'ensemble de l'EPF.

L'importance du hacking dans son parcours se reflète dans son rapport au travail. Elle valorise fortement les rapports horizontaux au sein de son équipe : « *Maintenant mon métier, c'est le paradis des geeks. [...] C'est juste que j'ai remarqué que les geeks, lorsqu'ils viennent chez nous, ils se sentent à la maison [rire]* ». Sa position de coordinatrice la confronte à des responsabilités organisationnelles et des rapports de pouvoir, qui ne sont pas toujours bien vécus, et qui lui ont fait envisager une démission. Mais la réputation qu'elle s'est construite depuis le début de ses études la dote de ressources et d'appuis qui lui ont permis de résoudre à son avantage les problèmes et les conflits rencontrés. De même, lorsqu'elle est occasionnellement confrontée

à du machisme : « *On me connaît dans mon domaine. On me connaît à l'EPF, s'il y en a un qui commence à faire le malin, il y a tous les autres qui essaient de le faire taire.* »

2.2. Une professionnalisation contrariée : le hacking comme substitut au travail ?

À l'inverse du type précédent, celui-ci se caractérise par des tensions fortes entre hacking, formation et travail. Le hacking nourrit vis-à-vis du travail des attentes supérieures aux chances objectives de les réaliser. Généralement, le désir de professionnaliser sa passion se heurte à des échecs et des déconvenues, le temps libre devient alors un refuge, une compensation vis-à-vis d'un travail peu satisfaisant.

Le dilemme entre attentes subjectives et chances objectives est particulièrement manifeste pour les interviewés d'origine populaire. Les médiations sociales du hacking viennent renforcer chez eux un héritage peu compatible avec des études supérieures : un père, un oncle ou un voisin abordant l'informatique comme une autre activité pratique de bricolage, des pairs avec qui on partage à la fois la passion pour le hacking et une faible appétence pour l'enseignement scolaire, etc. Pour certains individus de classe moyenne, mais issus d'une famille hétérogame, le hacking renforce les dimensions plus « pratiques » de l'héritage au détriment des autres : il étouffe par exemple l'injonction à la réussite scolaire portée par le parent le plus formé (souvent la mère), et rapproche des racines populaires portée par l'autre parent, par exemple un ancien ouvrier devenu technicien, voire ingénieur. Partant, ces interviewés vont s'orienter vers des filières professionnelles, parfois après l'échec d'un projet d'études supérieures en informatique.

Mais la pratique du hacking donne à ces interviewés des connaissances et des compétences en informatique qui les met en décalage par rapport à une formation professionnelle jugée trop « basique » : « *Je me serai embêté si j'avais écouté ce que le prof disait. [...] Donc j'ai forcément appris un peu, mais j'ai plus appris en bidouillant avec des camarades de classe qu'en cours quoi.* » (H., 28 ans, CFC, responsable d'un helpdesk, membre fondateur d'un hackerspace). De même, les emplois qu'ils obtiennent après leur formation sont très rarement à la hauteur de leurs attentes, à l'image du travail en centre d'assistance ou d'appels par exemple : « *J'ai commencé avec du level 1, carrément suivre des scripts, c'était assez [Chercheur] : Vous ne deviez pas être très heureux dans ce boulot, j'imagine [Enquêté] : Ouais non, ben il faut éteindre le cerveau.* » (H., 28 ans, CFC, auditeur en sécurité informatique). Mal payés, bénéficiant d'une autonomie limitée, et/ou faisant face à des tâches techniques répétitives, ils vivent leur travail avec frustration. Notons qu'un faible capital économique renforce ce désajustement en obligeant à prendre le premier emploi qui se présente par nécessité économique.

Plus cette frustration au travail se prolonge, plus le hors-travail sera investi comme compensation. Certains cherchent à gagner en réputation dans des collectifs *underground*, actifs dans l'intrusion informatique et/ou la mise à disposition d'œuvres culturelles sous *copyright*. D'autres retrouvent un sentiment d'utilité sociale par le biais d'engagements civiques liés au hacking : association de promotion du logiciel libre, hackerspace, voire Parti pirate.

Notons que nous avons rencontrés quelques de cas de réussite sociale inattendue, parfois fulgurante. Cette rupture, qui réenchante le travail parfois après des années de frustrations, amène à un surinvestissement du travail qui éclipsé parfois totalement le hors-travail. Mais ce changement brutal d'équilibre entre les deux sphères se maintient rarement sur le long terme, et la menace du *burn-out* amène ces interviewés à alléger leur engagement au travail pour réinvestir le hors-travail. Voyons maintenant le cas de Cédric, qui illustre parfaitement les types d'articulation que nous venons de décrire.

2.2.1. Cédric, un parcours chaotique en quête d'équilibre

Auto-entrepreneur à succès ayant lancé plusieurs petites *start-ups*, seuls ou avec des partenaires, Cédric, 35 ans, incarne une réussite inattendue au vu de son parcours antérieur. En effet, il reproduit dans un premier temps la position de son père, et devient mécanicien pour une grande entreprise nationale. Notons que sa mère, plus formée (bac+5, enseignante de sténographie et compatibilité), le pousse à faire de hautes études mais sans succès. Le hacking réactualise en toute probabilité la dimension pratique de l'héritage paternel, au détriment de l'injonction maternelle.

Il vient à l'informatique par le biais du jeu vidéo, un loisir qui l'amène à fréquenter des geeks de son lycée, par l'intermédiaire desquels il s'initiera à la programmation. Mais le hacking peine à se transférer dans le travail durant la première phase de son parcours. En effet, en raison d'un faible capital économique familial et de la nécessité de se déplacer sur Paris pour faire son apprentissage, il doit avant tout assurer sa survie financière par de petits boulots : *« J'ai toujours voulu monter un business en informatique mais je me suis réveillé trop tard et j'avais une sécurité de l'emploi qui faisait que... »* Il finit donc par rentrer dans la même entreprise que son père pour laquelle il travaillera quatorze ans. Sa passion pour l'informatique s'y exprimera de manière détournée : *« Mes chefs au lieu de me faire faire mon boulot, c'était moi qui réparait le parc informatique. »* Mais il reste que son travail est aliénant : *« Il y a le côté où tu es qu'un matricule, il me restera toute ma vie. [...] C'est d'avoir un chef, et de ne pas pouvoir discuter quoi. C'est ferme ta gueule tu dois être à l'heure, faire ton taf et partir. »*

En parallèle de ce parcours classique, le hacking prend une tournure plus subversive, mais sans liens avec le travail : *« Ben quand je faisais partie du groupe Massilia Attack, donc le groupe de hackers marseillais, on piquait des bornes d'autoroute SOS et on allait les mettre dans la garrigue pour faire nos réseaux par bande porteuse, comme des cibies si tu veux. Après j'ai fait partie du groupe CK-France où [...] je décodaient les trames sécurisées de canal sat TPS, ouais des choses comme ça quoi. »* Ces activités revêtent aussi une dimension de revanche sociale, en rapport avec les difficultés financières qu'il a connues : *« Puis toujours le fait de pas payer, de dire s'il y a quelque chose qui est payant, je peux l'avoir gratos. »*

Le hacking va revenir au premier plan, lorsque son entreprise lui propose une mobilité professionnelle en Chine. Il y trouve un contexte favorable, caractérisé par un accès aisé et bon marché à de nombreuses technologies « de pointe » : *« Il y a plein de technologies industrielles qui sont pas utilisées dans le grand public parce qu'elles sont juste méconnues. On nous cache les choses. On nous dit : "la machine laser c'est compliqué", mais c'est rien ! Il y a une alim,*

une IMI là, un générateur de puissance, un tube CO₂ et une réflexion de miroir et une lentille quoi. » Il investit alors le domaine embryonnaire du drone, et développe un prototype en détournant d'autres produits peu coûteux : « Ça veut dire qu'on a détourné les manettes de la Wii, pour récupérer tout ce qui est gyroscope, accéléromètre etc., pour venir les souder sur une de nos cartes. »

La perspective de pouvoir enfin professionnaliser sa passion amène Cédric à surinvestir le travail et à réduire le hors-travail à une peau de chagrin. Il met toute son énergie dans une start-up au succès fulgurant, mais il finira par se brûler les ailes. Le *burn-out* guette face à l'ampleur que prend l'entreprise et sa faible appétence pour la gestion et l'encadrement. D'autre part, il est victime de manœuvres déloyales de la part de collaborateurs : « Malheureusement il y a des choses qui pourrissent les gens, et c'est l'argent. Pour moi l'argent c'est pas une finalité, c'est juste un moyen. » Il vend son entreprise, et revoie sa manière de s'engager dans le travail et le hors-travail. D'un côté, il crée un lieu pour héberger ses nouvelles *start-ups*, ainsi qu'offrir un support à des individus ayant une démarche similaire à la sienne : « Ce lieu a vocation d'aider justement les gens qui sont autodidactes, ou qui ont des moyens et qui n'ont pas le temps de se spécialiser dans certains domaines. » Le hors-travail est réinvesti avec une volonté de valoriser la formation et l'accès aux technologies. Il donne bénévolement des présentations ou des formations sur les technologies pour l'école de sa commune. Il est membre d'une association promouvant des nouvelles technologies en milieu rural et a fondé un Fablab pensé comme un lieu « de savoir et de transmission de savoir. »

Bref, entre les difficultés financières de sa jeunesse, le travail aliénant de mécanicien et un succès économique qui lui a brûlé les ailes, Cédric finit par mettre une certaine distance avec le travail. Si celui-ci reste important, le sentiment d'utilité sociale ne peut plus se réduire au « business » et se nourrit également de ses engagements hors travail : « Le business n'est pas une finalité et n'est pas partout. Donc dès que je peux aider, dans la limite de mes capacités. En fait je me dis toujours, tiens moi j'aurais bien aimé avoir ça ou avoir un gars comme ça quand j'étais là, tu vois à cette époque-là. »

Conclusion

Examiné sous l'angle des dynamiques des parcours individuels et du transfert des dispositions entre sphère extra-professionnelle et sphère du travail, le hacking se caractérise par des investissements durables dans le hors-travail, qui peuvent sous certaines conditions mener à une professionnalisation réussie, au sens où les hackers trouvent par ce biais une position et une activité professionnelle, en raison des compétences pratiques et des réseaux qu'ils ont acquis. Mais, et c'est un point important de notre analyse, cette pratique ne permet pas à tous les individus de convertir avantageusement les ressources acquises hors cadre institutionnel. À l'image de la professionnalisation des footballeurs amateurs qui repose sur la convergence des différents espaces de relations (Bertrand, 2011), une conversion réussie passe par l'articulation progressive des pratiques et des relations du hacking avec la formation institutionnelle. Celle-ci s'opère chez des individus dotés de dispositions et de capitaux familiaux favorisant la réussite scolaire, le plus souvent issus de la classe moyenne. *A contrario*, la conversion est beaucoup plus problématique lorsque le hacking se concilie avec des dispositions

familiales peu compatibles avec la réussite scolaire, aboutissant à un désajustement entre des attentes subjectives élevées nourries par le hacking et de faibles chances objectives de décrocher un travail intéressant. Ce dilemme amène généralement nos enquêtés à (ré)investir le hacking sous la forme d'un « loisir sérieux » qui se substitue, totalement ou en partie, au travail en tant que principale source de réalisation de soi (Stebbins, 2001).

Ces éléments empiriques nous permettent de souligner en guise de conclusion plusieurs points plus généraux concernant l'étude des rapports entre travail et hors-travail. Tout d'abord, rappelons que pratiquer le hacking dans son temps libre affecte la manière de s'engager dans une activité professionnelle. Même les interviewés qui brillent par leurs succès scolaires et professionnels restent en partie des hackers lorsqu'ils sont au travail. Les « loisirs sérieux » comme le hacking représentent donc des terrains d'investigation particulièrement intéressants pour la sociologie du travail contemporaine, car ils peuvent renseigner les transformations contemporaines des rapports au travail et à l'emploi. Deuxièmement, il ressort que le hacking n'a pas la même signification et n'évolue pas de la même manière selon l'origine sociale et les trajectoires qui la prolongent. Partant, il nous paraît heuristique d'aborder les rapports entre travail et hors-travail à l'aune d'usages socialement situés et des caractéristiques des groupes sociaux qui les portent.

BIBLIOGRAPHIE

- Auray N. et Kaminsky D. (2007), «The professionalisation paths of hackers in IT security : the sociology of a divided identity», in *Annales des télécommunications*, vol. 62, n° 11-12, pp. 1312-1326.
- Auray N. et Vicente M. (2006), «Free Software and the Double life of Computing Professionals : Some Biographical Insights in the Life Courses of Some Elders Developers », Working Paper, URL=<http://ses.telecom-paristech.fr/auray/AurayVicente.pdf>.
- Bertrand J. (2011), «La vocation au croisement des espaces de socialisation. Étude sociologique de la formation des footballeurs professionnels», in *Sociétés contemporaines*, vol. 2, n° 82, pp. 58-106.
- Bourdieu P. (1979a), *La Distinction: critique sociale du jugement*, Éditions de Minuit, Paris.
- Bourdieu, P. (1979b), «Les trois états du capital culture», in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 30, pp. 3-6.
- Charvolin F., Micoud A. et Nyhart L. (éd.), (2007), *Des sciences citoyennes? La question de l'amateur dans les sciences naturalistes*, Éditions de l'Aube, Paris.
- Chevalier V. et Dussart B. (2002), «De l'amateur au professionnel: le cas des pratiquants de l'équitation», in *L'Année sociologique*, vol. 52, pp. 459-476.
- Coleman G. (2014), «Hacker», in Ryan, M.-L., Emerson, L. et Robertson, B. J. (éd.), *The Johns Hopkins Guide to Digital Media*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, pp. 245-248.
- Darmon M. (2006), *La socialisation*, Armand Colin, Paris.
- De Certeau M. (1990), *L'Invention du quotidien. I. Arts de faire*, Gallimard, Paris.
- Demazière D., Horn, F. et Zune, M. (2009), «La socialisation dans les "communautés" de développement de logiciels libres», in *Sociologie et sociétés*, vol. 41, n° 1, pp. 217-238.
- Fassa F. (2005), *Société en mutation, école en transformation: le récit des ordinateurs*, Payot, Lausanne.
- Lallement M. (2015), *L'Âge du faire. Hacking, travail, anarchie*, Seuil, Paris.
- Lahire B. (2012), *Monde pluriel: penser l'unité des sciences sociales*, Éditions du Seuil, Paris.
- Lahire B. (2002), *Portraits sociologiques: dispositions et variations individuelles*, Nathan, Paris.
- Neveu, É. (2013), «Les sciences sociales doivent-elles accumuler les capitaux? A propos de Catherine Hakim, Erotic Capital, et de quelques marcotages intempestifs de la notion de capital», in *Revue française de science politique*, vol. 63, n° 2, pp. 337-358.

- Rossi M.A. (2004), «Decoding the « Free/Open Source (F/OSS) Software Puzzle »: a survey of theoretical and empirical contributions », in *Quaderni del Dipartimento di Economia Politica*, n°424, URL=<http://www.econ-pol.unisi.it/quaderni/424.pdf>.
- Skibel R. (2002), «The myth of the computer hacker», in *Information, Communication & Society*, vol. 5, n° 3, pp. 336-356.
- Stebbins R. A. (2001), «Serious Leisure», in *Society*, vol. 38, n° 4, pp. 53-57.
- Stebbins R. A. (1982), «Amateur and Professional Astronomers : "A Study of their Interrelationships" », in *Urban Life*, vol. 10, n°4, pp. 433-454.
- Turkle S. (1984), *The second self: computers and the human spirit*, Simon and Schuster, New-York.
- Verrier C. (2002), «Éléments pour une approche de l'autodidaxie», in *Bulletin des bibliothèques de France*, n° 3, pp. 17-21, URL=<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2002-03-0017-001>.

NOUS PARTONS EN VACANCES! VOUS AUSSI...



Grâce à qui ?

1936: Loi sur les Congés Payés
par le Gouvernement **LÉON BLUM**

1956: 3^{ème} Semaine de Congés
Payés par le Gouvernement **GUY MOLLET**

Grâce à l'Action d'un Grand Parti organisé
au service des Travailleurs

LE PARTI SOCIALISTE S.F.I.O.

12, CITE MALESHERBES - PARIS (IX^e)

The interrelationships between work and leisure activities: compensation, competitive and/or substitution rationales in the course of professional bifurcations

Sophie Denave

Abstract : Looking at the interrelationships between work and leisure activities, this article specifically examines the role of extra-professional activities in the course of professional bifurcations. It is based on the in-depth analysis of 44 trajectories of men and women who have changed profession. Biographical interviews have allowed the reconstruction of their career, family, friendship and leisure activities trajectories. The article shows that leisure activities, far from being reduced to mere secondary activities have the potential to “contaminate” the professional sphere. It thus establishes three types of relationships between work and outside work. Leisure activities can firstly compensate work-related physical or mental suffering. They can secondly precipitate the professional disengagement by highlighting or strengthening disadjustment to the job position. It finally, may also provide the necessary resources to a new career commitment.

Keywords : bifurcation ; biography ; career ; leisure activities ; relationship to work ; work-related suffering ; trajectorie.

Temporary experience of free parties. Feeling active without belonging to the active population

Alexandra Tilman

Abstract : This paper analyses the links between labour and free parties, such as techno parties born in former industrial sites in the 1990's in England, and then France. In the french city of Le Havre, there is a strong echo between industrial work and the esthetic of this specific form of counter-culture. A part of the youth is going to invest this non-institutional movement and build its identity out of the labour, school or family environments. Even if this marginal construction is only temporary and doesn't resist a «back to order» process and the return of the socio-economical inequalities once the adulthood takes place, this

deviant experience remains a strong sign of the global will in our society to escape the dominant forms of leisure, labor and «being together» marked by economic and productive criteria.

Key words : Industrial work ; free parties ; techno, temporary autonomous zone ; leisure ; deviance ; inequality.

Transitions between work and family related roles : the case of the tourist sectorMélanie Trottier
Diane-Gabrielle Tremblay

Abstract : Very few studies have looked at daily transitions between work and family, even though they are an important part of many workers' lives. This physical and / or psychological movement between roles (Ashforth et al., 2000) is especially important for workers in the tourism industry who are often forced to accept a certain permeability between the family role and work requirements. The present study was conducted among employees in the hotel and restaurant industries in Quebec. The results show that managing transitions between work and family represents a particular challenge in this industry due to the nature of work, the work culture and the asymmetry of work and family boundaries. The study also discusses the implications of such transitions for role identity.

Keywords : work-family balance ; role.

Balancing time. About the professional competency of cheesemakers in a cooperative firm

Paul Fouilhoux

Abstract : The cheesemonger in a dairy cooperative specialized in the Comté cheese has a tiring professional activity that follows its own particular rhythm. Although isolating, this rhythm is accepted and justified by the workers themselves. Therefore, the capability to endure it is amongst the selection criteria for candidates to enter that profession. Will only be recruited those that are deemed competent, that is to say capable of har-

monizing the whole of times according to the professional imperatives without suffering from isolation.

Keywords : allocation of times ; transfer of places ; professional skills ; working rhythm ; Comté cheese sector ; professional group ; selection and appointment.

Les musiciens de variété au cœur de précarités conjuguées

Laetitia Sibaud

Abstract : The artistic labor market does not escape the casualization of the wage-earner, more still, the artistic jobs and their specific employment symbolize this transformation of the capitalism. But what this process infers as forms of precariousness on the employment, the work and living conditions of the professional musicians? The various registers of vulnerabilities accrue and harmonize to generate a system of precariousnesses identified under the term of combined precariousnesses. This objective and subjective elements coordinated by their mutual interaction are counterbalanced by heterogeneous resources so legal and economic that social and symbolism. There is thus one, but several irregularities according to the combinations of precariousnesses and mobilized resources.

Keywords : irregularity ; precariousnesses ; flexibility ; musicians ; employment ; work ; living conditions.

Paradoxes of musical work. Visible and invisible work among ordinary musicians in Switzerland and France

Marc Perrenoud
Frédérique Leresche

Abstract : In this paper we look at the various activities of the ordinary musicians (not rich or famous) from two fieldwork done in France between 1997 and 2004 and in Switzerland between 2012 and 2015. We start from recalling that artistic work is a kind of challenge (Freidson) for sociological analysis and then we show how performing arts rely on the invisibilisation of the off-stage work. In the second part we draw a typology of those invisible activities and show how they are more or less seen as « work » by themselves, the audience and also by their relatives.

Keywords : ordinary musicians ; musical work ; invisible work bundle of tasks ; international comparison.

« Out of work » and industrial relations : the case of the volunteers at Expo 2015

Gianluca De Angelis

Abstract : During the Universal Exposition in Milan, the agreement signed by trade unions and the enterprise Expo S.p.A. considers the use of volunteers workers. It is the first time in Italy, the weakness of classic boundaries between « paid work » and « free volunteer work » take a part in a collective negotiation between institutions that still act in those framework. With this paper, I would analyse, in his paradox, the attempt of the biggest Italian union, CGIL, to reinforce the position of workers in front of the progress of alternative forms of work, more or less free. In fact, the collective impact of the agreement, crashes in front of the subjectivation of boundaries that union try to reinforce.

Keywords : unpaid work ; volunteering work ; trade union ; « gratuitisation » ; negotiation ; collective agreement

RIOT NOW: Playfulness, creativity and “free work” in an indie RPG

Chiara Bassetti
Annalisa Murgia
Maurizio Teli

Abstract : The article focuses on emerging forms of “free work”, in which the boundaries between work and leisure are completely blurred. It does so through an ethnography of Tin-Hat, a small Italian association that successfully designed, produced and marketed an “independent” Role-play Game. Tin-Hat members express their passions and creativity outside their day-time and paid job, conceiving Tin-Hat as resisting the capitalist model of low-cost, fast and hence low-quality production. In the particular and articulated combination of playfulness and professionalism that Tin-Hat represents, people are free in their work but they also work for free, and the creative and innovative work organisation is possible thanks to the means granted by paid work activities and to some complicity with contemporary capitalist strategies.

Keywords : creativity, “free work”, leisure time, playfulness, passion, counter-gaming, indie production

Hacking: between support for professionalisation and substitution of labour

Éric Zufferey

Abstract : Based on a survey of the professionalization and the politicization of hackers, this paper highlights at first how hacking blurs the boundaries between professional and personal life. In fact, hacking enables people to acquire resources outside the traditional institutions that can lead to a successful professionalization, but also creates tensions with professional norms. Secondly, we show that hacking should be seen as differentiated social practices. Two ideal types suggest that a professionalization, and the connections between work-life and life outside of work, depend on the social origin and trajectories. On one hand, a successful professionalization requires the ability to transfer hacking experiences into an high-school education, and later a professional life. On the other hand, an unsuccessful professionalization leads people to search a social recognition in their personal life.

Petit et Moyen Format

Toutes destinations

Grand Format



Droit de lettre postale (voir les tarifs)
http://www.laposte.fr



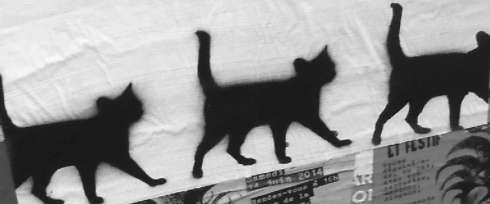
A5V7C8

Dernière levée • Lundi au Vendredi

12h30

Samedi • 12h00

**NOUS NE
VOULONS
PLUS PERDRE
NOTRE VIE
À LA GAGNER**



Arnaval
la mauvaise
graine

Arnaval
la mauvaise graine

Programme d'activités
pour les enfants de 3 à 10 ans

Le mardi 10 juin 2014
de 14h30 à 17h30

Participatif aux activités
à partir de 14h30

Programme des activités
à partir de 14h30

14h30 - 15h30 : Accueil et inscription
15h30 - 16h30 : Atelier de fabrication
16h30 - 17h30 : Jeu de rôle

Programme des activités
à partir de 14h30

Arnaval
la mauvaise graine

Programme des activités
pour les enfants de 3 à 10 ans

Le mardi 10 juin 2014
de 14h30 à 17h30

Participatif aux activités
à partir de 14h30

Programme des activités
à partir de 14h30

14h30 - 15h30 : Accueil et inscription
15h30 - 16h30 : Atelier de fabrication
16h30 - 17h30 : Jeu de rôle

Programme des activités
à partir de 14h30

3 d'ici & d'ailleurs

L'introuvable «relation travail-hors travail en Chine»: jeunes migrants, subordination salariale et compétences mobilitaires

Laurence Roulleau-Berger*

Dans l'expérience chinoise, en contexte de « compartmentalized compressed modernity » (Chang Kyung Sup, 2010), les processus d'industrialisation et d'urbanisation se sont fortement accélérés au cours des dix dernières années, l'élasticité des structures économiques et sociales a produit des mobilités sociales ascendantes (Li Peilin, 2008, 2012) mais aussi des inégalités et des incertitudes qui affectent le destin des groupes sociaux vulnérables, spécialement les migrants et les jeunes en recherche d'emploi. Dans ce contexte les régimes du travail chinois s'organisent à partir d'une fabrique du consentement à la subordination salariale qui s'appuie sur des dispositifs de captation des temps sociaux qui produisent des effets de superposition entre travail et non-travail. Les jeunes travailleurs chinois accèdent difficilement à un temps à soi tout en aspirant au « gouvernement d'eux-mêmes ». La société chinoise voit juste émerger le temps du loisir et la relation travail-hors travail reste encore introuvable quand les jeunes Chinois, notamment les jeunes migrants, développent d'abord des compétences mobilitaires pour échapper partiellement à des formes de subordination salariale. Si, dans le rapport au travail des jeunes travailleurs chinois, un ethos du devoir semble se dissocier progressivement d'un ethos d'épanouissement de soi, si une partie d'entre eux se place à distance d'une société de consommation, une majorité se trouve d'abord contrainte par les régimes du travail avant de pouvoir s'émanciper socialement.

* Directrice de recherche au CNRS, Triangle, ENS Lyon.

Cet article s'appuie sur les résultats de la recherche Jeunes migrants qualifiés, travail globalisé, compétences migratoires en France et en Chine Programme CMIRA dirigé par L.Roulleau-Berger; financé par la Région Rhône-Alpes (2012-2014) en coopération avec Zhen Zhihong et Yan Jun, département de sociologie de Shanghai University.

En Chine dans un contexte de « compartmentalized compressed modernity » et un Etat autoritaire les régimes du travail s'organisent autour de la fabrique du consentement à la domination et de l'absorption de la contestation. La fabrique du consentement signifie que les individus développent des capacités adaptatives fortes aux contraintes des institutions économiques. Par exemple les jeunes travailleurs chinois acceptent de s'adapter à de nouvelles situations d'apprentissage, soumis à l'injonction à développer de nouveaux savoirs dans différents secteurs ; les jeunes migrants chinois se présentent très flexibles et mobiles du fait de la conscience de vivre dans une société en grande transformation où se présentent de nombreuses opportunités de mobilité sociale. Que ce soit dans un secteur qualifiant, peu qualifiant ou fortement qualifiant, les jeunes travailleurs cherchent à développer des parcours de mobilité professionnelle et sociale qui contiennent des dispositions fortes pour de nouveaux apprentissages, une capacité d'autonomie qui reste contrainte et l'intériorisation de la norme de la flexibilité au travail.

Les régimes du travail chinois s'organisent à partir de contraintes fortes pour une grande rentabilité, imposée par les marchés locaux, nationaux et globaux, l'intensification très forte du travail, la flexibilité maximale de la production provoquent des pertes d'expériences et de savoirs. La fabrique du consentement dans les régimes du travail chinois s'appuie sur une fragmentation des confiances, des sécurités et des places en multipliant les charges psychiques. L'imposition de régimes temporels incertains provoque du flou dans les horizons d'attente des individus, notamment des jeunes travailleurs. Ces régimes du travail s'appuient sur des formes de captation du temps social, familial, de sociabilités par le temps de travail. Selon le degré de légitimité des régimes du travail, les formes de captation des différents temps sociaux seront plus ou moins prononcées ; plus le degré de légitimité est faible, plus le processus de captation est fort.

Les régimes du travail chinois se distinguent aussi les uns des autres à partir de combinatoires différenciées des principes de justice, de mérite, d'autonomie et de reconnaissance, combinatoires qui varient en fonction de leur degré de légitimité. Ils produisent des servilités d'intensité relative, instituent la vie des travailleurs dans une mise à disposition exacerbée et un processus de dressage temporel, confrontés à des formes de tyrannies diverses au travail. La faiblesse des principes de justice, de mérite et d'autonomie produit des économies de la violence et des souffrances au travail. Les jeunes Chinois et Chinoises tendent à se présenter comme disposés à changer de travail, à apprendre un nouveau contenu qui peut leur permettre de toujours développer de nouvelles compétences et performances techniques, cognitives, organisationnelles. Sachant que dans un contexte de capitalisme compétitif sont apparues des formes de pénibilité, de nouveaux risques dans le travail (stress, burn-out, harcèlement physique ou moral...) (Loriol, 2012). Disqualification et stress au travail rythment les vies de ces jeunes travailleurs, notamment les jeunes migrants chinois et les violences symboliques prennent les formes de la domination culturelle, de la stigmatisation, du mépris. Les violences socio-économiques prennent la forme de l'exploitation, de la marginalisation économique ou du dénuement à l'égard

des jeunes travailleurs, notamment les migrants peu qualifiés. La captation des corps et des esprits signifie l'absorption des ressources sociales, morales, symboliques et politiques nécessaires pour contrer toute forme de mobilisation contre un régime du travail autoritaire et hégémonique.

Nous avons alors distingué trois types de régimes du travail :

1. les *régimes du travail hégémonique* (Shen Yuan, 2011, 2013) où se multiplient des situations d'injustice au travail qui signifient inégalité, manque de reconnaissance et d'autonomie chez des travailleurs faiblement dotés en ressources économiques, sociales et symboliques. Ces régimes du travail apparaissent fortement hégémoniques, les jeunes travailleurs vivent un travail qui contraint leurs corps et leurs esprits captés par ces systèmes de travail surexposés à des violences physiques, morales, relationnelles.
2. les *régimes du travail de forte légitimité* où les jeunes travailleurs qualifiés vivent le plus souvent d'abord des expériences de travail disqualifié avant de vivre des expériences de travail qualifiant. Quand ils ne vivent pas des situations de disqualification physique, sociale et morale les travailleurs qualifiés – notamment les jeunes – sont souvent confrontés à des situations de « tyrannie au travail » sur des marchés du travail liés à un capitalisme hyper-flexible où ils sont contraints à des situations de forte productivité et de compétitivité, et de forte aliénation morale.
3. les *régimes du travail transitionnels* où les principes de justice, de mérite et d'autonomie fonctionnent de manière aléatoire mais surtout les jeunes travailleurs se tiennent à distance des dispositifs moraux d'injonction au consentement aux normes des régimes du travail hégémoniques.

Mais si les régimes du travail chinois s'appuient sur des injonctions à la subordination salariale, les jeunes travailleurs développent simultanément des compétences mobilitaires en se déplaçant d'un régime du travail à un autre, d'un espace à un autre, d'un lieu à un autre. Ces compétences mobilitaires créent de la porosité entre les frontières des régimes du travail, favorisent des formes de dissidences au travail contraint et des contagions dans l'expression de révolte et de contestation discrète en défaisant sourdement les pans des microphysiques du pouvoir économique à l'œuvre. Les compétences mobilitaires peuvent être lues comme l'expression de formes de non-consentement à ces régimes du travail informés d'une part par un Etat autoritaire et d'autre part par « un capitalisme sui generis » (Aglietta, Guo, 2012).

2. Subordination salariale et compétences mobilitaires

Les nouvelles générations « post 80 » et « post 90 », notamment les jeunes diplômés et les jeunes femmes, sont contraints à une succession de mobilités spatiales et professionnelles qui les inscrit de fait dans des parcours de mobilité sociale horizontale qui peuvent précéder dans bien des cas la production de parcours de mobilité sociale verticale (Rouilleau-Berger, 2009 ; Shen Yuan, 2013). La politique du *hukou*, système d'enregistrement du lieu de résidence qui s'est affaibli et a favorisé des mobilités larges et ouvertes, renforce cependant les inégalités sociales où les jeunes moins qualifiés,

notamment les migrants, sont régulièrement exclus et relégués dans des emplois disqualifiants et disqualifiés, et où des processus de segmentation économique apparaissent toujours plus marqués. Ces jeunes travailleurs chinois développent des compétences mobilitaires à partir « d'arts de faire avec » (De Certeau, 1980) les dispositifs de captation des corps, passent d'un espace à un autre, d'un régime du travail à un autre (Pun Ngai, 2005).

En Chine les compétences mobilitaires permettent provisoirement d'échapper aux dispositifs de captation des corps et d'ouvrir des horizons d'accès à soi dans un contexte se produit un processus de colonisation du vécu des individus et des groupes sociaux « faibles ». Elles traduisent aussi des « capacités à l'aspiration » (en termes de pouvoir, de dignité et de ressources matérielles) (Appadurai, 2013) et les mobilités géographiques et professionnelles expriment des formes de résistance à la subordination salariale des jeunes travailleurs, un refus du consentement au travail contraint. Dans les circulations migratoires les jeunes travailleurs chinois peuvent se réapproprier très partiellement et momentanément un temps à soi capté par les régimes de travail. Résister à la subordination salariale par la production de compétences mobilitaires signifie aussi résister à la violence symbolique des dispositifs de colonisation du vécu très présents dans un contexte où le couple Etat et Marché permet le maintien de gouvernances autoritaires sur les marchés du travail. Les compétences mobilitaires se développent dans des interstices sociétaux, temporels et spatiaux, où les jeunes échappent provisoirement à des formes d'assujettissement, de prédation et d'humiliation. Elle peuvent se développer du fait de l'intériorisation de fortes dispositions à la mobilité en Chine, du fait que les jeunes travailleurs chinois ne se vivent pas comme précaires, même si les normes de stabilité salariale continuent d'être actives, si beaucoup intériorisent l'incertitude comme norme professionnelle.

De plus les « capacités d'aspiration » ne sont pas distribuées de la même façon entre les différents travailleurs chinois, elles se sont largement développées pendant ces vingt dernières années chez les jeunes. Parmi les jeunes les plus diplômés, dans un contexte d'incertitude économique, une partie d'entre eux développent de fortes « capacités d'aspiration » dans un horizon de mobilité sociale et de « réussite professionnelle », d'autres développent ces capacités en cherchant à accéder au gouvernement d'eux-mêmes (Rouilleau-Berger, 2011) autour d'activités culturelles, artistiques, associatives... à partir d'une mise à distance des valeurs consuméristes dans la société chinoise.

Une des exceptions chinoises est que de fortes capacités d'aspiration ne signifient pas forcément de fortes compétences mobilitaires, que de faibles capacités d'aspiration peuvent impliquer de fortes compétences mobilitaires dans une pluralité d'espaces d'activités économiques. La combinatoire entre « capacités d'aspiration » et compétences mobilitaires peut être définie comme une singularité locale ou culturelle. Si, comme le suggère Arjun Appadurai, la carte des aspirations est organisée chez les plus pauvres autour d'un nombre plus restreint de nœuds d'aspirations et un sens moins développé des voies qui permettent leur réalisation, elle se développe à l'échelle d'espaces migratoires larges et ouverts en Chine codifiés par des normes économiques différentes de par la nature des lieux.

3. Bifurcations biographiques et gouvernement de soi

La combinatoire entre «capacités d'aspirations» et compétences mobili-taires produit des carrières des jeunes migrants chinoises qui s'organisent autour d'une diversité d'expériences professionnelles dans des entreprises d'Etat ou privées, chinoises ou sino-étrangères, dans le secteur des services ou du petit commerce, voire de la création d'entreprises. Elles se structurent de manière dominante autour de bifurcations (Bessin, Bidart, Grossetti, 2011) qui s'enchaînent plus ou moins vite, il y a rarement de temps «morts» dans les cheminements de ces migrants qui s'engagent dans des parcours de *pluriactivité faible* ou de *pluriactivité forte* selon leur niveau de qualification. Cette succession de bifurcations traduit les processus structurels à l'œuvre dans la société chinoise, notamment les évolutions des politiques migratoires et les dynamiques de concurrence sur les marchés du travail qui ne cessent de provoquer des bifurcations dans les biographies ; elle donne lieu à des mobilités professionnelles qui peuvent évoluer ou non vers des mobilités sociales. Ces bifurcations expriment aussi les capacités d'action et de réflexivité de ces migrants qui quittent un emploi quand ils ne le supportent plus et en cherchent un autre. Les bifurcations se forment dans la conjonction de mobilités professionnelles et de mobilités géographiques mais leur multiplication varie en fonction des qualifications scolaires.

Les plus faiblement qualifiés sont doublement contraints aux mobilités géographiques et professionnelles et leurs parcours apparaissent souvent construits autour d'une pluriactivité forte et d'une multiplicité de *bifurcations rapprochées*. La fréquence des bifurcations constitue un principe de différenciation sociale qui rend compte de la discontinuité des expériences de travail ; une fréquence rapide signifie qu'il y a disjonction entre les expériences dans des emplois très différents. Une courte présence obligée dans un emploi, formel ou informel, ne laisse pas le temps de trouver une place et de capitaliser de nouvelles ressources sociales et symboliques, les jeunes seront alors souvent contraints à une mobilité horizontale faite d'une série d'expériences «invisibles» mais continues. Inversement une plus longue présence dans différents types d'emploi laisse le temps de l'installation, produit de la continuité d'expériences professionnelles. La discontinuité des expériences de travail des migrants rend bien compte à la fois de processus structurels liés au développement d'un capitalisme flexible à la chinoise et des aspirations individuelles à la mobilité sociale. Pour les jeunes migrants qualifiés les parcours biographiques sont organisés autour de discontinuités spatiales qui ne signifient pas forcément discontinuités professionnelles, c'es-à-dire qu'ils quittent une ville pour une autre en accédant à un emploi dans le même secteur d'activités et en retrouvant une position d'équivalence statutaire (Rouilleau-Berger, 2012).

Prenons l'exemple de cette jeune migrante Mingzhu née en 1981 dans le Heilongjiang, diplômée d'une licence en management du tourisme de l'Université de Harbin : en juillet 2005 elle part à Shenzhen pour travailler un an et demi dans le département des ventes pour U. comme gestionnaire, fera une formation de fleuriste, sera au chômage 3 mois, puis trouvera un emploi d'organisatrice d'activités en extérieur pendant 5 mois à Qingdao, partira ensuite à Lingyuan dans le Liaoning, ville des fleurs où elle restera

sans emploi pendant un mois, remontera à Harbin où elle fera du commerce international pendant 8 mois. De mars à juillet 2008 elle sera embauchée comme secrétaire pendant 3 mois, sera à nouveau au chômage pendant 6 mois dans le Liaoning qu'elle quittera pour aller à Xian pendant deux mois où elle ne trouvera pas d'emploi. En mars 2009 elle ira suivre une première formation en calligraphie en Mongolie intérieure, puis une seconde formation à Nankin avant de retourner à Xian pendant 9 mois où elle sera au chômage pendant 4 mois puis embauchée dans une entreprise de publicité pendant 5 mois. De mars à mai 2010 elle sera formatrice deux mois dans une entreprise à Zhengzho, puis deux mois à Taiyuan. Elle trouvera un emploi dans une ONG d'août 2010 à juillet 2012, fera une formation de cinq mois et arrivera en février 2013 à Pékin pour se trouver au chômage.

Le parcours de cette jeune femme migrante Mingzhu licenciée en management du tourisme qui a vécu dans huit villes chinoises différentes en neuf ans met à jour sur un mode exemplaire les fortes capacités mobilitaires de ces jeunes migrants chinois qui apparaissent émancipés des valeurs familiales chinoises et affirment des identités personnelles fortes. Emploi, chômage et formation ne cessent d'alterner, alternance qui traduit à la fois les incertitudes économiques dans une Chine en très grande transition et des difficultés d'orientation professionnelle sur des marchés qui ne favorisent pas des stabilités et des situations d'ancrage professionnel dans une spécialité. Les emplois occupés par Mingzhu apparaissent disjoints les uns des autres, la formation de fleuriste met en évidence le flou de l'horizon d'attentes de cette jeune migrante. Ici la succession et la diversité de mobilités spatiales et de mobilités professionnelles ne produit pas de capital mobiliaire, ni de capital social, ni de capital économique. Au bout de neuf ans Mingzhu n'a toujours pas accédé à une place dans la société chinoise.

Les plus diplômés maîtrisent davantage leurs mobilités géographiques et professionnelles et leurs parcours apparaissent souvent construits autour d'une pluriactivité forte et d'une multiplicité de *bifurcations distancées*.

«À cette époque, je me suis orienté vers les grosses entreprises privées chinoises dans la ville de Hangzhou. J'ai postulé via internet. Deux mois après, j'ai trouvé un emploi dans un groupe de grande distribution. C'était un CDI. Je me suis adapté très vite. Les premiers mois, j'ai reçu une formation, j'étais envoyé travailler pendant 3 mois comme caissier, ensuite, je me suis intégré dans le département de gestion financière. La deuxième année, je suis devenu responsable chargé de relation avec le bureau d'impôt du gouvernement. J'ai eu de la chance, car, mes anciens camarades de classe travaillent justement comme fonctionnaires dans le bureau d'impôt, cela crée certaines facilités. En 2007, ma fiancée (ancienne camarade de l'université) est allée poursuivre un doctorat à Singapour, elle est venue en 2009 en France en programme d'échange. Je lui ai rendu visite à Singapour en 2008, et en rentrant en Chine, je me suis préparé pendant un an pour aller travailler à Singapour. J'ai passé le test d'anglais et aussi j'ai obtenu un certificat de comptable reconnu au niveau international. Je suis arrivé à Singapour en février 2009, j'y suis resté deux ans. Je postulais chaque jour avec des CV, pendant environs 2 mois, j'ai trouvé un emploi comme comptable dans une petite entreprise. En effet, je suis venu avec un visa temporaire que le gouvernement Singapourien accorde aux diplômés de 5 Universités prestigieuses

chinoises sélectionnées. Mon université en fait partie. Une fois le travail trouvé, j'ai obtenu un titre de séjour "travailleur", à renouveler chaque année. Mon contrat du travail était un CDD d'un an renouvelable. Je suis un étranger qui travaille à Singapour, on n'a pas droit à leurs services publics et sociaux. Beaucoup de mes anciens collègues/amis Chinois ont obtenu un diplôme de doctorat et ont obtenu le statut de résident citoyen permanent». Si tu n'as pas ce statut, beaucoup d'entreprises ne souhaitent pas t'embaucher. Parce que tu as le titre de séjour «travailleur», l'entreprise devra payer une taxe pour t'avoir embauché qui est un coût supplémentaire pour l'entreprise. Par conséquent, les PME préfèrent embaucher les autochtones.»

Pour les jeunes migrants qualifiés comme pour les moins qualifiés, les discontinuités spatiales sont rythmées par des séquences de retour temporaire ou définitif dans les familles qui souhaitent leurs filles près d'elles dans la dynamique de la tradition chinoise. Prenons l'exemple de cette jeune Chinoise titulaire d'un Master2 en télécommunication qui avait trouvé un poste d'ingénieur dans une entreprise à Pékin et est retournée dans sa région d'origine pour accepter un poste d'agent d'achat dans une entreprise malaisienne que ses parents avaient trouvé pour elle, souhaitant qu'elle revienne auprès d'eux. Les familles chinoises se mobilisent fortement pour trouver un emploi à leurs filles afin qu'elles puissent jouer aussi leur rôle «traditionnel. Les aspirations des jeunes migrantes se trouvent souvent contrariées par les parents dans ces retours dans les régions d'origine : par exemple, une jeune femme, après avoir travaillé comme ouvrière dans une usine à Tianjin, est rentrée dans sa petite ville pour exercer, sur les conseils de sa tante, le métier d'esthéticienne, son père s'y est opposé et elle a dû accepter un poste d'ouvrière dans la cimenterie du village voisin.

La sexuation des rapports sociaux joue ici sur les modes d'agencements entre discontinuités spatiales et discontinuités professionnelles en les intensifiant lors des séquences de retour provisoire ou définitif dans les provinces d'origine où le poids des traditions familiales ne favorise pas des parcours d'émancipation féminine pour celles qui ne disposent pas des ressources morales et de fortes capacités de résistance et d'affirmation d'elles-mêmes. Inégalités genrées, discontinuités spatiales et professionnelles, traditions familiales assujettissent ces jeunes migrantes chinoises, les exposent à des déqualifications sociales au sein d'un processus de marchandisation des rapports sociaux.

Et dans la diversité de ces parcours ponctués de bifurcations biographiques se pose de manière cruciale la question de la propriété et de la perte de soi. Plus les jeunes migrants circulent entre des espaces économiques et sociaux contrastés par leur degré de légitimité, plus ils sont confrontés à des ordres normatifs différents, ils sont tantôt reconnus, non reconnus, méconnus dans les différents espaces de socialisation professionnelle, y compris l'espace familial. Ils se trouvent alors confrontés à l'expérience de la perte de savoirs-faire, de compétences et de qualifications ; ils traversent le plus souvent une succession d'espaces de faible légitimité où les identités attribuées par autrui produisent une reconnaissance négative de ce qu'elles font ou pensent faire. Ce phénomène contribue alors activement à produire des phénomènes d'altération du soi, notamment chez les jeunes migrants non acceptée par des familles qui ne les reconnaissent pas.

En Chine, si avant 1979, les jeunes diplômés, à la sortie des Universités, accédaient automatiquement à des emplois réservés, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Ce phénomène très significatif de la transition économique, le développement des emplois temporaires et informels crée une sorte de désillusion collective résultant du décalage structural entre les aspirations et les chances, entre l'identité sociale que le système d'enseignement semble promettre et celle offerte par le marché de l'emploi. Les jeunes migrants chinois sont de plus en plus confrontés à l'intensification de la concurrence pour les titres scolaires qui accentue le décalage structural entre leurs aspirations et les possibilités d'accès aux marchés du travail. Les différenciations sociales se marquent de plus en plus avec le phénomène d'inflation scolaire. La déformation globale des relations entre marché scolaire et marché de l'emploi se traduit par un écart croissant entre la valeur nominale des diplômés et leur valeur mesurée dans des transactions réelles sur le marché de l'emploi. Ces écarts entre les aspirations qu'a produit le système d'enseignement et les chances qu'il assure réellement provoquent un sentiment de disqualification sociale, d'injustice et de révolte dans le travail chez les jeunes migrants. Pour ceux qui ont été confrontés à des situations de disqualification et de discrimination directe ou indirecte aspirent à une vraie autonomie dans le travail et non pas une autonomie contrainte

« Vivre un peu mieux. Gagner de l'argent est secondaire, mais si vous n'avez pas d'argent, vous ne pouvez rien faire, donc l'idéal c'est de réaliser un état d'équilibre entre les deux. Bien sûr, nous on vient à Shanghai pour étudier, pour travailler, on a tous un idéal, c'est à dire qu'on veut atteindre une certaine situation, mais ce n'est pas quelque chose qui se mesure forcément avec l'argent. Après j'aimerais bien créer ma propre entreprise, développer le pays. Il faut toujours avoir son propre idéal, et ne pas se dire bon cette année je gagne tant, l'année prochaine je vais devoir gagner tant. Plutôt avoir sa propre entreprise, ses propres affaires, pour se dire bon je vais faire du développement dans le sens que je veux. Créer une entreprise ce n'est donc pas forcément pour gagner de l'argent. D'une part cela peut être une façon de se prouver que l'on possède telle capacité à faire quelque chose. D'autre part, une fois que votre entreprise a atteint une situation de développement saine, on peut être un peu plus rassuré et profiter de la vie. Profiter de la vie ne veut pas dire tourner en rond dans la ville mais plutôt avoir le temps de prendre un peu plus de vacances, aller voyager, ne pas être aussi tendu en ce qui concerne le fait d'aller travailler, et peut être avoir la capacité de faire des choses qui rendent tout le monde heureux. En fait, il s'agit d'un processus. Peu importe que vous soyez riche ou pauvre, quand vous serez vieux et que vous regarderez toutes ces choses que vous n'avez pas faites, vous aurez des regrets. Peu importe ce que vous faites, même si vous allez voler, il faut le faire bien, avec toute sa persévérance, au final vous allez finir en prison, et vous découvrirez que vous avez fait beaucoup de choses quand même. C'est ainsi ».

En Chine, les jeunes diplômés embauchés dans le secteur public comme employés non titulaires – privés de possibilités de mobilité interne ont un sentiment fort d'être l'objet d'un déni de reconnaissance des formations et compétences acquises. Les résultats de l'enquête MyCOS réalisée en

2010 mentionnait que 49 % de bac+4 et 55 % de bac+3 étaient insatisfaits de leurs salaires, 23 % voulaient se réorienter vers un nouveau métier ou un nouveau secteur d'activité, 14 % trouvaient la gestion de l'entreprise inadaptée, 13 % invoquaient le manque de sécurité d'emploi et 12 % se plaignaient du stress au travail.

Une majorité de jeunes Chinois refusent de s'engager dans un travail qui les disqualifie et se placent dans un rapport distancié au travail en usine ; ils acceptent difficilement le « sale boulot » pour avoir vu s'épuiser, voire mourir leurs parents au travail. Ce désenchantement prend des formes objectivement et subjectivement différentes selon les différentes catégories de migrants et ce phénomène touche progressivement les jeunes mieux dotés scolairement. Les générations d'aujourd'hui et les générations d'hier ont intégré des modèles du travail différenciés ; les premiers s'appuyaient sur un modèle du travail lié à une économie planifiée, les seconds sur un modèle de travail lié à une économie de marché et globalisée. Aujourd'hui la seconde génération de jeunes migrants sur les marchés du travail chinois se démarque donc très nettement de celle de leurs parents qui ont vécu toute leur vie professionnelle sur les mêmes lieux de travail, stabilisés dans le même employ. Si le travail était vécu avant les Réformes comme une obligation et un devoir envers la société, il est davantage représenté aujourd'hui comme un moyen de gagner sa vie mais aussi comme facteur principal d'indépendance, et de construction des identités sociales.

Si le travail était vécu avant les Réformes comme une obligation et un devoir envers la société, il est davantage représenté aujourd'hui comme un moyen de gagner sa vie mais aussi comme facteur principal d'indépendance, et de construction des identités sociales. Une catégorie de jeunes Chinois exprime clairement que la stabilité d'emploi vécue et revendiquée par leurs parents ne correspond pas à ce qu'ils recherchent. Cependant une partie des jeunes ayant vécu une déqualification aspire plutôt à une vie stable et régulière. Les parents ayant travaillé toute leur vie dans les entreprises d'État ne comprennent pas comment les jeunes supportent les rythmes, pressions, cadences dans les entreprises étrangères. Les jeunes répondent par la démission quand la pression devient trop forte, réponse envisagée du fait de la courte durée des contrats.

«A cette époque mon père était malade. Ma mère avait très envie que je me marie parce que j'avais déjà 25/26 ans. Ils pensaient donc que je devais commencer à avoir une vie stable. Surtout ils pensaient que plus je vieillissais, plus ça allait être dur pour moi de trouver quelqu'un. Je n'avais jamais trouvé quelqu'un qui m'émouvait vraiment. Je me suis alors dit que pourquoi pas avec mon petit ami, il n'était pas si mal que ça. Il venait d'une famille plutôt importante. Ils venaient de l'armée rouge. Les unités de travail de ses parents étaient toutes très bien. Sa famille avait aussi deux appartements à Pékin. Du coup ma famille trouvait que c'était très bien que je sois avec lui. Lui faisait de la technologie. Peut être était-ce à cause de mon environnement, de mon entourage, de la pression qu'il me mettait, du fait aussi que je ne savais pas trop où j'en étais, du coup je me suis marié. Mon grand père regardait avec importance la stabilité. Mon ami m'a demandé de l'aider à monter son entreprise. Il m'a proposé qu'on se marie et ensuite qu'on monte une activité. J'ai réfléchi pendant très longtemps parce que je voulais avoir mon propre avis. Je me suis dit que si

je faisais le choix de me marier avec lui par la suite la pression économique ne serait pas si forte. J'avais toujours en tête le fait que mon père était malade, qu'il fallait payer tous les soins d'hôpital. Que l'argent que mon frère avait emprunté il ne l'avait toujours pas rendu dans sa totalité. J'avais de la pression de tous les côtés et je me suis dit que si au moins d'un point de vue économique je n'avais plus de pression cela serait beaucoup mieux. Mon petit ami m'a aussi beaucoup parlé pour me convaincre. Cela m'a un peu émue. J'avais aussi des espoirs dans le fait de monter une entreprise. J'allais pouvoir accéder à la classe moyenne ».

Les générations d'aujourd'hui expriment des demandes de reconnaissance, de créativité, de participation et de réalisation de soi ; quand ces demandes ne sont pas satisfaites, les jeunes quittent leur emploi. Les jeunes les moins qualifiés quittent souvent leur travail du fait qu'ils ont plus de difficultés à satisfaire leur désir de reconnaissance et de créativité. En Chine l'éthos de l'épanouissement personnel dans le travail concurrence l'éthos du devoir. Certains jeunes migrants qualifiés dépensent l'intégralité de leurs salaires à la fin de chaque mois, en se démarquant aussi de la génération de leurs parents qui a répondu largement à cette injonction à l'épargne en contexte de transition économique. L'idée ici n'est pas de consommer à tout prix mais de compenser la fatigue d'être soi au travail et l'assignation à un rôle de producteur d'une société qu'ils refusent pour se réappropriier le temps de vivre.

« Comment dire, pour l'instant avec le salaire que j'ai, je ne peux acheter que ce qu'il me faut pour la vie quotidienne. Une fois que j'ai payé mon loyer, de quoi manger aussi, j'ai dépensé tout l'argent que j'ai gagné. Sauf que le week-end j'aime bien aller manger un bout avec des amis, parfois faire du lèche vitrine, voir des films, parce que je me dis que je ne peux pas seulement voir ce qui est du côté de la fatigue, il faut aussi que j'arrive à être un peu heureuse. Actuellement la pression est extrêmement importante dans la vie. Alors je ne veux pas me laisser aller à penser que cela ne va pas, que je n'ai pas d'argent, à ne penser chaque jour qu'à la pression que je subis. A vrai dire je suis une "yueguangzu" (terme apparu sur internet pour désigner les personnes qui ont dépensé tout l'argent gagné à la fin du mois). Les yueguangzu désignent des jeunes qui n'auraient pas la même vision de l'argent que leurs parents qui avaient/ont tendance à tout épargner. Ils préfèrent manger à leur faim et avoir de beaux amis que mettre de côté à tout prix). Le sens de ce mot c'est que mon salaire de chaque mois je le dépense jusqu'au dernier centime ! ».

En Chine l'éthos de l'épanouissement personnel dans le travail concurrence l'éthos du devoir. Cependant la dimension instrumentale du rapport au travail domine chez les jeunes migrants les moins qualifiés, le travail apparaît avant tout comme facteur d'émancipation économique, Plus le capital scolaire est élevé, plus l'intérêt du travail apparaît déterminant. Le vécu familial agit sur le rapport au travail des jeunes mais aussi sur l'idée de réussite ou d'échec social, notamment des enfants uniques qui bénéficient d'un fort soutien parental lié à des solidarités familiales fortes.

Confrontés aux remaniements, réajustements et conflits identitaires les jeunes migrants éprouvent de plus en plus de difficultés à ajuster leurs différents « soi », à garder la face. Disqualification sociale, pression familiale et

épreuves de *double-bind* entre injonction à travailler et travailler dans un emploi peu qualifié participent à fragmenter les trois dimensions du rapport au travail chez les jeunes migrants, c'est-à-dire la dimension instrumentale et matérielle qui se réfère au travail comme source de revenus, la dimension sociale qui recouvre les sociabilités et les formes de reconnaissance sociale, et la dimension symbolique qui renvoie au sens attribué au travail dans la construction des identités sociales.

En *régime de travail sans qualités* la dimension instrumentale du rapport au travail l'emporte sur les dimensions sociale et symbolique.

En *régime de travail de forte légitimité* les dimensions sociale et symbolique du rapport au travail l'emportent sur la dimension instrumentale.

En *régime de travail transitionnel* les dimensions instrumentale, sociale et symbolique du rapport au travail existent dans une relation d'équivalence.

Conclusion

En Chine l'emploi informel augmente chaque année, le travail intérimaire se développe largement. Nous assistons à un processus de décollectivisation et d'individuation qui prive certaines catégories de travailleurs de droits sociaux, juridiques et économiques. Ces transformations produisent des régimes du travail différenciés qui touchent largement les jeunes migrants. Ces jeunes affichent un niveau d'ambitions sociales élevé et quand ils sont confrontés à un déni de reconnaissance dans le travail, quand ils se sentent trop subordonnés au travail contraint, ils se déplacent, circulent d'un lieu à un autre, d'un emploi à un autre en développant des compétences mobili-taires. Ces jeunes vivent de manière répétée des situations de déclassement et de disqualification sociale, de stress et de violences au travail. Les expériences professionnelles produisent des phénomènes de désillusion individuelle et collective. Les parcours professionnels de ces jeunes migrants chinois se construisent à partir de bifurcations biographiques et de discontinuités spatiales qui peuvent ou non signifier des discontinuités professionnelles; se produisent des altérations et des remaniements identitaires chez des jeunes qui cherchent à accéder au gouvernement d'eux-mêmes, à se réappropriier des temps à soi, des temps de liberté d'exister.

BIBLIOGRAPHIE

AGLIETTA, M., GUO B., 2012, *La voie chinoise. Capitalisme et empire*, Ed. Odile Jacob, Paris.

APPADURAI, A., 2013, *L'homme global*, Seuil, Paris.

BESSIN, M., BIDART, C., AND GROSSETTI, M. 2010, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris: La Découverte.

CHANG KYUNG-SUP, 2010, "The second modern condition? Compressed modernity as internalized reflexive cosmopolitanization". *The British Journal of Sociology* 61 (3): 444-465.

DE CERTEAU, M., 1980, *L'invention du quotidien*, Gallimard, Paris.

LI PEILIN, 2008, *Shehuixue yu zhongguo jingyan* (La sociologie et l'expérience chinoise). In Li Peilin, Li Qiang, Ma Rong, (eds), *Shehuixue he zhongguo shehui* (Sociologie et sociologie chinoise), Shehui kexue wenxian chubanshe, Pékin.

LI PEILIN, 2012, *Chinese Society. Change and transformation*, London and New York, Routledge.

LORIOU, M., 2012, *La construction du social, Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action*

PUN, NGAI. 2005. *Made in China. Women factory workers in a global workplace*. Durham: Duke University Press

ROULLEAU-BERGER, L., 2010, *Migrer au féminin*, PUF, Paris.

ROULLEAU-BERGER, L., 2009, Circulation, disqualification, autonomie des migrants en Chine continentale, *Espaces, populations et sociétés*, n° 3.

ROULLEAU-BERGER, L., 2011, *Désoccidentaliser la sociologie. L'Europe au miroir de la Chine*, Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

ROULLEAU-BERGER, L., 2012, Migrations, plural economies and new stratification in Europe and in China in Li Peilin and L. Roulleau-Berger(eds) *China's Internal and International Migration*, Routledge Publishers, London and New York

SHENYUAN, 2011, Nonmingong jiejū de lishi mōngyūn (Historic destiny of migrant workers's class) Pp.109-116 in Jiangang: Xingounren jieji : guanxi, zuzhi yu jiti xindong, *New Working class : relationship, organizing and collective actions*, eds. G. H. Zheng and J. A. Zhu. Guangzhou : Zhongshan University.

SHEN Yuan, 2013, *Social Transformation and the New Generation of Migrant Workers*, Beijing: Social Files Publishing House.

4 contrechamp

Théorie de la régulation de J.D. Reynaud : un renouvellement de paradigme pour comprendre l'action collective dans les milieux de travail¹

Dominique Martin*

Résumé: Issue de travaux portant sur les Relations professionnelles et les conflits sociaux, la théorie de la régulation développée par J.D. Reynaud a profondément renouvelé l'analyse du travail, pour acquérir la dimension d'un nouveau paradigme de l'action collective. Loin des présupposés de la sociologie classique, qui de Durkheim à Parsons, explique les comportements des acteurs en référence à un système social unifié et stable, J. D. Reynaud s'attache à démontrer qu'il est plus pertinent, d'un point de vue scientifique, de partir des régulations locales, à la fois plurielles et instables, pour comprendre comment les acteurs conduisent leurs actions et construisent finalement l'ordre social. L'un des apports sans doute le plus fécond est l'analyse que J. D. Reynaud propose de la pluralité et de la concurrence des régulations dans les entreprises. Plus généralement, la déconstruction qu'il fait du concept d'anomie permet d'éclairer sous un jour nouveau les déficits de régulation que connaissent régulièrement les organisations de travail.

1. Note de la rédaction.
L'article de Dominique Martin reprend en partie et développe le chapitre 10 de son dernier ouvrage: *Relations de travail et changement social*, Paris, L'Harmattan, col. Logiques sociales, 2014

* Dominique Martin
Professeur des Universités honoraire, Université Lyon 2.

Mots clef: *régulation, négociation, conflit, action collective, travail, règle*

L'analyse de la régulation dans l'entreprise est un enjeu théorique fondamental. Pour l'approche classique, elle permet de comprendre comment des acteurs, malgré leurs divergences de buts, forment un ensemble social capable de surmonter ses divisions internes et constituer une unité dynamique par rapport à des environnements changeants. Les conceptions de la régulation ont été un objet constant de controverses, chez les théoriciens, depuis Taylor: tantôt on insiste sur l'effet de cohésion mécanique

des éléments formels; tantôt on met en valeur la complémentarité des rôles; tantôt on mise sur la culture partagée pour souder les acteurs; tantôt, encore, on attribue aux jeux stratégiques la capacité de créer des règles du jeu durables, qui font système. Loin d'être réductible à un pur ajustement mécanique de fonctions ou de rôles, ou au seul équilibre des stratégies entre acteurs, la régulation sociale dans les univers de travail procède essentiellement, selon J. D. Reynaud (Reynaud, 1988), d'une activité de création collective de règles, soutenue par la constitution de communautés pertinentes. Cette approche est à bien des égards innovante et féconde pour l'analyse des univers de travail: comme nous allons le développer, elle remet en cause bien des propositions théoriques des analyses classiques, tant en sociologie générale qu'en sociologie du travail et des organisations. Elle ouvre plus largement la voie à un nouveau paradigme de compréhension des rapports sociaux, où conflit, négociation et création collective de règles sont indissociables.

I. L'apport des relations professionnelles et de la sociologie du travail

Il n'est pas sans importance de rappeler que J.D. Reynaud, qui occupa de longues années la chaire de sociologie du travail au CNAM, s'est spécialisé, dès les années 1950, dans l'étude des Relations professionnelles. Si ses travaux sur le syndicalisme sont bien connus, c'est davantage à l'étude du conflit et des rapports avec le changement social que nous nous référons d'abord (Adam et Reynaud, 1977). L'ouvrage ne proposait pas seulement une méthode d'analyse des conflits du travail (l'analyse stratégique de la conduite des conflits), fondée sur l'observation du déroulement de divers types de conflits. Il formulait un ensemble de propositions théoriques généralisables à l'analyse des fonctionnements organisationnels. La première proposition est sans doute la complémentarité, voire le caractère indissociable du conflit et de la négociation entre les partenaires sociaux; négociation qui, elle-même, n'a que rarement pour objet de procéder à un marchandage collectif ou encore de redéfinir l'état des relations de pouvoir; mais qui, comme l'indiquait déjà A. Flanders (1968), vise à établir des règles légitimes. En ce sens, pour reprendre l'analyse de l'auteur, la négociation (dont le conflit n'est que la poursuite par d'autres moyens) cherche moins à vendre ou d'acheter du travail, qu'à fixer les conditions qui encadrent le marchandage individuel.

La deuxième proposition concerne le rôle central des acteurs dans ces processus: même si leur action prend place dans le cadre d'un système de relations professionnelles (lui-même conditionné par l'état des règles juridiques, des marchés et des technologies), ce système – loin de surplomber les acteurs – repose sur une construction conjointe, caractérisée par la capacité autonome des acteurs à élaborer des règles, en fonction des enjeux qu'ils perçoivent comme pertinents et de l'idéologie qui est la leur (Dunlop, 1958). J. D. Reynaud retient ici une interprétation non fonctionnaliste de l'ouvrage de J. Dunlop: ainsi, on n'a jamais démontré la fonction du système de relations professionnelles par rapport à l'industrialisation. L'analyse des conflits sociaux montre, aussi, que les acteurs peuvent parfois «jouer sur les règles», et que, plus généralement, les conflits les plus fréquents donnent

lieu à des « jeux glissants » : ainsi, dans les années post 1968, si les syndicats, particulièrement lors des conflits sur l'emploi, jouent des coups illicites (tels l'occupation d'usine, l'entrave à la liberté du travail des non grévistes ou encore la grève perlée), c'est bien entendu pour établir un rapport de force en leur faveur ; mais, c'est aussi dans l'espoir que ces pratiques deviennent légitimes (et donc des règles reconnues, ce qui a été parfois le cas du côté des juges des référés). Les règles sont donc bien à la fois des enjeux et des produits de l'activité de travail ; elles sont l'expression de capacités stratégiques, mais aussi de l'intérêt des acteurs pour construire des régulations.

Dans l'ouvrage qui rassemble divers écrits sur le conflit, la négociation et la règle, J. D. Reynaud revient sur l'apport de la sociologie du travail à l'analyse plus générale de la régulation sociale (Reynaud, 1995, p. 226 et suivantes). Contre les approches déterministes, il fait valoir que le travail n'est pas le pur produit de contraintes (nature, technologie, marché, etc..) ; que l'organisation n'est pas un pur ensemble de rouages mécaniques. Plus généralement, l'acteur n'est pas uniquement stratégique, calculateur cherchant à jouer le meilleur coup possible. Il invente des solutions, il concourt à maintenir ou à transformer les règles du jeu. Cet héritage de la sociologie du travail se mesure aux acquis de la recherche dans divers domaines depuis plus de trente ans.

La première leçon vient de l'étude des marchés : contrairement à l'analyse classique en économie, qui n'y voit que la rencontre entre une offre et une demande, les marchés sont construits socialement. L'ouvrage de Reynaud sur les règles du jeu en offre des exemples abondants : tout marché est socialement structuré par des règles qui contredisent les hypothèses de libre concurrence, d'égalité de l'information et de fluidité. Qu'on prenne les marchés du travail ou le marché matrimonial, les marchés sont régulés par des normes sociales. C'est le cas aussi des marchés du travail, externes comme internes, à la fois organisés et arrangés (cf la thèse de la « balkanisation des marchés du travail », Clark Kerr, 1977). Mais les processus d'internalisation ne créent pas pour autant de régulations stables. Analysant la passation du contrat de travail, J.D. Reynaud reprend les réflexions de certains économistes des conventions : pour l'employeur comme pour le futur embauché, il y a incertitude. L'employeur n'est jamais sûr que, malgré les conditions qu'il offre, le salarié remplira sa mission comme il le souhaite, ou ne fera pas rapidement défection ; le futur embauché, de son côté, n'est pas assuré que l'employeur lui garantira les avantages proposés sur le moyen ou le long terme. Face à ce pari, les acteurs peuvent ou non rechercher une solution coopérative, qui exige in fine une confiance mutuelle. Comme le dit Reynaud, on ne sort de ce dilemme que par une « poignée de main invisible ».

Cette renégociation permanente des règles, l'étude des nouvelles technologies le démontre également. Les opérateurs, loin d'être passifs lors des changements, doivent faire l'épreuve de nouveaux apprentissages, qui mettent en cause les habitudes aussi bien que les règles de la communauté de travail. Le même raisonnement peut être fait à propos des organisations, prises comme ensembles : pour Reynaud, la rationalité des organisations n'est pas à chercher dans des formes de légitimité surplombantes, ni dans des ensembles normatifs cohérents, comme le prétendait, par exemple M. Weber, à propos du modèle de la bureaucratie fondée sur le rationnel-

légal. Cette rationalité est le résultat de la rencontre des acteurs et le produit en partie imprévu de leurs stratégies. Ainsi M. Crozier analyse-t-il les organisations bureaucratiques comme des construits sociaux, où les stratégies des acteurs produisent des effets de blocage (Crozier, 1964). R. Boudon, qui en réexamine les données au niveau de l'atelier du Monopole industriel (Boudon, 1983), y voit l'expression de structures à équilibres déficients, où les acteurs, faute de pouvoir ou vouloir changer la régulation, contribuent à leur reproduction. J.D. Reynaud, tout en reconnaissant que ces processus sont fréquents et parfois cumulatifs, conteste néanmoins que les acteurs soient condamnés à en rester prisonniers : des groupes d'acteurs peuvent toujours inaugurer une mobilisation qui, in fine, aboutira à la remise en cause de ces équilibres déficients, car les hommes ne sont jamais totalement prisonniers des structures qu'ils ont eux-mêmes contribué à créer.

Les études sur l'action collective dans le domaine du travail montrent qu'elle n'obéit pas, non plus, à un principe normatif général, comme chez Parsons, la notion de « système général de l'action » gouverne la dynamique des sous-systèmes, dont le système social (Parsons, 1938), De même qu'elle ne résulte pas de la seule dynamique d'acteurs collectifs définis a priori. Elle suppose toujours un projet commun, rendu possible par l'affrontement à des contraintes sociales (physiques, juridiques, morales, Reynaud, 1995, p. 231). La théorie des Relations professionnelles, quant à elle, qui a donné lieu à de nombreuses études, depuis les années 50, repose moins sur l'idée d'un système global cohérent, reflet des grandes régulations macro-économiques ou macro-institutionnelles, que sur des constructions de règles locales, relativement stables mais changeantes, en fonction des stratégies des acteurs.

2. Un nouveau paradigme de l'action collective

Le problème général que pose J.D. Reynaud dans les *Règles du jeu* (1989) est de savoir à quelles conditions un minimum de règles préserve de la violence et plus généralement de la guerre. C'est à partir de cette question, inspirée de la philosophie de Hobbes, qu'il scrute les relations au sein des univers de travail. D'une certaine manière, on y retrouve la problématique de Crozier et Friedberg sur les conditions de la coopération entre les acteurs, sur fond de référence à l'état de nature. Toutefois, la réponse de Reynaud est un peu différente. Si ces deux auteurs s'accordent pour refuser toute harmonie sociale préétablie comme toute forme de contrôle social omnipotent (à la façon du Léviathan), J.D. Reynaud met l'accent sur la force pacificatrice des règles, tandis que Crozier et Friedberg insistent sur le caractère indépassable de la relation de pouvoir. Pour J.D. Reynaud, il suffit que les acteurs se dotent d'un ensemble de règles, qu'ils y croient, qu'ils les soutiennent, malgré les passions et au-delà du pur jeu des intérêts, pour que l'action collective soit non seulement possible, mais produise de l'efficacité dans l'organisation.

La théorie de la régulation sociale présente toutes les caractéristiques d'un paradigme nouveau en sociologie : elle définit une orientation de recherche, prend position par rapport aux courants théoriques antérieurs, énonce des théorèmes et précise un certain nombre de concepts clef. Nous aborderons ici les principaux axes théoriques de la démarche. Au risque de

simplifier, J.D. Reynaud contribue à rouvrir trois débats. Le premier est celui du choix entre contrainte sociale et contrat, et l'oppose à Durkheim. Si l'état de nature conduit chacun à préférer ne pas s'engager et, plus généralement, en vertu des passions, entretient la « guerre de tous contre tous », la passation d'un contrat ne fait que suspendre provisoirement les hostilités. Pour Durkheim, la solution maintes fois répétée est qu'un tiers garant fasse respecter le contrat en imposant une volonté supérieure à celle, toujours changeante, des acteurs. Pour Reynaud, si cette analyse est juste (il y a toujours un « contrôle social » qui maintient les règles), la solution de Durkheim est trop coûteuse : plutôt que de supposer le rôle contraignant d'une conscience collective, il faut analyser les processus de régulation (création, maintien, changement des règles) et y déceler l'effet des règles que sont les enjeux sociaux, autour desquels les acteurs passent des compromis.

Il en résulte un certain nombre de conséquences non négligeables. Les relations sociales incluent toujours une marge de négociation (plus ou moins forte). Un pouvoir même despotique ne peut pas tout obtenir (faire régner l'ordre dans la rue est plus facile que d'assurer la productivité dans les usines). Mais sur quoi repose in fine la force de la négociation et du contrat ? Ceci pose plus généralement à nouveau la question de la contrainte. Reynaud pense que la négociation permet de lier les acteurs par un double mouvement d'engagement et de consentement. Ceci est d'autant plus vrai que la décision est collective et que le consentement est consentement à une règle décidée en commun, à l'intérieur d'un système de règles : « *le consentement individuel à la contrainte sociale n'est donc pas une soumission à la nécessité, mais l'acceptation ou plutôt l'endossement d'une règle* » (p. 242) Il ajoute que cette acceptation est collective par l'engagement et la réciprocité qu'elle comporte.

Le deuxième débat concerne le choix entre l'explication par les structures sociales et l'explication par le jeu des interactions. La controverse porte, en particulier, sur la relecture que fait J.D. Reynaud de *Production de la hiérarchie dans l'entreprise*, consacré à une comparaison entre la France et l'Allemagne (Maurice M., Sellier F., Sylvestre J.J., 1977). Là où les auteurs expliquent les préférences des acteurs par la combinaison de faits sociétaux structurels (système éducatif, système des relations professionnelles, faits d'organisation), J.D. Reynaud met l'accent sur les compromis passés dans chaque pays entre les acteurs, au niveau de l'entreprise. Point n'est besoin d'avoir recours à un paradigme Tocquevillien, voire Mertonien. Pour Reynaud, ce type de démarche relève d'un « fonctionnalisme caché » de type classique (Reynaud, 1995, p. 111). La critique s'adresse évidemment aussi à Parsons : l'action se comprend non à partir d'un système social unifié et préétabli, mais à partir des choix que font les acteurs dans des contextes locaux et changeants. C'est en ce sens que J.D. Reynaud invoque un nécessaire changement de perspective, qui le conduit, aussi, à un changement de paradigme. Plutôt que de partir de l'unité de la société, il vaut mieux partir de la pluralité et de l'opposition des acteurs sociaux ; plutôt que de supposer l'action surplombante d'une conscience collective ou des systèmes de valeurs transcendants, partir de la dispersion des intérêts, des préférences et des valeurs ; plutôt que de postuler l'existence d'une régulation globale de la société, tenir pour acquis que les régulations locales ne forment pas un ensemble ni cohérent ni continu (Reynaud, 1995).

Le troisième débat concerne la place de l'acteur individuel. J.D. Reynaud, comme d'autres sociologues de l'action de l'après-guerre, insiste sur le caractère central de la prise en compte de l'acteur dans la construction de rapports sociaux toujours précaires et instables. Cette position va, à l'évidence, à l'encontre des théories de la domination : pour Reynaud, comme pour Crozier, il n'y a pas de situation où un acteur social soit totalement soumis au vouloir d'un autre. Mais peut-on affirmer pour autant que ce sont les individus, avec leurs préférences personnelles, leur souci de défendre leurs intérêts, qui sont à l'origine de l'action collective ? J.D. Reynaud répond par la négative. Se démarquant ici de R. Boudon (1977), il affirme que l'agrégation des intérêts individuels ne suffit pas à définir la conduite de l'action. Il est clair, comme l'indique M. Olson (Olson, 1965) que la contrainte ou les sous-produits peuvent permettre de surmonter ce paradoxe. Mais la critique de J.D. Reynaud est plus profonde : pour lui, R. Boudon, qui y voit un paradigme individualiste, méconnaît que l'acteur n'agit pas indépendamment de contextes qui conditionnent son action. Si je ne me rends pas aux urnes parce que j'estime ma voix marginale par rapport au résultat final et si chacun fait le même raisonnement, l'élection n'aura pas lieu et il en résultera un déficit démocratique. Mais c'est sans reconnaître, dit Reynaud, que ma décision individuelle est surdéterminée par les règles du jeu électoral ainsi que par le contexte politique du moment.

Le nouveau paradigme que propose J.D. Reynaud met donc au centre de l'analyse des systèmes sociaux la notion de régulation. Mais en quel sens entend-il la régulation ? La régulation sociale, pour lui, n'est pas un mécanisme de stabilisation de l'action, fondé sur une architecture de normes et de valeurs extérieures ; elle n'est pas destinée à « faire tenir ensemble » les éléments contraires ou contradictoires d'un système ; elle ne garantit aucun retour automatique à l'équilibre. Si, à l'instar de la convention collective, elle rompt un temps le cycle de l'affrontement, et accroît les chances de vivre ensemble, elle est d'abord une dynamique de création ou de transformation de règles, dont usent les acteurs pour atteindre leurs objectifs collectifs, et, ce, à travers des processus de négociation. Le premier corrélat de cette définition est qu'il n'y a pas de régulation générale de la société, mais plutôt un ensemble de contrats, de diverse nature, que des groupes d'acteurs sociaux passent entre eux, sans que le respect du contrat ou sa durée soient garantis. Pour Reynaud, la régulation procède bien d'un contrat, mais ce contrat n'est jamais constant ni définitif. Non parce qu'il y manquerait la chaleur de l'enthousiasme ou de la conviction (pour reprendre les termes par lesquels Durkheim décrit la force de la conscience collective), mais parce que tout contrat procède d'une lutte préalable contre la méfiance et la peur de s'engager..

Mais si les régulations sont d'incessants mouvements de création et de transformation des règles, plus encore, si leur affirmation ou leur maintien est toujours plus ou moins un enjeu de lutte entre les acteurs sociaux, peut-on encore parler d'un ordre social, ou même seulement d'ordres locaux ? Et faut-il, comme l'affirme M. Crozier (Crozier, 1964, 1977) considérer que ce qui stabilise les stratégies, ce sont des règles du jeu, qui dépendent elles-mêmes des jeux stratégiques ? J.D. Reynaud n'esquive pas le problème (Reynaud, p. 207 et suivantes). Pour lui, la question de la légitimité est

I. L'analyse classique, dans les sociologies de l'action, accorde la priorité à la notion de rôle, l'acteur se définissant comme capable non seulement d'endosser des rôles, parfois contradictoires, mais aussi de sortir des limites des rôles qui lui sont assignés (par exemple, chez E. Goffman, 1970). C'est encore en s'appuyant sur l'analyse des rôles que R. Boudon définit les relations au sein des systèmes d'interaction, par opposition aux effets inattendus de l'agrégation des volontés individuelles, propres aux systèmes d'interdépendance (Boudon, 1977). Le débat entre la notion d'acteur et celle d'agent oppose, de son côté, R. Sainsaulieu et M. Crozier: alors que pour le second, tout acteur est avant tout un agent, R. Sainsaulieu réserve la notion d'acteurs aux agents qui sont capables de mobiliser des ressources stratégiques dans un jeu de pouvoir (Sainsaulieu, 1977). Pour A. Touraine, de son côté, la notion de Sujet définit une capacité collective à participer à l'action historique (Touraine, 1965), ou, dans ses analyses plus récentes, à s'élever au niveau de la dimension transcendante de la subjectivité sociale (Touraine, 1990). Pour ces deux derniers auteurs, l'individu n'est pas donc immédiatement acteur ou sujet, il le devient à travers l'action. J.D. Reynaud adopte une position quelque peu différente: pour lui, ce qui confère le statut d'acteur, c'est la participation à un projet, dans le cadre d'une communauté engagée dans une action collective. Pour une discussion de ces diverses conceptions, et en particulier du statut de l'acteur chez M. Crozier, on peut se référer à la présentation qu'en fait D. Martin (D. Martin, 2012; 2014)

inhérente à la régulation. Les formes de légitimité (cf Weber) sont, d'ailleurs, d'abord à comprendre en termes de légitimités locales et fragmentaires (au niveau des professions, des branches, des entreprises. Contre M. Crozier, il soutient que consentir à une règle n'est pas une affaire de pur calcul, c'est un élément d'acceptation d'un projet et une démarche d'adhésion: « la légitimité ne s'ajoute pas à l'acteur comme le plaisir s'ajoute à l'acte... C'est l'acteur collectif qui est créé par une action légitime » (Reynaud, 1988, p. 207).

Plus profondément, bien qu'il ne l'affirme pas toujours explicitement, J.D. Reynaud défend une autre conception de l'acteur: non pas un pur acteur stratégique, ayant rompu les amarres avec sa culture et cherchant avant tout à capitaliser ses gains dans la lutte pour le pouvoir. Mais un acteur dont les repères et les actions dépendent des collectifs auxquels il collabore, moins fasciné par le jeu de pouvoir que par ce qu'il permet d'obtenir, à travers la négociation de règles légitimes. Cette question de la définition de l'acteur est au centre des débats de la sociologie contemporaine¹. De même, J. D. Reynaud prend-il soin de préciser la nature, spécifique selon lui, de la relation de pouvoir qui est au cœur de l'affrontement des régulations: le groupe dirigeant cherche à contrôler de l'extérieur le groupe des exécutants et les exécutants s'efforcent de se soustraire à ce contrôle, qui les mettrait sous emprise. La relation de pouvoir est donc, ici, caractérisée par un rapport emprise/autonomie. C'est un type particulier de rapport de pouvoir, le pouvoir restant plus largement, selon lui, un enjeu universel (G. Adam et J. D. Reynaud, 1977)

La légitimité des règles contribue donc à stabiliser la lutte pour le pouvoir, et par là même à garantir, au moins un temps, l'ordre social. Les analyses de J.D. Reynaud montrent qu'il y a un maillage continu entre l'instabilité des règles et la légitimité: les régulations sont instables, comme le montre l'exemple du pouvoir politique en démocratie, mais aussi au sein des régimes despotiques.. Le vrai problème est donc, au-delà des rapports de puissance, celui de la légitimité et des déficits probables de légitimité. Reynaud, à travers de nombreux exemples, montre que l'ordre social est à la fois inerte et instable. Il doit s'appuyer sur un projet légitime (même si cette légitimation, pour utiliser le vocabulaire de Bourdieu, résulte d'une stratégie d'inculcation par les puissants), que ce soit celle de l'élection ou du magicien qui, par la vertu de son art, arrive à faire croire que la pluie va tomber parce qu'il l'a prédit (Reynaud, 1988). La conséquence de ce maillage entre instabilité et fondement légitime des règles est qu'il n'y a pas de contrôle social omnipotent: plus qu'une machinerie sociale bien huilée, le système social est le champ d'une inévitable concurrence entre diverses formes de règles.

Les analyses de J.D. Reynaud ne conduisent donc pas à affirmer que le maintien des règles n'existe pas: il y a toujours un ordre, mais il est essentiellement provisoire et ne dure qu'autant que dure la régulation. Il est bien vrai aussi que ce sont les stratégies qui soutiennent les règles (plus que leur inertie), mais ces stratégies doivent se conformer tôt ou tard à une logique de légitimité.

Relisant les travaux de l'Ecole d'E. Mayo, J. D. Reynaud constate que l'analyse des chercheurs concernant la régulation des rapports de travail reste imprécise et finalement trop simple. En opposant une logique des sentiments et une logique de l'efficacité, et en clivant ces deux logiques entre le groupe ouvrier et le groupe directorial, les auteurs se sont interdits d'apercevoir la complexité des relations sociales au niveau de l'atelier (Roethlisberger F.J. et Dickson W., 1939), et en particulier de comprendre que les pratiques de freinage ne sont pas de simples protestations, mais relèvent de stratégies organisées. J. D. Reynaud critique la théorie de l'Ecole de Mayo sous plusieurs points (Reynaud, 1988). D'une part, la logique des sentiments et celle de l'efficacité ne s'opposent pas terme à terme : Trist (1963) montrait déjà que les exécutants peuvent décider de s'auto-organiser pour accroître l'efficacité et que la défense d'une organisation plus autonome a aussi pour objectif de produire mieux et plus vite. Ensuite, s'il y a bien affrontement entre deux régulations, ce sont celles d'une régulation dite « autonome » et d'une régulation dite de « contrôle » : la première a pour objectif de se protéger contre l'emprise des chefs, de défendre des espaces de liberté, d'étendre le champ du contrôle ouvrier ; la deuxième a pour fonction de mobiliser les acteurs au travail, de les surveiller, de les contrôler afin de réaliser au mieux les objectifs dirigeants.

Ces deux régulations ne tracent pas une frontière claire entre hiérarchie et ouvriers, ou entre base et sommet. Elle peut être présente à chacun des niveaux de l'organisation : ainsi, les OE dans le Monopole industriel exercent-ils une régulation de contrôle vis-à-vis des ouvrières de production ; ce peut être aussi un rapport de dépendance entre deux services. Il y a régulation de contrôle, dès qu'un groupe a la capacité d'intervenir sur le fonctionnement et l'action d'un autre groupe : ainsi, les bureaux des méthodes veillent au respect des procédures de l'organisation scientifique du travail, le service qualité évalue le travail selon ses propres critères. Ces régulations s'appuient sur des normes et des valeurs (et c'est une différence majeure par rapport à l'analyse stratégique). Prenons le cas de la régulation autonome : elle vise à maîtriser les rythmes productifs en vertu d'une idéologie du pouvoir ouvrier (Perlman, 1928) ; elle vise aussi à faire respecter des normes que le groupe s'est fixé (ainsi, on ne laisse pas un collègue ne difficulté sans aide ; les postes les moins pénibles seront en priorité réservés aux plus âgés, etc.) ; cette régulation n'est pas tant, on le voit, celle d'une logique des sentiments, qu'une idéologie, au sens que lui donne J. Dunlop.

Une troisième régulation consiste dans la confrontation, au plan des partenaires sociaux, entre la régulation autonome et la régulation de contrôle : Reynaud l'appelle la régulation conjointe. A travers elle, l'action d'invention des règles spécifiques au groupe rencontre, par l'entremise des représentants, l'activité de canalisation de la régulation de contrôle directoriale. Cette régulation fait, en effet, remonter la volonté de réguler la vie au travail en fonction des impératifs ouvriers ; elle se déroule à travers une institution ; elle explicite et elle formalise les arrangements ; elle est souvent en retard par rapport aux pratiques réelles. Là encore, la régulation conjointe n'est pas réductible aux rapports syndicats/patronat : elle peut être instituée à travers des groupes de médiation dans l'organisation. La rencontre des

deux régulations est bien analysée dans les travaux empiriques de G. de Terssac et P. Dubois (1992) : ils constatent que, de plus en plus, les hiérarchies tendent à reconnaître l'informel comme source de compétence, donc à légitimer les normes des groupes ouvriers, qui constituent le ciment de la régulation autonome. Le point de vue des opérateurs est ainsi pris en compte dans l'activité organisatrice : les règles prescrites reconnaissent à leur tour, dans le mouvement de rationalisation du travail, l'initiative des agents.

La théorie de la régulation sociale
(d'après J.D. Reynaud, 1988)

Régulation autonome	Régulation de contrôle	Régulation conjointe
Interne au groupe	Externe au groupe	Emanation des groupes
Invention de règles propres au groupe	Canalisation de l'action de la régulation autonome	Activité instituée de règles conjointes
Résultat d'une action collective	Résultat d'une action collective	Résultat d'une négociation
Implicite	Formelle	En retard/pratiques

Dans cette perspective, le travail réel est donc moins le théâtre d'une opposition entre la logique des sentiments et la logique de l'efficacité que la résultante d'un compromis entre deux régulations, la régulation de contrôle et la régulation autonome. Travail prescrit et travail réel constituent bien deux ensembles de règles assez différentes : le premier se réduit à l'application des consignes, le second aménage, voire transgresse les consignes. L'exemple des centrales nucléaires montre que les prises de risques des opérateurs, au plan du travail réel, visent en fait à accroître la sécurité autant que l'efficacité. En outre, les opérateurs ne transgressent pas systématiquement toutes les consignes : même dans la résistance clandestine, l'opérateur, le plus souvent, suit les consignes ou feint de les suivre parce que cela l'arrange ; parfois, il redouble de vigilance, surtout si la surveillance se fait stricte et proche. Le travail réel est donc toujours un compromis, qui passe par des transactions collectives entre les groupes..

4. L'action comme mobilisation d'une communauté

M. Liu (1981), étudiant un groupe de femmes OS dans un atelier, est surpris de constater un phénomène apparemment étrange : toute nouvelle embauchée est accueillie par ses nouvelles collègues de manière glaciale. Elle n'est nullement aidée, confinée à l'isolement, et, malgré des tentatives de changement, rien n'y fait. En fait, cette froideur des collègues a une fonction : elle enseigne la règle de non compromis avec la maîtrise (en termes de relations humaines, c'est une « loi » du groupe). La règle a une origine : elle a été édictée à la suite de « trahisons » de certaines ouvrières, qui pactisaient avec la hiérarchie. Liu fait l'hypothèse qu'on rencontre ici une « micro-culture » d'atelier bien spécifique (on ne la retrouve pas chez les régleurs) : « Une micro-culture est un ensemble de règles proposées à un groupe qui lui donne son identité collective ». C'est un ensemble normatif, qui impose des contraintes aux membres du groupe, qui répond à un risque d'agression de l'environnement et qui institue une valeur en acte.

Pourquoi l'analyse de la régulation renoue-t-elle avec la notion de communauté? Les règles sont à l'origine d'un rapport social, celui qui, en situation, définit la position respective des acteurs les uns par rapport aux autres à l'intérieur de régulations. Ces régulations n'existent que par le regroupement d'acteurs investis dans l'action : c'est ce que J.D. Reynaud appelle une « communauté ». La collectivité ouvrière constitue une communauté au sens où elle se mobilise autour d'un projet soutenu par l'invention de règles communes. Mais pour J.D. Reynaud, la communauté n'est pas donnée d'emblée, c'est une construction d'identité collective : la communauté ouvrière est composée d'éléments hétérogènes, souvent marquée par des clivages. En ce sens, on ne peut parler de classe ouvrière que de façon rhétorique. Ce sont les mobilisations qui, en élargissant le spectre de l'adhésion à un projet commun, dessinent les contours des groupements réels. Deuxièmement, la communauté est moins affaire de proximité que de capacité collective à s'unir pour défendre un projet. Reynaud reprend à cet égard la notion de « communauté improbable » formulée par D. Segrestin (1978) : que ce soit les typographes parisiens qui, en 1821, se solidarisent avec leurs collègues de Manchester en grève, ou encore les collectifs culturels tels que les homosexuels, les féministes, les ligues antiracistes, c'est l'identité de condition – et non la proximité – qui fait communauté, par delà les frontières ou les clivages.

Est-ce renouer avec des conceptions substantialistes des liens communautaires? la distinction entre communauté et société doit être révisée : suivant Weber, Reynaud développe l'idée de communauté sociale, qui repose sur une construction d'appartenance mutuelle qui crée rapports affectifs et obligations morales. Enfin, la communauté apparaît moins comme un regroupement naturel que comme un capital de ressources pour l'action : il s'y apprend des règles, il s'y stocke des ressources au fil du temps, il s'y ancre des valeurs et s'il s'y définit des projets. Mais ce qui cimente la mobilisation des groupes, comme l'identité d'une entreprise, c'est finalement son socle culturel. Ce socle, loin d'être univoque ou cohérent, réductible à des valeurs et des normes naturelles ou artificiellement fabriquées (comme dans le cas de la « corporate culture ») est un capital de traditions, de règles et de normes, hérités de l'histoire du groupe. Et pour bien montrer que la culture n'est pas l'apanage des directions d'entreprise, J. D. Reynaud prend soin de souligner que chaque régulation fait culture, et que celle-ci est constituée autant de l'histoire des règles communes que de la trace des conflits.

5. De l'anomie aux anomies : la régulation conjointe et ses dérèglements

Le travail d'organisation (de Terssac, 2003), producteur de règles communes, est souvent le fait de minorités favorables au changement, qui délaissent les règles antérieures pour inventer de nouvelles procédures. Mais ce travail se heurte à l'inertie des règles ; il en résulte que les acteurs doivent souvent vivre entre deux régulations, transgresser les règles antérieures – parce qu'il n'y a pas encore de nouvelles règles du jeu connues – et s'installer ainsi dans une situation de « déviance ordinaire », comme le souligne N. Alter (Alter, 2000). Les règles sont parfois pendant une longue période appliquées de manière autoritaire, par la voie hiérarchique, aucune régulation ne

permettant d'assurer la coopération entre le « contrôleur » et le « contrôlé ». L'examen des cas où la régulation conjointe ne parvient pas à stabiliser les rapports entre régulation autonome et régulation de contrôle, permet, in fine, de comprendre les mécanismes de dérégulations, à la lumière d'un autre concept, emprunté à Durkheim, celui d'anomie. Mais c'est au prix d'une véritable déconstruction, qui renouvelle la signification de la notion et, surtout, permet de l'appliquer au domaine plus circonscrit des organisations. Durkheim, en effet, réserve la notion d'anomie à des dérèglements graves, qui révèlent des situations exceptionnelles et anormales, et qui se traduisent par un affaiblissement généralisé des règles, conduisant les acteurs sociaux à des pertes de repères qui peuvent les amener jusqu'au suicide (ainsi, l'homme d'affaires américain ruiné, dans une conjoncture d'apparente croissance illimitée des profits, va se jeter du haut du pont de San Francisco). Dans sa célèbre typologie des formes de suicide, Durkheim distingue le suicide égoïste (défaut d'intégration morale), le suicide altruiste (défaut d'intégration sociale) et le suicide anémique (perte généralisée du sens des règles) : il oppose volontiers égoïsme/anomie à altruisme/fatalisme ; le fatalisme étant le fait d'une discipline oppressive, qui conduit l'individu à accepter son sort (« *consentement à régler son comportement sur une discipline oppressive* »).

Pour J.D. Reynaud, l'anomie et le fatalisme n'ont pas à être opposés, ils constituent tous deux des formes de dérégulation ; en effet, l'anomie et le fatalisme partageant l'idée de dérégulation, l'une se traduisant par un défaut de règles, l'autre par un excès de règles. Il substitue donc à l'analyse de Durkheim une lecture bipolaire : d'un côté, la régulation, qui repose sur l'action collective ; de l'autre, la dérégulation, qui peut résulter soit d'un excès de règles (fatalisme), soit d'un déficit de règles (égoïsme, anomie). La dérégulation est le fait la plupart du temps du libre marché ou de l'excès de règles des régimes autoritaires. L'anomie risque toujours de ramener l'individu vers des comportements égoïstes, mais elle ne se confond pas avec le dérèglement des passions individuelles. J. D. Reynaud tire de sa lecture de Durkheim un certain nombre de considérations : l'anomie est bien un déficit de règles, mais elle n'est pas forcément grave et la société n'est nullement menacée par une « anomie chronique » ; en outre, il y a des anomies partielles, rarement d'anomie généralisée ; l'étude des anomies permet de nous informer sur leur envers, l'état de régulation des systèmes sociaux ; le point d'aboutissement de l'anomie reste relativement indéterminé (le chaos généralisé est rare ; en outre, une anomie partielle peut contribuer à régénérer le corps social) ; enfin, un système peut continuer longtemps à fonctionner avec un bas niveau d'intégration (comme l'étude des bureaucraties nous l'a montré)..

Dans le chapitre 9 des *Règles du jeu*, Reynaud étudie plusieurs processus anémiques. Nous retiendrons deux cas typiques, celui du départ de l'agent de police et celui du cercle vicieux autoritaire (Reynaud, 1988). Le cas fictif de l'agent de police illustre le déficit de règles : imaginons qu'à la sortie d'un aéroport, alors que les gens font la queue pour prendre un taxi, l'agent de police chargé de veiller à ce que tout se passe bien s'en aille. Certains passagers continueront à respecter l'ordre de la queue ; mais il est fort probable qu'un grand désordre s'ensuivra (les taxis choisiront leur client, en fonction du prix de la course, des voyageurs resquilleront et cha-

cun se sentira obligé de faire de même). A quoi servait l'agent de police ? Il incarnait une autorité régulatrice, qui dès lors fait défaut. La discipline de la queue permettait l'accès à un bien collectif légitime (ainsi les femmes avec enfants passent les premières, etc.). Dans le cas du cercle vicieux autoritaire, inspiré de la période réactionnaire qui prend place, en Pologne, entre 1981 et 1988, pendant la mise en œuvre de l'état de guerre, à la suite du mouvement Solidarnosch, c'est l'excès de règles qui génère la dérégulation et conduit le système au bord de l'anomie. D'un côté, pour se protéger des forces révolutionnaires de Solidarnosch, le pouvoir communiste re-centralise les organes politiques et administratifs, en s'appuyant en particulier sur les syndicats maison. De l'autre, divers signes montrent que le pouvoir est désorganisé : les organes d'encadrement se chevauchent dans l'entreprise ; les campagnes d'émulation des travailleurs échouent ; les nouveaux syndicats sont totalement discrédités ; les slogans d'autogestion ouvrière (soutenue par le pouvoir officiel) ne convainquent personne. En vérité, ce processus relève d'un cercle vicieux : le pouvoir démoralise, sanctionne, engendre l'inefficacité économique mais il est incapable de diriger vraiment. L'ampleur de la démoralisation est telle, surtout en milieu ouvrier, que le taux de suicide par catégories s'élève dramatiquement pendant ces années, confirmant les ravages d'une anomie rampante. Dans ce cas du cercle vicieux autoritaire, on voit bien que l'enjeu central est le pouvoir, et oppose deux systèmes de règles, l'un autoritaire et centralisé, l'autre solidaire mais émietté, celui de Solidarnosch en 1988. La sortie de tels cercles vicieux ne va pas de soi : Reynaud suggère qu'il n'y a pas de tendance naturelle de retour à l'équilibre, ni de moyen commode de surmonter l'anomie (dans le cas de l'Europe centrale, il faudra un changement global par effet de dominos, qui conduira en une année à l'effondrement du bloc communiste).

Appliquée aux organisations de travail, cette analyse de l'anomie partielle permet de mieux comprendre comment, faute de compromis, une régulation conjointe échoue, et comment, de ce fait, les dysfonctions qui en résultent engendrent des déficits de régulations (E. et J. D. Reynaud, 1995, p. 247 et suivantes). Les auteurs étudient plusieurs figures d'équilibres qu'ils appellent paradoxaux. Nous retiendrons ici ceux qui sont justiciables en termes d'anomie : soit du fait d'une centralisation excessive du pouvoir de direction, ou à l'inverse d'un flou dans le commandement, qui produisent une crise de repères chez les opérateurs ; soit du fait d'un excès de régulation de contrôle, qui a visé à détruire la capacité de consentement des subordonnés. On reconnaîtra ici, en particulier, les deux versants de la crise de régulation que J.D. Reynaud analysait de façon plus générale, dans son chapitre sur l'anomie.

Comment sort-on de l'anomie ? L'anomie doit-elle se conjuguer au pluriel ? J.D. Reynaud souligne plusieurs points importants, qui sont valables aussi pour les organisations de travail. Tout d'abord, lorsque l'anomie vient à se déclarer, aucun mécanisme de retour à l'équilibre antérieur n'est disponible ; de la même façon, aucune solution prête à porter n'est, non plus, à disposition des acteurs : toute solution dépend de la confrontation contingente entre les régulations qui s'opposent. Ce qui montre, aussi, que malgré leur stabilité apparente, les systèmes organisés les plus stables peuvent basculer dans le désordre, au gré de rapports de pouvoirs nouveaux ou du poids de forces exogènes. L'analyse de la dérégulation organisationnelle

porte aussi une autre leçon : il n'y a jamais d'anomie généralisée, de destruction totale des équilibres de l'ensemble (sauf dans le cas de la mort de l'entreprise ou de la guerre totale). Ce à quoi l'analyse sociologique peut contribuer, c'est à éclairer des « anomies partielles », des déséquilibres régionaux : un service marche mal, un conflit éclate entre des acteurs, un ensemble de règles étouffe la créativité des exécutants, etc. Dans les crises graves que traversent régulièrement les entreprises, il n'est pas rare que certains crient à l'effondrement général. En réalité, pour J.D. Reynaud, les conflits et les crises en organisation sont monnaie courante, même s'il faut prendre au sérieux les conséquences anomiques qui peuvent en résulter. C'est en inventant d'autres systèmes de règles que les acteurs, mobilisés autour de l'enjeu, pourront surmonter plus ou moins facilement les moments anomiques. On vérifie là l'instabilité fondamentale des systèmes sociaux, mais, aussi, la thèse principale de l'auteur : les rapports entre les acteurs sont toujours in fine des rapports de régulation.

BIBLIOGRAPHIE

- Adam (G.) et Reynaud (J. D.) *Conflit du travail et changement social*, Paris, PUF, 1977
- Alter N. (1990) « Régulation sociale et déficit de régulation », in G. de Terssac (sous la dir. de), *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud*, Paris, Puf, 2000
- Alter N. (2000) *L'innovation ordinaire*, Paris, Puf
- Borzeix A. et Linhart, D. « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail*, 1, 1988
- Boudon R., (1977) *Effets pervers et ordre social*, Paris, Puf
- Crozier M. (1964) *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Le Seuil
- Crozier M. et Friedberg, E., *L'acteur et le système*, Paris, Le Seuil, 1977
- Dunlop J. (1970) *Industrial Relations Systems, Carbondale*, Southern Illinois University Press, première édition 1958
- Durkheim E. (1967) *De la division du travail social*, 8^e édition, Paris, Puf, 1967
- Favereau O. (1989) « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, mars 1989, n^o spécial Economie des conventions
- Flanders A. (1968) « Eléments pour une théorie de l'action collective », in *Revue de Sociologie du Travail*, vol 9, n^o 1
- Friedberg E., *Le pouvoir et la règle*, Paris, Le Seuil, 1993
- Hobbes T. *Le Leviathan*, traduction, Paris, Siret, 1958
- Kerr C. (1977) *Labor markets and markets: the balkanization of labor markets and other essays*, Berkeley, University of California
- Liu M. (1981) « Technologie, organisation du travail et comportement des salariés », In *Revue Française de Sociologie*, XXII-2
- Martin D. (2011) « L'analyse stratégique en perspective : retour sur la sociologie des organisations de Michel Crozier », *Revue européenne des sciences sociales*, n^o 50-2, 2011
- Martin D. (2014) *Relations de travail et changement social*, L'Harmattan, Paris, 2014
- Maurice M., Sellier F., Sylvestre J.J. *Production de la hiérarchie dans l'entreprise. Recherche d'un effet sociétal*. Allemagne-France, Aix en Provence, LEST, 1977
- Mayo E. (1933) *The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York, Macmillan
- Merton R.K. (1956) *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, trad. franç., Paris, Plon, 1949; 1956
- Morel C. (1981) *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal*, Ed. de l'Organisation, (1994) 2^e édition, Toulouse, Octarès Editions
- Olson M. (1965) *La logique de l'action collective*, trad. française, Paris, PUF, 1978

- Parsons T. (1938) *The Structure of Social Action*, New York, McGraw-Hill
- Reynaud J.D. (1988) «La régulation dans les organisations: régulation de contrôle et régulation autonome», in *Revue Française de Sociologie*, XXIX-1,
- Reynaud J.D. (1989) *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 3^e édition augmentée, 1997
- Reynaud E. et Reynaud J.D. (1994) «La régulation conjointe et ses dérèglements», in *Le Travail Humain*, 57, 3,
- Reynaud J.D. (1995) *Le conflit, la négociation et la règle. Seconde édition augmentée*, 1999, Octarès Editions, Toulouse
- Roethlisberger F.J. et Dickson W. (1939) *Management and the worker*, Cambridge, Harvard, University Press
- Roy D. (1954) «Efficiency and the "fix": informal intergroup relations in a piece work machine-shop», *American Journal of Sociology*, 1954
- Sainsaulieu R., 1977, *L'identité au travail: les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu R. et Segrestin D. «Vers une théorie sociologique de l'entreprise», *Sociologie du travail*, 3, 1986
- Segrestin D. (1978) «Les communautés pertinentes de l'action collective», in *Revue Française de Sociologie*, XXI et aussi, (1965) *Le phénomène corporatiste. Essais sur l'avenir des systèmes de relations professionnels fermés en France*, Paris, Fayard
- Terssac de G. (1992) *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF
- Terssac de G. (2003) «Travail d'organisation et travail de régulation», in G. de Terssac, *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud. Débats et prolongements*, Paris, la découverte, 2003
- Terssac de G. (2012) «La théorie de la régulation sociale: repères introductifs», in *Revue Interventions économiques*, 45, Hors thème
- Touraine A. (1993) *Critique de la modernité*, Paris, Fayard
- Trist E. et al. (1963) *Organisational choice*, Tavistock, 1963

Des partenaires « extra-sociaux » : les coordinations d'intermittents dans l'espace des relations professionnelles

Jérémy Sinigaglia*

Résumé : Au cours du mouvement de 2003, les coordinations d'intermittents ont dû trouver leur place dans l'espace des relations professionnelles. Bien qu'exclus de droit des négociations, les intermittents mobilisés dans les coordinations ne veulent pas abandonner la discussion à des « partenaires sociaux », ce qui les conduit à revendiquer le droit de participer aux négociations, tout en rejetant l'idéologie du dialogue social. En outre, ils revendiquent une légitimité à parler qui repose non pas sur une représentativité politique mais sur une forme d'expertise.

Mots-clés : Intermittents du spectacle ; mobilisation ; dialogue social ; partenaires sociaux ; adversaires sociaux ; représentativité ; usagers ; expertise.

Introduction

La mobilisation des intermittents du spectacle au cours de l'été 2003 et des années suivantes a marqué les esprits : sa durée et son ampleur exceptionnelles, sa forte visibilité médiatique, la diversité du répertoire d'action mis en œuvre (Sinigaglia, 2012) en ont fait une référence positive dans l'espace des mouvements sociaux (Mathieu, 2012). L'une de ses particularités réside notamment dans le rôle central qu'ont joué les coordinations, aux côtés des syndicats, dans l'organisation de la contestation. Ces organisations militantes, revendiquant une forme démocratique de représentation des individus et de leurs intérêts (Hassenteufel, 1991), ont en effet largement contribué à la définition des fins et des moyens (Bourdieu, 1984a) de la lutte des intermittents.

Avant d'aller plus loin, quelques rappels s'imposent pour comprendre la conjoncture dans laquelle émerge cette mobilisation. Les négociations paritaires autour du régime d'indemnisation du chômage des salariés intermittents du spectacle (annexes 8 et 10 de la convention UNEDIC) suivent depuis 1984 le même schéma. Le Conseil national du patronat français (CNPF, devenu Mouvement des entreprises de France, MEDEF, en 1998) propose de durcir les conditions d'indemnisation des salariés, arguant du déficit croissant des annexes ; les syndicats, la Fédération nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC-CGT) en tête, appellent à la grève ; les intermittents défilent dans les rues, occupent des théâtres, apparaissent mobilisés dans les grandes cérémonies de la profession (Molières, Césars, Victoires de la musique) ; le gouvernement acte l'échec des négociations et proroge les dispositions en vigueur. Ce scénario se répète en 1988-1989, 1991-1992, 1995-1996 et 1998-1999 (Menger, 2011).

* MCF Institut d'études politiques de Strasbourg

Sociétés, acteurs, gouvernements en Europe (SAGE UMR 7363)

jeremy.sinigaglia@unistra.fr

Les négociations de 2003 marquent l'ouverture d'une nouvelle séquence dans l'histoire séculaire des luttes des intermittents du spectacle (Grégoire, 2013) : cette fois, dans la nuit du 26 au 27 juin, un protocole d'accord est signé par une majorité d'organisations représentatives. L'accord est d'abord contesté sur le fond en raison du durcissement considérable des conditions d'accès à l'indemnisation. Le seuil des 507 heures d'emploi déclarées (soit 43 cachets) doit désormais être atteint en 10 mois pour les techniciens et 10 mois et demi pour les artistes (contre 12 mois dans l'ancien protocole) et ouvre droit à un « capital » de 243 jours d'indemnisation, soit environ huit mois (contre 12 mois pleins avant 2003). Les responsables de la FNSAC-CGT puis les centaines d'intermittents mobilisés dénoncent la précarisation accrue que va engendrer l'application de ces nouvelles règles. Mais l'accord est également contesté sur la forme. En effet, alors qu'un texte proposant une réforme des annexes avait fait accord quelques mois plus tôt entre les organisations de salariés et d'employeurs du secteur, le protocole du 26 juin n'en tient aucun compte et est adopté grâce à la signature d'organisations qui ne sont pas ou très peu représentées dans le secteur du spectacle, du côté des employeurs (MEDEF) comme des salariés (CFDT, CGC, CFTC).

Malgré les protestations de FO et de la CGT et des multiples collectifs qui émergent rapidement dans toutes les régions de France, le texte reçoit l'agrément ministériel nécessaire à sa mise en œuvre. Les opposants réclament alors la réouverture des négociations. C'est le cas bien sûr de la FNSAC-CGT qui continue au fil des mois à dénoncer un « accord scélérat ». Mais c'est le cas aussi des coordinations dont les animateurs n'entendent pas rester cantonnés à un simple rôle de protestation et aspirent à prendre part aux négociations, alors même qu'elles en sont exclues de fait en vertu des lois sur la représentativité des organisations syndicales.

Cet article propose de revenir sur ce point crucial du conflit, à savoir la manière dont ces organisations « non représentatives », selon les critères du droit du travail, ont cherché (et dans une certaine mesure, comme on le verra, sont parvenues) à s'imposer et surtout à imposer leur vision de l'intermittence dans ce que l'on propose d'appeler l'espace des relations professionnelles. Cette volonté de prendre part aux négociations n'est pas spécifique aux coordinations d'intermittents. Au contraire, la stratégie consistant à mener la lutte à l'extérieur et à l'intérieur des institutions semble être une caractéristique des coordinations dans leur ensemble (Denis, 1996). Mais l'histoire des mouvements sociaux en France (Pigenet, Tartakowsky, 2014) offre peu d'exemples de luttes menées aussi durablement et, sur certains aspects, aussi efficacement que celle des intermittents du spectacle. On peut faire l'hypothèse que cela tient à la manière relativement originale dont les militants coordonnés ont su, dans le même temps, développer une critique du fonctionnement des institutions, en particulier de l'UNEDIC, et, mettant en cause le principe de la représentativité professionnelle, argumenter la prise en compte de leur parole au sein de ces mêmes institutions.

L'objectif de cet article est donc de montrer comment les coordinations d'intermittents se sont situées au cours de ce conflit dans l'espace des relations professionnelles, la place que les animateurs de ces collectifs militants ont convoitée et celle qui leur a été reconnue par les pouvoirs publics. La démonstration est organisée en deux parties, éclairant chacune un principe

qui fonde à la fois la critique des institutions portée par les coordinations et les modalités de leur participation. Premièrement, il s'agit pour les contestataires de ne pas abandonner la discussion à des « partenaires sociaux ». Ce principe les conduit à revendiquer le droit de participer aux négociations sans accepter pour autant l'idéologie du dialogue social. Deuxièmement, il s'agit pour eux de ne pas laisser leur sort entre les mains des bureaucraties syndicales et encore moins entre celles des experts officiels missionnés par l'État. Cela les conduit à revendiquer une légitimité à parler qui repose non pas sur une représentativité politique mais sur une forme d'expertise particulière, celle de l'usager.

I. Entre « partenaires extra-sociaux » et « adversaires sociaux »

« Il est aberrant et totalement injuste que l'immense majorité des personnes concernées ne soient ni entendues, ni représentées dans ce type de négociations. Les coordinations sont nées de ce constat. » (« Argumentaire » publié sur le site de la CIP-IDF le 7 octobre 2003)

Entre la place que les intermittents coordonnés revendiquent dans le processus de définition des règles du régime d'indemnisation du chômage des artistes et des techniciens du spectacle et celle qui leur est accordée par les pouvoirs publics, tant au niveau de l'UNEDIC que des ministères du travail et de la culture, la marge est importante. Mais plus grande encore est la différence entre la conception du dialogue social qui domine dans ces institutions paritaires et celle que promeuvent les animateurs du mouvement de contestation.

I.1 Une volonté affichée d'être partie prenante: le « nouveau modèle »

Les animateurs de la CIP-IDF, organisation qui dispose à partir de juillet 2003 du mandat pour agir au nom de l'ensemble des intermittents mobilisés dans toutes les régions de France, ont suivi de près les négociations autour de l'assurance chômage. Certains d'entre eux, réunis au sein du collectif Précaires associés de Paris, appelaient même déjà à la vigilance et à la mobilisation dès le début de ces négociations à la fin 2002. Ainsi, à l'annonce de la signature de l'accord du 26 juin, les militants coordonnés portent, comme la FNSAC-CGT, deux revendications: l'abrogation du protocole et l'ouverture de nouvelles négociations. Pour la FNSAC-CGT, celles-ci doivent reprendre sur les bases de l'accord FESAC, prévoyant notamment la création d'une annexe unique et surtout le maintien du régime des intermittents dans le giron de la solidarité. Pour les militants de la CIP-IDF, les nouvelles négociations doivent remettre à plat l'ensemble des dispositions qui régissent l'indemnisation chômage des intermittents avec un cercle de participants élargi, remettant au goût du jour le mot d'ordre déjà lancé par les mouvements de chômeurs: « pas de négociations sans l'ensemble des concernés ».

Afin de prendre effectivement part aux discussions, plusieurs membres de la coordination s'impliquent dans l'analyse du protocole et la formulation de propositions alternatives. Dès la formation de la CIP-IDF, une dizaine d'intermittents et de militants réunis au sein d'une commission nom-

mée « Info-doc » (Information et documentation) se charge de décrypter l'accord du 26 juin. Leur travail d'analyse, d'une grande rigueur, donne lieu à un document intitulé « Mémo-Protocole », à la brochure « Nous refusons le protocole » puis, fin juillet 2003, au film « Nous avons lu le protocole » (qui a beaucoup circulé dans le mouvement et au-delà). Le « Mémo » constitue une analyse relativement neutre qui se limite à des considérations techniques (les modifications concrètes apportées par le nouveau protocole), la brochure et le film relèvent davantage d'une analyse critique et d'une interprétation politique des effets attendus de la mise en œuvre du nouveau régime d'indemnisation. Dans les deux cas, ce travail témoigne de leur intention de ne pas rester en marge des discussions. Ces militants sont d'ailleurs rapidement reconnus, par leurs adversaires et par les autres composantes du mouvement, comme des « spécialistes » du contenu de l'accord.

Mais la manifestation la plus évidente de leur volonté de participer aux négociations est la rédaction d'un modèle alternatif d'indemnisation du chômage, élaborée par les membres d'une autre commission de la CIP-IDF, nommée « Propositions-revendications », à laquelle participe notamment l'une des principales figures de la coordination, Samuel Churin, comédien de profession. Ensemble, ils posent les bases de ce que pourrait être un régime « plus égalitaire et en adéquation avec les pratiques des salariés intermittents ». Ce texte, appelé couramment « le Nouveau modèle », est adopté par une vingtaine de collectifs régionaux lors de la coordination nationale des intermittents de décembre 2003. Il constitue dès lors la plateforme revendicative principale du mouvement coordonné et est présenté par ses militants comme le point de départ privilégié de nouvelles négociations.

Par ailleurs, les militants de la CIP-IDF se plient également au « jeu institutionnel » en participant aux travaux du comité de suivi de la réforme à l'assemblée nationale, constitué le 17 décembre 2004. Celui-ci se compose d'élus de toutes les formations politiques représentées à l'assemblée et de représentants des organisations professionnelles, incluant les organisations non légalement représentatives comme SUD Culture et bien sûr la CIP-IDF. Le 2 mars 2005, après plusieurs réunions de travail, le comité dépose à l'assemblée nationale une proposition de projet de loi (PPL) relative « à la pérennisation du régime d'assurance chômage des professions du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma dans le cadre de la solidarité interprofessionnelle », reprenant les propositions du « Nouveau modèle » de la coordination. Même si les militants les plus politisés, certains étant proches de la mouvance autonome, doutent de l'efficacité de la démarche, la participation de la CIP-IDF n'est pas remise en cause ; elle est au contraire régulièrement mise à profit comme preuve de son respect du jeu démocratique. Après plusieurs mois de pression auprès des députés de chaque circonscription, la PPL est soumise à la discussion à l'Assemblée le 12 octobre 2006. Selon les estimations correspondant aux engagements, écrits et plus souvent oraux, recueillis auprès des députés, la PPL devait obtenir une majorité de voix. Mais à l'heure du vote, le quorum n'est pas atteint et la discussion est reportée *sine die*. Les intermittents dénoncent les manœuvres politiques et les contournements des règles du jeu que s'autorisent les professionnels de la politique, mais cela reste sans effet.

I.2 Une reconnaissance fragile : des « partenaires extra-sociaux »

Malgré cet échec en bout de course, plusieurs éléments témoignent néanmoins d'une certaine reconnaissance institutionnelle de la CIP-IDF.

Tout d'abord, plusieurs militants sont auditionnés dans le cadre des expertises commanditées par le ministère, au même titre que les représentants des syndicats et des organisations d'employeurs du secteur, des personnalités politiques ou artistiques et des chercheurs reconnus comme spécialistes des mondes du spectacle (Pierre-Michel Menger par exemple). Les experts mandatés reconnaissent donc implicitement à ces militants les compétences techniques et l'expérience nécessaires pour à la fois comprendre et expliquer le protocole et ses implications dans la vie d'un intermittent du spectacle : mobilisés en situation d'expertise (Trépos, 1996), ils deviennent pour ainsi dire à leur tour des experts. De même, lorsque le ministre de la culture propose à la CIP-IDF de participer aux États généraux de la Culture qui se tiendront en novembre 2004, les militants coordonnés acceptent l'invitation, sans triomphalisme ni grande illusion sur les bénéfices qu'ils pourront en retirer, mais avec la conscience qu'il s'agit là d'un nouvel indice d'une reconnaissance institutionnelle croissante.

Mais, là encore, c'est sans aucun doute la création du comité de suivi à l'assemblée nationale qui a le plus nettement modifié l'attitude du gouvernement à l'égard de la CIP-IDF, comme l'explique l'un des animateurs du mouvement :

« Les premières personnes que le ministre reçoit au ministère c'est encore le comité de suivi, il a pas commencé par recevoir les syndicats, machin, non, il a fait une réunion avec le comité de suivi dans son ensemble, rue de Vallois... C'était un signe qu'on avait monté une espèce de... ce comité-là était reconnu... suite à ça, on a toujours été invité au CNPS, normalement on ne devrait pas y être puisque ces gens là sont nommés par décret et qu'on ne fait pas partie des nominations, des décrets puisqu'on n'est pas un syndicat, donc on est invité comme observateur [...] Mais on s'en fout, parce que officiellement on est invité comme observateur... mais au CNPS c'est nous qui parlons le plus, c'est ce qu'on appelle un passe-droit peut-être... le ministre qui préside le CNPS nous laisse toujours parler beaucoup beaucoup beaucoup ! » (José, 45 ans, comédien, intermittent, militant de la CIP-IDF Entretien du 17 juin 2005)

Les porte-parole mandatés par la CIP-IDF sont ainsi invités à rencontrer régulièrement le ministre de la culture ou des membres de son cabinet pour donner leur avis sur telle ou telle mesure ou pour assister aux discussions diverses à propos de l'évolution de la réforme. C'est là qu'un membre du cabinet du ministre invente pour eux une nouvelle catégorie dans le répertoire des relations professionnelles : les « partenaires extra-sociaux ».

Alors que je suis en train d'interroger deux militantes au siège de la coordination francilienne, Marc – l'un des fondateurs de la CIP-IDF – nous interrompt : « J'étais en entretien avec Abecassis, et vous savez ce qu'il me dit ? Pour le ministère, nous sommes un partenaire extra-social ! Il y a les institutionnels, les partenaires sociaux et nous, nous nous sommes les partenaires extra-sociaux !!! »

C'est génial non ? ». Il nous quitte en riant, les deux militantes affichent un sourire complice. (Notes d'observation. Paris, 9 juin 2005).

Si les militants ne prennent pas très au sérieux ce nouveau titre, c'est qu'ils envisagent l'espace des relations professionnelles davantage comme un terrain de confrontation entre adversaires que comme un lieu neutre de dialogue entre partenaires :

«Moi "extra" j'aime bien : vu qu'on est pas encore des partenaires sociaux, on est peut-être encore des adversaires !» (Marc, 43 ans, animateur de la CIP-IDF. Entretien du 16 mai 2005)

1.3 Un rejet de l'idéologie du dialogue social : des «adversaires sociaux»

L'étiquette de «partenaire extrasocial» convient bien aux militants coordonnés et correspond effectivement à la manière dont ils aspirent à se positionner dans l'espace des relations professionnelles. La position qu'ils convoitent est complexe à tenir dans l'état actuel de cet espace. D'un côté, ils espèrent pouvoir l'utiliser pour faire entendre leurs revendications, certains d'entre eux étant convaincus qu'il est possible d'agir à l'intérieur des institutions. D'un autre côté, ils ont conscience qu'ils ne pourront réellement participer aux négociations, au même titre que les syndicats légalement représentatifs, que si ces institutions sont transformées en profondeur.

De manière générale, les militants de la coordination expriment un rejet assez net de ce que l'on appelle, dans le lexique institutionnel des relations professionnelles, le «dialogue social». Pour les moins socialisés politiquement, cela rejoint une attitude de méfiance plus générale à l'égard des représentants politiques et, dans une moindre mesure, syndicaux. Le rejet n'est pas forcément théorisé, il s'inscrit dans un ensemble de représentations assez largement partagé à l'encontre du champ politique (Boutaleb, Rousel, 2009). Pour les plus politisés, notamment ceux qui participent depuis plusieurs années aux différentes mobilisations de précaires (mouvements de chômeurs, de sans-papiers, de sans-logis, etc.), le dialogue social est une «comédie» que jouent les représentants pour légitimer leur pouvoir et leurs décisions.

De manière plus ou moins élaborée, ils rejettent donc assez unanimement le dialogue social en tant qu'idéologie, au sens de Mannheim, c'est-à-dire en tant qu'instrument de légitimation de l'ordre social et politique existant (Mannheim, 1956). En effet, dans la rhétorique néolibérale (Bihr, 2007), patrons et salariés partagent des intérêts communs, au premier rang desquels la croissance. La force de cette idéologie dominante est qu'elle n'exclut par principe «ni les divergences ni les discordances» (Bourdieu, Boltanski, 1976) mais qu'elle suppose qu'il existe toujours un terrain d'entente entre des partenaires prêts à faire des compromis. Les différents acteurs qui se font les relais de cette idéologie dominante, en l'occurrence les représentants de l'État, via notamment une législation spécifique du dialogue social, mais aussi de l'UNEDIC, enjoignent les syndicats et les autres groupes d'intérêts à sortir «du refus» et à prendre leurs responsabilités en participant effectivement à la gestion des institutions. On pourrait ainsi, comme y invitent d'ailleurs certains travaux de science politique, mesurer

leur degré « d'évolution » au taux de signature d'accords avec les organisations patronales. Cette idéologie est d'une efficacité symbolique redoutable : refuser les réformes, c'est refuser le progrès et tout « blocage » est la manifestation de l'immobilisme des organisations de salariés, arc-boutées sur les « acquis sociaux ».

Par ailleurs, si les militants sont réservés quant à l'importance de ce signe de reconnaissance institutionnelle et politique et à la place qu'elle leur permet d'occuper dans l'espace des relations professionnelles, c'est qu'ils savent bien que cette reconnaissance et cette place tiennent en grande partie au rapport de force qu'ils entretiennent en dehors des institutions. Autrement dit, pour les organisations qui ne disposent pas d'une reconnaissance institutionnelle assurée par le droit, le poids à l'intérieur des institutions dépend très largement du poids à l'extérieur des institutions, c'est-à-dire de leur capacité de mobilisation. Les animateurs de la coordination ont, dans l'ensemble, parfaitement conscience de cet enjeu.

« Ben... il a pas vraiment le choix... je crois qu'il aime bien entendre notre opinion, il sait très bien que notre opinion est plus proche de la base que n'importe quelle autre opinion... mais surtout il sait très bien qu'on a les moyens de déclencher des choses ! » (José, 45 ans, comédien, intermittent, militant de la CIP-IDF. Entretien du 17 juin 2005)

Leur position est donc caractérisée par son instabilité : elle est strictement conjoncturelle et ne tient que tant qu'ils restent en capacité de maintenir un niveau de mobilisation suffisant. Pour ce faire, les intermittents jouent sur tous les registres de la lutte (Offerlé, 1998) : celui du *nombre*, en organisant des manifestations de rue ou des occupations de divers bâtiments ; celui de la *vertu*, en attirant l'attention de leurs collègues et surtout des médias sur leur sort ; celui de la *science* en montrant qu'ils maîtrisent parfaitement, sur un plan juridique et économique, le contenu du dossier. Tant que c'est le cas, ils sont invités à assister aux diverses discussions. Quand la mobilisation décline et que le rapport de force n'est plus en leur faveur, les invitations se raréfient puis disparaissent.

En définitive, tout en aspirant à y avoir accès, ils considèrent l'espace des relations professionnelles comme un espace de lutte entre des groupes aux intérêts divergents. Mais bien que leur place y soit incertaine et qu'ils n'y voient qu'un intérêt relatif, ils se posent – et les autres acteurs des relations professionnelles leurs posent – la question de la légitimité de leur présence dans ces instances de représentation professionnelle.

2. L'expertise des usagers contre la représentativité politique

Les critiques formulées par les militants des coordinations à l'égard des organisations syndicales portent notamment sur leur légitimité à parler au nom de l'ensemble des salariés intermittents. Mais ces critiques, classiquement adressées aux syndicats par leurs adversaires, les commentateurs et une partie de ceux qu'ils prétendent représenter, trouvent ici une formulation originale : ce qui est dénoncé, c'est moins leur faible représentativité statistique que le fondement même de leur légitimité à l'égard des concernés. Ce faisant, les coordinations élaborent un mode concurrent de

2.1 Liberté d'action et refus de la délégation

Deux critiques principales sont adressées aux syndicats par les militants des coordinations : la première tient à la restriction de liberté que constitue la participation aux institutions, la seconde porte sur le principe même de la délégation politique.

Selon la plupart des intermittents coordonnés, les syndicats représentent des outils indispensables pour la défense des intérêts des salariés, mais les représentants syndicaux seraient « tenus » par leurs positions institutionnelles. Le fait de siéger régulièrement dans ces instances les empêcherait ainsi de tenir des positions radicales, comme les militants ont le sentiment de pouvoir le faire dans le cadre d'une coordination. Un des événements qui a ravivé cette discussion au sein du mouvement est la mobilisation autour du Festival de Cannes de 2004. Les militants des coordinations ont en effet envisagé à plusieurs reprises des actions « coups de poing » pour entraver le bon déroulement du festival, mais n'ont reçu au mieux qu'un soutien timide de la CGT et le plus souvent ils se sont retrouvés seuls pour mener les actions de protestation. Ils ont imputé ce retrait de la CGT à la participation de Jean Voirin, secrétaire national de la fédération « spectacle », au Conseil d'Administration du festival. Il ne s'agit pas à proprement parler ici d'un espace de négociation professionnelle mais la logique est la même : les coordinations reprochent aux syndicats de ne pouvoir (ou de ne vouloir) aller au bout de la contestation au risque de mettre en péril leurs relations avec les interlocuteurs institutionnels et surtout leurs positions au sein de ces institutions.

A cela s'ajoute l'argument de la « non-représentativité ». Argument classique, il consiste à remettre en cause la légitimité des syndicats à parler au nom de l'ensemble des salariés compte tenu des faibles taux de syndicalisation et des plus faibles encore taux de participation aux élections professionnelles (Mouriaux, 1992). Mais ce raisonnement statistique – suivant lequel les délégués syndicaux représentent en effet moins d'un salarié sur dix – est associé à une critique plus fondamentale de la représentativité, basée sur le refus de la délégation. Les premiers concernés n'ont pas à donner leur pouvoir à des représentants et à s'en tenir à un rôle de « figuration », ils doivent se représenter eux-mêmes.

2.2 « Les premiers concernés sont les premiers experts »

Les militants des coordinations savent qu'ils ne sont pas plus représentatifs que les syndicats : ils ne sont pas élus, un grand nombre d'intermittents ignorent même jusqu'à leur existence, leur nombre – difficile à établir par ailleurs tant les modes de participation sont variables – est rarement (ou pas longtemps) supérieur à celui des effectifs syndicaux, même dans les temps forts de mobilisation. Mais ce n'est pas sur ce plan que les coordinations se comparent, voire se mesurent, aux syndicats. Pour la CIP-IDE, ce qui donne l'autorité, le pouvoir de « parler au nom de », c'est l'expertise de la situation que possèdent les intermittents eux-mêmes.

« La question de la représentativité... ça dépend en quels termes on la pose... si on la pose selon des schémas de ce qui est représentatif ou si on la pose en termes de qu'est-ce qui représente quoi ? on ne peut pas dire que la coordination ne représente rien, elle représente une forme de ce mouvement, une puissance, elle représente des gens qui construisent quelque chose qui a du poids, qui pèse, quelque chose qui a des arguments... voilà après s'il y avait des négociations en termes de représentativité, je sais pas trop... encore une fois, il s'agira d'inventer quelque chose... on peut pas dire... on n'a pas de revendication d'être représentatif au même titre qu'un syndicat... ou alors la question pourrait se poser si on créait une structure syndicale... le comité de suivi ça a créé une forme aussi de représentativité de la coordination, l'expertise c'en est une autre... »
 (Yves, 45 ans, comédien, intermittent, militant de la CIP-IDF. Entretien du 10 mai 2005)

Il s'agit tout d'abord d'une expertise en tant que salariés intermittents du spectacle et usagers du dispositif d'indemnisation du chômage. Dès l'entrée en application du protocole du 26 juin, un groupe de militantes de la CIP-IDF s'est formé dans le but premier de récolter les témoignages d'intermittents confrontés à certaines difficultés liées à la mise en application du texte. C'est ainsi qu'est née la commission «Tenir le CAP» (Conséquences de l'application du protocole). Au fil du temps, l'enjeu principal est devenu de mobiliser ces usagers, au sens de **les** faire participer à l'action collective de la coordination mais surtout de renverser «le rapport de passivité» qu'ils peuvent entretenir avec ce qui se passe autour d'eux. Ils sont invités à ne pas se contenter d'être un public destinataire des mesures, qui dans le meilleur des cas donne mandat à des représentants élus pour décider des choses en leur nom, mais à devenir de véritables usagers (Trépos, 1996) c'est-à-dire de se saisir des dispositifs qui les concernent, de les maîtriser voire de les transformer. En un mot, de devenir à leur tour des experts, de participer à cette construction des savoirs par le partage, la mise en commun de leurs expériences individuelles. Il s'agit de chasser les mauvaises habitudes individuelles, le réflexe de la délégation (Bourdieu, 1981), pour faire réellement vivre des slogans tels que «les premiers concernés sont les premiers experts» ou «nous sommes tous les experts de nos vies».

Mais il s'agit également d'une expertise scientifique, censée notamment concurrencer celle produite par les nombreux experts officiels, mandatés par les ministres de la Culture ou de l'Emploi. Le projet des militants de la CIP de conduire une expertise de leur régime d'indemnisation s'inscrit dans le prolongement direct du travail déjà réalisé, que ce soit pour déchiffrer l'accord du 26 juin ou pour élaborer un modèle alternatif de régime d'indemnisation. Encadrée par une équipe de chercheurs du laboratoire MATISSE (eux-mêmes membres de la coordination, notamment Antonella Corsani et Maurizio Lazaratto, sous la direction scientifique de Yann Moulier-Boutang), la CIP-IDF obtient un financement de la Région Île-de-France pour réaliser une enquête sociologique et économique portant sur les trajectoires et les pratiques des intermittents du spectacle afin, notamment, de mesurer l'impact de la mise en application du nouveau régime d'indemnisation. L'enquête est réalisée par des militants de la CIP-IDF qui se chargent de l'essentiel de la passation des entretiens (sur la base d'un questionnaire long et détaillé). Il s'agit donc d'un savoir produit par des

usagers (des intermittents à la fois enquêteurs et enquêtés) mais aussi légitimé par un certain usage de la science : le statut d'universitaire des chercheurs qui dirigent l'enquête, le label CNRS de leur laboratoire de rattachement, etc.

Prétendre à une place dans l'espace des relations professionnelles revient donc pour les coordinations d'intermittents à revendiquer une forme d'expertise assise indissociablement sur l'expérience de l'usager (que n'auraient pas les experts officiels et dans une certaine mesure les délégués syndicaux) et sur une connaissance scientifique (juridique mais aussi économique et sociologique) du fonctionnement du secteur. Ils mesurent néanmoins les difficultés que pose ce principe de légitimité dans le fonctionnement actuel d'institutions comme l'UNEDIC. C'est pourquoi ils appellent à une réforme de ces institutions, afin qu'elles s'appuient réellement sur l'expérience des « premiers concernés ».

Conclusion

Quel bilan tirer de la mobilisation et de la stratégie adoptée par les coordinations ? Si ce bilan n'est jamais aisé à produire, précisément parce qu'il est lui aussi un enjeu de lutte au sein du mouvement (Mathieu, 2004), il semble cependant possible d'en esquisser un en demi-teinte. L'existence même de cette mobilisation peut être analysée comme une première victoire : les intermittents ont en effet réussi à lever les nombreux obstacles (précarité, individualisation des carrières, hétérogénéité du groupe) qui s'opposaient à leur passage à l'action et à leur pratique de l'action collective contestataire (Sinigaglia, 2007). Dans le prolongement de ce qui a été montré ici, la capacité de la coordination à s'imposer comme un interlocuteur incontournable est une deuxième victoire de la mobilisation. Elle est notamment à mettre au crédit de la stratégie adoptée, mêlant « le dehors et le dedans », la contestation dans la rue et sur les lieux de travail en même temps que la participation aux diverses instances institutionnelles de négociation. Il s'agit cependant d'une victoire procédurale et surtout conjoncturelle : elle est liée à la force militante de la coordination et disparaît dès que la mobilisation recule. Mais sur un plan plus substantiel, la mobilisation des intermittents est une défaite. À part quelques concessions, qui constituent pour l'essentiel des retours (parfois partiels) aux dispositions antérieures, les mesures principales apportées par le protocole de 2003 (réduction des périodes de référence et d'indemnisation) restent inchangées (et sont même confirmées par le protocole de mars 2006 et les suivants) et aucun des « nouveaux droits sociaux » revendiqués par la coordination n'a été gagné.

Le cas du mouvement des intermittents, pris sous l'angle du travail de mobilisation mené par les coordinations, est certainement un cas un peu particulier en termes d'analyse des relations professionnelles. Interlocuteurs mais pas partenaires sociaux, observateurs et force de proposition mais pas en capacité de négociation, en demande de participation mais dans un cadre qui serait tout autre que le cadre institutionnel actuel, etc. Mais d'un point de vue sociologique, on peut en tirer au moins deux enseignements ou au moins esquisser deux questionnements.

Le premier touche à ce qu'on a appelé ici l'idéologie du dialogue social. La sociologie des relations professionnelles et la sociologie des mouvements

sociaux semblent constituer deux champs de recherche qui abordent de manières différentes les relations entre les groupes d'intérêts et l'État et qui reposent sur des conceptions en partie divergentes de l'objet « dialogue social » et plus largement des relations professionnelles. L'un, focalisé prioritairement sur la négociation et ce qui l'entoure (y compris parfois du conflit), s'en tient pour l'essentiel à ce qui se joue dans et autour des institutions (voir par exemple Bethoux *et al.*, 2008 ; Bévort & Jobert, 2008). L'autre, centré sur le conflit, tend à observer davantage les interactions entre les contestataires et l'État, principalement dans ses formes extra-institutionnelles (manifestations de rue, occupations... ; voir par exemple Neveu, 1996). Comme l'indiquent certains travaux récents, au croisement de la sociologie du travail et de la sociologie politique (Bérout *et. al.*, 2008 ; Giraud, 2009), il y a beaucoup à gagner à mêler les questionnements et les acquis de ces deux domaines de recherche pour analyser précisément les conceptions et les pratiques du dialogue social : sa signification, ses contours, ses implications, la pluralité de ses usages par les différentes parties concernées, etc.

Le second enseignement à tirer de cette étude de cas concerne l'élaboration des formes de légitimité dans le cadre de ces relations professionnelles. Alors que celle-ci repose pour l'essentiel sur le principe de la délégation (en particulier le vote), de nombreux mouvements sociaux revendiquent aujourd'hui une forme nouvelle de légitimité politique, celle de l'usager. On l'a vu dans le mouvement des intermittents mais on le rencontre également dans les mouvements de soutien aux services publics, par exemple celui qui s'est opposé en 2009/2010 à la privatisation de la Poste. Il semble clair que dans un certain nombre de situations, les modalités existantes de prise de décision ne satisfont plus les personnes concernées. Ces questions touchent à des enjeux de taille puisqu'elles interrogent le fonctionnement même des institutions démocratiques. Sans que cela soit systématiquement exprimé en ces termes, il est souvent question de « démocratie directe ». Cette idée ancienne, qui voudrait faire des citoyens des êtres actifs, qui ne confient pas leur pouvoir à des représentants mais qui l'exercent eux-mêmes, est sans cesse réactualisée et surtout mise à l'essai dans les mouvements sociaux. Il y a donc un enjeu sociologique, mais aussi politique, à analyser ces tentatives de redéfinition de la légitimité politique, les espoirs qu'elles nourrissent et les réactions qu'elles suscitent.

BIBLIOGRAPHIE

- Andolfatto, D. (éd.). (2004), *Les syndicats en France*, La documentation française, Paris.
- Bérout S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Péglise J. (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du croquant, coll. Savoir/Agir, Bellecombe-en-Bauges.
- Bévort, A., Jobert, A. (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Armand Collin, coll. U Sociologie, Paris.
- Bihl, A. (2007), *La novlangue libérale. La rhétorique du fétichisme capitaliste*, Ed. Pages deux, coll. Cahiers libres, Paris.
- Boltanski L., Bourdieu P. (1976), « La production de l'idéologie dominante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2, pp. 3-73.
- Bourdieu, P. (1981), « La représentation politique. Eléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 36-37, pp. 3-24.

- Bourdieu P. (1984a), « La grève et l'action politique », dans *Questions de sociologie*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu P. (1984b), « Quelques propriétés des champs », dans *Questions de sociologie*, Editions de Minuit, Paris.
- Boutaleb A., Roussel V. (2009), « Introduction du dossier "Malaise dans la représentation" », *Sociétés contemporaines*, n° 2/74, pp. 5-17.
- Denis, J.-M. (1996), *Les coordinations*, Syllepse, Paris.
- Giraud B. (2009), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, n° 2/86, pp. 13-29.
- Grégoire M. (2013), *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours)*, La Dispute, coll. Travail et salariat, Paris.
- Hassenteufel P. (1991), « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue française de science politique*, n° 41/1, pp. 5-27.
- Lallement, M. (2008), *Sociologie des relations professionnelles*, La découverte, Repères, Paris.
- Mannheim, K. (1956), *Idéologie et utopie*, Marcel Rivière, Paris.
- Mathieu L. (2004), *Comment lutter ? Sociologie et mouvements sociaux*, Textuel, coll. La discorde, Paris.
- Mathieu L. (2012), *L'espace des mouvements sociaux*, Editions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges.
- Menger P.-M. (2011), *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, Editions de l'EHESS, Paris.
- Mias, A. (2012), *John T. Dunlop. « Industrial Relations Systems » : les règles au cœur des relations de travail*, Ellipses, coll. Lire, Paris.
- Mouriaux, R. (1992), *Le syndicalisme en France*, PUF, coll. Que sais-je ?, Paris.
- Neveu, E. (1996), *Sociologie des mouvements sociaux*, La découverte, coll. Repères, Paris.
- Offerlé M. (1998, 2ème éd.), *Sociologie des groupes d'intérêt*, Montchrestien, coll. Clefs politique, Paris.
- Pigenet M., Tartakowsky D., éd. (2012), *Histoire des mouvements sociaux en France*, La Découverte, Paris.
- Sinigaglia, J. (2007), « Le mouvement des intermittents du spectacle : entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs », *Sociétés contemporaines*, n° 65, pp.27-54.
- Sinigaglia J. (2012), *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Presses universitaires de Nancy, coll. Salariat et transformations sociales, Nancy.
- Trépos, J.-Y. (1996), *Sociologie de l'expertise*, PUF, coll. Que sais-je ?, Paris.

notes de lecture

5

Fanny Gallot

En découdre.

Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société

Paris, La Découverte, 2015

Historienne de formation, Fanny Gallot nous propose, dans cet ouvrage issu de sa thèse, l'histoire d'une génération d'ouvrières nées dans les années 1950 qui ont commencé à travailler au début des années 1970 chez Chantelle et Moulinex et qui ont été licenciées à la fin des années 1990 ou au début des années 2000 lors de la fermeture de leurs établissements. Au-delà de leur notoriété, les entreprises choisies ne l'ont pas été au hasard tant elles sont représentatives d'une forme de capitalisme industriel qui s'épuise au tournant du siècle, mais aussi d'un aménagement du territoire, encouragé par l'État, qui conduit à l'installation de nombreux établissements de production industrielle (le siège des entreprises restant souvent localisé en région parisienne) dans l'ouest et le sud-ouest de la France. Comme le souligne l'auteure, l'installation de ces établissements « entraîne l'entrée des femmes dans l'emploi industriel » ce qui n'est pas sans conséquences sur « la division sexuée du travail dans ces régions » (p. 9). Aubaine aussi pour les patrons qui pensent ainsi recruter une main d'œuvre sans formation, à bas coûts et surtout « docile ».

Les deux entreprises présentent des points communs et de fortes différences. Créée en 1876, Chantelle est encore aujourd'hui dirigée par un héritier du fondateur alors que Jean Mantelet qui crée son premier atelier en 1929, Moulinex en 1957, ne saura, dans les années 1980, organiser sa succession ; les directeurs qui lui succéderont ne

réussiront pas à surmonter les difficultés financières auxquelles l'entreprise est alors confrontée, étant amené à déposer son bilan en 2001 avant d'être rachetée en partie par SEB. Ces entrepreneurs ont aussi pour point commun d'être des innovateurs en matière de produits alors qu'ils se distinguent quant à leurs stratégies de développement. Chantelle commence à délocaliser sa production en Tunisie dès 1982 alors que Moulinex multiplie la création d'établissements (13 usines réparties sur cinq départements limitrophes en 1985) dédiés à un ou deux produits spécifiques et autonomes, rien n'étant sous-traité. Les terrains de l'enquête se distinguent par la taille et par les caractéristiques de leur population salariée. L'usine Chantelle à Saint-Herblain près de Nantes, installée dans une zone industrielle, occupe à ses débuts 500 salariées, essentiellement des femmes, effectifs réduits à 200 en 1994. L'usine Moulinex d'Alençon est d'une tout autre taille car elle sert aussi à la maintenance des usines situées dans les départements voisins. Les ouvriers qualifiés y sont majoritaires alors que les femmes y occupent les emplois non qualifiés. Les trois décennies couvertes par l'enquête qui commencent dans les années 1968 pour s'achever au tournant d'un siècle marqué par un fort déclin industriel sont aussi marquées par des transformations profondes de la société accompagnées par des politiques qui « les confortent plus qu'elles ne les précèdent ». La période voit se transformer « les normes de genre et de classe ». Empruntant à Judith Butler son analyse sur l'historicité des normes de genre, Fanny Gallot estime que « l'histoire qu'on en fait doit réserver un rôle central à la posture que les ouvrières adoptent vis-à-vis des normes de genre. Il est alors possible de mesurer les variations qui s'opèrent autour d'elles, que ce soit

dans les organisations syndicales, les collectifs de travail ou la société en général. Pour les ouvrières, ces variations sur les normes de genre se croisent avec celles qui s'opèrent sur les normes de classe» (p. 8). Deux questions vont servir de fil conducteur au développement de l'analyse : en quoi, de quelle manière les ouvrières déploient-elles une capacité à agir (*agency*) ? ; « Comment, dans ce contexte matériel et discursif, leur identité de genre et de classe se trouvent-elles reconfigurées ? »

Les analyses qui nous sont présentées se fondent sur le traitement d'une masse impressionnante d'archives traitées et de leur variété : archives du ministère du travail ; archives syndicales confédérales, départementales ou de branches, archives spécifiques aux deux entreprises concernées mais aussi archives des mouvements d'extrême gauche qui viennent compléter les positions syndicales (*les Cahiers de mai* et archives privées), les journaux féministes de l'époque... À cela s'ajoutent les écrits des ouvrières ou sur elles, journaux intimes, romans et récits, les films et documentaires (78 films sur les ouvriers entre 1969 et 1999 dont 26 ont pour personnage principal des ouvrières). L'auteure enfin a réalisé 26 longs entretiens essentiellement d'anciennes salariées de Chantelle et de Moulinex, mais aussi de trois ouvrières d'autres entreprises, Lejaby, Renault et la Manufacture de Tournus. Par ailleurs, elle a eu accès aux entretiens enregistrés à l'occasion du tournage du film *La rue des filles de Chantelle* et aux entretiens des ouvrières réalisés à l'initiative de la ville d'Alençon. Le cœur de l'enquête est bien construit à partir d'une génération d'ouvrières de Chantelle et de Moulinex à Alençon, sa narration est cependant enrichie par les voix d'ouvrières de la même génération ayant vécu des expériences similaires dans d'autres entreprises des mêmes branches professionnelles que celles de ces deux entreprises.

Les douze chapitres qui composent l'ouvrage abordent successivement les questions de la vie au travail auxquelles ces ouvrières sont confrontées en les liant avec celles de la vie familiale, des engagements dans l'action pour l'amélioration de leurs conditions de travail ou la sauvegarde de leurs emplois avec et parfois contre les syndicats qui peinent à intégrer ces combats de femmes et les mesures plus ou moins adaptées prises par les pouvoirs publics en direction du travail et de l'emploi. Par touches successives, l'auteur réussit de manière très impressionniste, en multipliant les témoignages, à nous faire vivre avec cette génération d'ouvrières entrées très jeunes dans la vie active, juste après les années 1968, se battant, grâce au travail, pour une autre vie que celle de leurs mères, se confrontant durement aux hommes (maris, ouvriers, syndicalistes et patrons) dans leurs combats pour l'égalité

et la dignité, créant des solidarités si fortes qu'elles survivent encore au delà du séisme qui a détruit leurs emplois à l'entrée du XXI^{ème} siècle. Pour tous ceux qui s'intéressent de près au travail, bien des faits évoqués par l'auteur sont connus, mais ils le sont en général de manière très conceptuelle, très abstraite d'une certaine manière. Le plus souvent, chaque domaine constitutif du travail et de ses conditions est étudié en soi (le temps de travail, les conditions de travail, l'organisation du travail et ses transformations, les politiques publiques de l'emploi et du travail, les prises de position syndicales et patronales...), beaucoup plus rarement de manière articulée autour des interactions que ces différents domaines entretiennent entre eux. La force du travail de Fanny Collot est d'aborder toutes ces questions à partir de la vie quotidienne des ouvrières pendant une trentaine d'années de leur vie de travail. Cette approche diachronique permet de saisir l'évolution des prises de conscience par les ouvrières des problèmes auxquels elles sont confrontées, leurs décisions d'agir en utilisant les instances représentatives, avec ou contre les prises de position syndicales, les combats collectifs essentiels à mener tout en préservant au mieux l'équilibre familiale. Les lois ou les recommandations sur l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, les aides spécifiques pour l'éducation des enfants etc. sont saisies à l'aune de leur efficacité locale. Leurs limites ou leurs intentions plus ou moins dissimulées apparaissent lorsque la crise qui commence dès le début des années 1980 suscite des mesures incitant au retour au foyer des femmes actives les moins qualifiées ou une préretraite. L'auteure nous permet de suivre au plus près l'évolution des syndicats locaux et nationaux sur la place des femmes en leur sein, l'autonomie dans l'action plus ou moins grande qui leur est accordée à moins qu'elles ne la conquièrent, les prises de position qu'ils sont amenées à prendre sur la famille, la contraception et l'avortement, l'égalité professionnelle, et ce qui n'est pas le moins important, l'évolution des rôles masculins et féminins.

À défaut de pouvoir traiter chacun des thèmes majeurs abordés par l'auteure dans l'espace contraint d'une recension, on a choisi de retenir, sans doute arbitrairement, deux « entrées ». La première, abordée de manière récurrente au fil des chapitres concerne le syndicalisme ; la seconde, qui est l'objet d'un chapitre spécifique a trait à la relation que les ouvrières ont avec les produits de leur travail.

Même si le déclin des effectifs syndicaux est entamé dès le début des années 1970, les syndicats sont bien présents dans les deux établissements observés. Pour rendre compte de leurs positions

et de leurs actions, l'auteure articule trois niveaux d'analyse : les prises de position nationales, fédérales, les engagements de quatre militantes respectivement syndiqués à part égale à la CGT et à la CFDT dans les deux établissements concernés. Sans jamais porter de jugements de valeurs, l'auteur décrit des positions syndicales bousculées par des revendications de femmes qu'elles intègrent parfois avec difficulté. Malgré le pacte d'unité d'action décidé en 1974 entre la CGT et la CFDT, les positions des deux confédérations vont fortement diverger sur, au fond, ce que l'on pourrait nommer la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces divergences se fondent non sur des tactiques d'enrôlement ou des stratégies de position, mais sur des conceptions différentes de la place et du rôle des femmes dans la société. Certes les deux organisations, dès le début des années 1970, s'accordent pour dénoncer « la surexploitation des travailleuses », mais seule « la CFDT affirme sa volonté de lutter aussi contre les rôles sociaux prédéterminés de l'homme et de la femme ». Comme le souligne Fanny Gallot, les divergences entre les deux organisations concernent « l'articulation entre lutte des classes et lutte des femmes. C'est parce qu'elle est "reproductrice du genre humain que la CGT envisage "la spécificité de la femme" » (p.39). C'est au nom de cette spécificité que la CGT soutiendra toutes les revendications et mesures visant la « maternité » ou l'éducation et le soin des enfants (congé parental sans solde étendu à deux ans, temps partiel, congés spécifiques pour garde d'enfants malades, etc.) alors que la CFDT exigera que ces mesures s'appliquent aux hommes comme aux femmes en dénonçant le risque que ces mesures font courir à l'emploi féminin si seules les femmes sont destinataires de ces droits. Au plus près du terrain, l'une des syndicalistes CFDT soulignera les difficultés rencontrées pour défendre ces positions auprès des ouvrières qui ont du mal à concilier vie familiale et vie professionnelle et ont des difficultés à envisager les conséquences de ces mesures sur leur emploi. Mais les deux organisations, à l'instar des ouvrières, n'adhéreront pas aux positions les plus radicales des féministes éventuellement qualifiées de « gauchistes », qui « divisent la classe ouvrière », ce qui conduira paradoxalement ces militantes à rejeter « les commissions féminines proposées dans leurs organisations syndicales qu'elles assimilent à des cadres féministes » (p.178). Les deux organisations syndicales se distinguent aussi quant à leurs positions initiales dans le mouvement qui prend corps au début des années 1970 pour l'amélioration des conditions de travail. Dans un premier temps, la CGT, si elle conteste le salaire au rendement, ne remet pas en cause l'organisation taylor-

ienne et revendique des compensations salariales pour les contraintes qu'elle impose aux salariés alors que la CFDT se bat pour que les ouvriers et ouvrières ne « perdent pas leur vie à la gagner » selon le slogan qu'elle lance à l'époque. Mais la position de cette dernière est ambiguë : jusqu'où aller dans les propositions de réorganisation du travail au risque d'endosser une partie des responsabilités patronales ? La solution de l'autogestion trouvera quelques débouchés concrets (LIP, la CIP...) mais qui resteront limités. Dans les établissements concernés, les ouvrières n'attendent pas les consignes syndicales venues d'en haut pour se battre pour l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement des postes, les cadences infernales, la défense de leur emploi, la reconnaissance de leurs compétences. Fanny Gallot dans un beau chapitre intitulé « "Grèves de femmes", "Femmes en grève" » donne à comprendre à quel point il a été difficile pour les organisations syndicales d'accepter l'autonomie revendiquée par les ouvrières dans la gestion de leurs conflits et la défense de leurs revendications. Entre les deux organisations les divergences sur « l'égalité » seront surmontées par un accord sur la notion de « mixité » qui, bien que consensuelle, rencontrera bien des obstacles à sa mise en œuvre concrète. Pour y parvenir en son sein, la CFDT imposera des quotas alors que la CGT se contente de la revendiquer sans réussir à l'imposer. Au plus près du terrain, chez Moulinex par exemple, les possibilités nouvelles offertes aux ouvrières d'accéder après formation aux qualifications des ouvriers professionnels se heurtent à la résistance parfois virulente de ces derniers, les militants CGT locaux revendiquant le monopole de ces emplois pour les hommes dans un contexte où ils se raréfient. Ce que nous permet de mieux comprendre Fanny Gallot c'est que les positions « idéologiques » des deux centrales syndicales trouvent leurs sources dans des cultures héritées de leur histoire respective mais sont aussi le reflet des sensibilités et des conceptions différentes qui irriguent la société en général et la classe ouvrière en particulier concernant le travail des femmes et la définition des rôles masculins et féminins.

Au chapitre V, « Les ouvrières au miroir du produit » Fanny Gallot aborde une question peu souvent traitée par les sociologues du travail, celle de la fierté du produit fabriqué, de sa beauté, de sa qualité, de son utilité, en dépit des conditions de travail et des difficultés pour le produire. Dans les années 1970, Alain Touraine évoquait aussi la « fierté ouvrière », mais cette fierté s'appliquait au travail lui-même, au point d'honneur mis à la réalisation d'un travail bien fait en corrigeant parfois les erreurs de conception du bureau des méthodes, les défauts du produit traité. Tous les ouvriers sont,

par ailleurs, légitimement fiers des belles réalisations collectives auxquelles ils ont contribué. Il s'agit dans ce que nous décrit l'auteure de quelque chose de plus qui a trait au fait que « l'attachement solidariste des ouvrières à la fois au travail, à l'entreprise et au produit constitue en fait un tout indissociable » (p.95) La division sexuée du travail et la spécialisation des usines chez Moulinex ou le travail en îlots chez Chantelle induit pour les ouvrières un « contact privilégié » au produit que, contrairement aux hommes plus qualifiés et tenus à l'écart des chaînes, elles montent entièrement, manipulent, testent éventuellement. Chez Chantelle comme chez Lejaby qui fabriquent des sous-vêtements hauts de gamme, le savoir-faire remarquable des ouvrières participe de leur fierté à la beauté des produits fabriqués souvent promus par des artistes renommées. Dans les années 1980, Moulinex a recours à ses ouvrières, « les têtes de gondole », pour assurer la promotion de ses produits dans les grandes surfaces au moment des fêtes de Noël ou de la fête des mères. Le fait pour les ouvrières dans les deux entreprises de tester les produits pour apprécier leur performance et leur résistance contribue également à la réappropriation de leur production. Dans les conflits qui les opposeront à leurs employeurs contre la fermeture de leurs usines, les ouvrières n'hésiteront pas à utiliser ces produits en les détournant de leur usage initial en les suspendant autour des banderoles, en fabriquant des sous-vêtement en grand format porté sur les vêtements « rendant visible un produit normalement invisible et valorisent sa production – donc leur travail – que les patrons veulent justement faire disparaître /... / Revenir à la conception du produit, c'est en prendre la responsabilité, assumer en quelque sorte ce que l'entreprise ne veut plus assumer » (p. 110). Dans les « grèves productives » des années 1970 dans la mouvance du courant autogestionnaire cédétiste, plus récemment avec la création de SCOP, « les ouvrières considèrent que les produits leur appartiennent. C'est dorénavant le travail et non plus la propriété qui compte » (p.112). Souvent créés dans le secteur du textile et de l'habillement à la suite de la défaillance des entreprises, les ouvrières de ces nouvelles entités n'hésiteront pas à y remettre en cause la division sexuée du travail, à s'occuper des machines et inventer de nouveaux produits. Ces entreprises n'échappent pas aux lois du marché mais, lorsqu'elles fonctionnent, « elles remettent en cause la division sexuée du travail et les rôles de genre qu'elle induit, tout en bouleversant le rôle de classe des ouvrières » (p.114)

Que sont les ouvrières de cette génération devenues ? Il n'est pas facile d'être « une ancienne Chantelle » ou « une ancienne Moulinex ». Les

liens créés dans le travail et dans la lutte semblent avoir été suffisamment forts pour qu'ils continuent à vivre dans des associations d'entraides qui ont aussi pour souci de « garder en mémoire la parole des ouvrière » en recueillant par l'écrit ce moment contemporain de notre histoire alors que nous considérons déjà comme des évidences des droits conquis de haute lutte il y a peu. Fanny Gallot affirme dans son titre que « les ouvrières ont révolutionné le travail et la société ». On comprend les nécessités simplificatrices d'un titre qui doit attirer l'attention mais c'est sans doute abusivement transformer en état ce qui a été l'initialisation, certes majeure, d'un processus encore loin de son terme. Le fait que bien des anciennes ouvrières se soient converties dans des emplois de service à la personne en pleine expansion, naturalisant à nouveau les compétences féminines et une forme de division sexuée du travail, montrent que la révolution n'est pas achevée et que la lutte doit continuer.

Françoise Piotet
Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Christian Thuderoz Petit traité du compromis. L'art des concessions

Paris, PUF, 2015, 369 pages

Co-directeur de la revue *Négociations*, Christian Thuderoz travaille depuis de longues années sur la négociation comme en témoignent les ouvrages successifs qu'il a consacré à cette question¹. Il s'agit dans son dernier ouvrage, *Petit traité du compromis*, de centrer l'analyse non plus sur « l'activité » de négociation mais sur ce que « produit » cette activité, c'est à dire « Le compromis, en tant que dispositif original de résolution des litiges, fondé sur une triple opération (de formulation, de cession, d'évaluation) ». Comme le souligne l'auteur dans son introduction, engager une réflexion sur le compromis est un risque à plus d'un titre. S'il existe une abondante littérature sociologique sur la négociation ce n'est pas le cas concernant le compromis, même si on passe son temps à en faire comme le souligne Georg Simmel qui y voit « une des plus grandes inventions de l'humanité, tant il fait partie des techniques que nous utilisons tout naturellement dans la vie quotidienne ». Il faut donc, pour explorer ce concept, s'engager sur une voie peu balisée théoriquement alors même que les exemples abondent. Mais le risque tient aussi à l'objet lui-même. S'il donne lieu à si peu de travaux de recherche, c'est qu'il a mauvaise presse tant il voisine voire même est synonyme dans les représentations collectives de l'idée de « compromission » dont la connotation péjorative est manifeste.

Sur ce sujet aussi délicat qu'important, Christian Thuderoz nous propose un ouvrage didactique où ce qu'est un compromis, les questions qu'il soulève, son champ d'application qui ne concerne pas seulement le partage des biens mais aussi les valeurs et les idées sont exposés de manière systématique, ce qui correspond bien à la définition d'un traité. Le qualificatif de « petit » qui lui est associé dans le titre laisse un peu perplexe au regard des 370 pages que compte l'ouvrage, de la densité du texte et de l'appareil de notes qui l'accompagne.

Le livre est divisé en trois parties chacune composée de trois chapitres. L'auteur consacre la première à des questions associées à la définition du compromis, aux prérequis qui le sous-tendent, aux différentes formes qu'il est susceptible de prendre. La seconde aborde de front les problèmes que soulève le compromis et ses dérivés possibles vers la compromission avant de s'interroger sur la nature de ce qui est échangé. Dans la dernière partie de l'ouvrage, avant de la conclure sur ce qu'est un bon compromis, l'auteur aborde deux domaines dont

nous pensons, *a priori*, que le compromis est exclus : celui des valeurs et celui des idées. Et le traité de s'achever sur un « éloge raisonné » du compromis. Il s'agit donc en premier lieu de définir le concept et les conceptions qui lui sont associées. Après avoir exploré les différentes définitions fournies par les dictionnaires, le compromis est bien un concept : « il évoque² une pratique sociale originale de décision – celle de transiger, concéder pour résoudre un différent ; et il signifie que ce mode décisionnel a été préféré à un autre... Cette abstraction ("le compromis") est pratique : elle décrit une manière de décider, en réorganisant des prétentions antagoniques, et l'oppose à d'autres manières de décider... » (p. 40). Mais ce concept est aussi un « concept controversé » dans la mesure où, comme d'autres concepts (la liberté, la paix, la justice...), il renvoie à des réalités complexes et qu'il est porteur de jugements de valeur donnant lieu à une pluralité de conceptions éventuellement antagoniques. Qu'est donc un compromis ? À partir d'un conflit ou d'un litige initial explicites, il s'agit, au sens strict, « d'un accord, matérialisé par un contrat (oral ou écrit), impliquant des concessions mutuelles » (p. 47). Plusieurs solutions sont cependant disponibles pour résoudre un conflit : la lutte jusqu'à la victoire de l'un sur l'autre, un vote dont le résultat départage les parties opposées, le recours judiciaire et, enfin, le compromis dont l'originalité réside dans la volonté des parties de chercher elles-mêmes une solution mutuellement acceptable à leur conflit. Il est fondé sur un échange, ce qui en fait l'originalité par rapport aux autres modes décisionnaires évoqués. Il est un « dispositif » nous dit l'auteur qui combine trois opérations : la première consistant à définir le cadre général de l'accord (sur quoi on décide de discuter), la seconde étant une « opération de cession et d'abandon » réciproque, la dernière enfin est un « jugement » fondé sur l'évaluation des gains et des pertes conduisant à l'acceptation ou au refus du compromis. Il est, à partir de là, possible de proposer une typologie des compromis (les sociologues du travail sont familiers de celles proposées par Olson ou Walton et McKersie par exemple), la plus pertinente selon l'auteur étant fondée sur les objets litigieux sur lequel porte la négociation : des biens homogènes ou hétérogènes, des règles et des principes.

La seconde partie de l'ouvrage vise à répondre à trois questions : « Pourquoi cette péjoration du compromis ? Pourquoi promettre, se compromettre ? Pourquoi échanger, pourquoi concéder ? » (p. 100) Dans les trois chapitres qui composent cette partie, l'auteur examine de manière systématique les critiques faites au compromis par rapport aux autres formes de résolution des conflits : le recours judiciaire, le vote, la victoire. Au regard de ces

autres formes et même si celles-ci ne manquent pas de défauts, le compromis dispose apparemment de peu d'atouts et fait l'objet de nombreuses critiques. En effet, "il rend explicite le désaccord tout en souhaitant le résoudre"; il s'agit d'un dispositif fondé sur *un échange de renoncements* » où, pour reprendre les analyses de Jean-Daniel Reynaud, les parties renoncent à leur volonté de régulation autonome pour une régulation conjointe; le compromis établit *« une fausse égalité* entre les contractants » sans remettre toutefois en cause les inégalités des rapports sociaux et des rapports de force. La négociation en vue d'un compromis a besoin du secret pour pouvoir progresser, ce qui suscite naturellement le soupçon et contrevient à la demande de transparence; les biens échangés étant de nature hétérogène, les équivalences (le « taux d'échange ») est difficilement compréhensible pour des observateurs extérieurs (Pourquoi 1027 prisonniers palestiniens contre le seul soldat Gilad Shalit?). L'un des problèmes majeurs du compromis nous dit l'auteur est « qu'il n'est compris que par ceux qui l'élaborent » (p. 128). Fruit d'une composition, le compromis semble ainsi proposer parfois des résultats aberrants (mariage de la carpe et du lapin), produits d'un bricolage douteux.

Dès lors, pourquoi promettre et se compromettre? Conformément au mode d'exposé didactique utilisé tout au long de ce traité, l'auteur s'attache à définir les termes qu'il utilise avant de les commenter. Promettre, c'est s'engager à faire, « c'est une promesse *d'agir*, et non pas d'éprouver un sentiment ». « En promettant, chacun se lie lui-même, à sa parole Dans le compromis, c'est se soumettre à soi et à autrui/.../ En acceptant chacun ce compromis, tous deux se lient l'un à l'autre: « compromettre, c'est se soumettre mutuellement » (p. 151). Comme le souligne John Searle, la promesse est un acte de langage performatif. Promettre, s'est s'engager devant témoin. Promettre à soi-même est un acte fragile dont la réalisation ne dépend que de sa propre volonté, promettre à autrui engage d'une toute autre manière: « Promesse, respect de celle-ci par le prometteur et attente qu'elle soit tenue sont donc des conventions sociales partagées » (p. 153). Mais les conventions sociales sont fragiles dont la force contraignante repose sur la volonté des acteurs à s'y soumettre; il est si facile de ne pas tenir sa promesse! Mais un tel comportement a un coût qui peut être très élevé car il altère durablement la confiance et *« le futur de l'action »*.

Reste une dernière question: pourquoi échanger, pourquoi concéder? Le compromis, nous rappelle l'auteur, est un échange de concessions, « soit une série de *renoncements* à diverses préten-

tions, opérée en réactions à ceux de son vis-à-vis » (p. 166). Échanger suppose de coopérer. On peut naturellement refuser de coopérer mais, en s'inspirant du fameux dilemme du prisonnier, l'auteur démontre aisément que l'action conjointe produit des résultats supérieurs à ceux d'une action individuelle. Mais ce cas d'école démontre aussi qu'un certain nombre de conditions doivent être réunies pour pouvoir coopérer: le compromis prend du temps, les parties doivent se connaître, se faire confiance, le rapport de force doit être relativement équilibré, l'enjeu en soi de la coopération doit être perçu comme étant suffisamment important pour être préservé. La coopération précise bien l'auteur n'est pas soumise à une conditionalité de réciprocité, « je coopère si l'autre coopère » mais, citant Claude Lefort: « Je donne pour que l'autre donne » revient ici à dire, je coopère pour que l'autre coopère parce que finalement sans doute, la coopération est moins onéreuse que le conflit. Concessions et renoncements dans le cadre du compromis sont rationnels: « Valeurs et intérêts ayant été objectivés par les protagonistes, elles ont pu être échangés » (p. 172). Mais qu'est-ce qui s'échange dans le compromis? L'échange marchand n'est pas un échange de biens (sinon c'est du troc) mais un échange de droits sur les biens ce qui suppose des règles qui codifient ces échanges. Ce qui s'échange dans un compromis comme solution résolutoire à un conflit, ce sont *« des possibilités d'action/.../ des possibilités de faire ou de ne pas faire »*. Ce n'est pas un accord de reddition (le traité de Versailles), ce n'est pas non plus un accord de consensus sur le mode des procédures de résolution de problème, le compromis quant à lui relève *« du modèle de la réciprocité »* où les protagonistes s'engagent dans un processus de cessions mutuelles. La théorie du don est utilisé ici par l'auteur pour expliquer la nature de cet échange qui engage bien plus que ce qui est formellement échangé. Mais comment équilibrer ces cessions quand on a décidé que le compromis valait mieux que la guerre? Comme le rappelle Simmel cité par l'auteur, ce n'est pas l'utilité qui définit la valeur d'un bien, celle-ci n'est créée que par l'échange comme le confirme Durkheim et l'auteur de conclure que ce qui compte « ce sont *les rapports* entre échangistes, non les bien échangés ». (p. 202) Ceci ne veut pas dire que les acteurs n'évaluent pas l'équilibre entre les valeurs de ce qui est échangé. Contrairement à la théorie classique du choix rationnel reposant sur une information parfaitement éclairée et fondée, le sociologue montre au contraire que ces valeurs sont socialement construites, que les préférences sont instables et que le compromis conduit à aménager leur hiérarchie. Les grévistes obtiennent rarement satisfac-

tion de la totalité des revendications présentées qui justifient la grève, mais à ce qu'ils parviennent à obtenir si compromis il y a s'ajoute la modification de la vision du rapport de force par le patron pour l'avenir, et ce n'est pas un moindre gain.

La dernière partie de l'ouvrage intitulée « Résoudre, rapprocher » porte sur deux types de compromis que l'auteur nomme « le compromis valoriel » et le « compromis intellectuel » alors même que leur objet, les valeurs ou l'intellection du monde ne sont *a priori* guère susceptibles de faire l'objet d'un compromis.

On comprend aisément les possibilités de compromis sur des conflits d'intérêts mais sur des valeurs ? La réponse qu'apporte Max Weber dans *Le savant et le politique* est clairement non : la « guerre des dieux » est irréductible. Pour les sociologues, les valeurs « sont des manière d'être ou d'agir qu'un individu ou un groupe d'individus reconnaissent comme idéales et qui rendent désirables les conduites auxquelles elles se rapportent » (p.217), ces « valeurs ayant la même objectivité que les choses » confirme Durkheim, elles sont essentielles à prendre en compte pour comprendre l'action. Reprenant les débats suscités par les distinctions proposées par Max Weber concernant les différentes formes d'agir dont « l'agir rationnel en valeur » par opposition à celui « en finalité » ou encore « l'éthique de conviction » versus « l'éthique de responsabilité », l'auteur souligne que ce qui les distingue fondamentalement est que « l'une ne s'intéresse qu'aux moyens alors que l'autre valorise les fins : l'un absolutise l'activité, l'autre la relativise, en la conformant au but recherché » (p. 223). Mais il s'agit là d'idéaux-types que l'auteur réexamine à l'aune des pratiques pour souligner la possibilité du compromis. Selon lui, ce ne sont pas les morales qui sont inconciliables mais ceux qui les promeuvent qui, pour des raisons plus souvent stratégiques qu'éthiques en durcissent leurs contours. Les valeurs font par ailleurs l'objet d'un processus constant d'adaptation aux situations, elles sont « des paramètres de l'action, non ses déterminants » (p. 230). Dans le compromis valoriel, ce ne sont pas les valeurs qui en sont l'objet mais « leur application aux situations concrètes » ayant pour fondement « une restriction de la prétention à l'universalité des systèmes de valeurs concernés » (p. 244). Plusieurs types de compromis sont alors possibles successivement analysés par l'auteur au moyens d'exemples contemporains qui tous mettent en évidence la réciprocité des concessions. Remarquons simplement que le titre du chapitre est mal choisi dans la mesure précisément où le compromis ne peut porter sur les valeurs – sauf à les dévaloriser – mais sur l'expression de ces valeurs dans l'action et traite donc des comportements

référés aux valeurs et non des valeurs elles-mêmes.

Le chapitre concernant « Tension et rapprochements dans le compromis intellectuel » est à la fois intéressant du point de vue de la sociologie des sciences et beaucoup moins convaincant du point de vue de l'objet de ce traité et de la définition du compromis donnée par l'auteur. Il existe certes des controverses scientifiques et c'est heureux et nécessaire, mais la résolution du conflit ne passe pas par un compromis mais bien par l'invention d'une nouvelle théorie dont la performance explicative apparaît plus heuristique. Paradoxalement dans son dernier chapitre, qui est aussi la dernière partie de l'ouvrage, visant à définir ce qu'est un « bon compromis », l'auteur revient sur cette question pour précisément nier la possibilité du compromis lorsque la visée de l'action est « compréhensive (connaître un phénomène biologique, météorologique ou économique) vouloir composer entre ces deux théories n'a aucun sens. » (p. 304)

Après être revenu rapidement sur les raisons évoquées dans les premiers chapitres de l'ouvrage sur le choix du compromis comme mode de résolution d'un conflit, l'auteur énonce ce que doit être un bon compromis : il doit être « honorable / ... /, il n'a pas été extorqué par la force ou la fraude », « il doit être *équitable* reposant sur un équilibre des concessions, « il doit être *efficient* / ... / il est préféré à tout accord ou l'une des parties est perdante et il suscite un gain net de l'utilité totale ». (p. 318). Pour que ces objectifs soient atteints, la négociation qui précède le compromis implique le respect d'un certain nombre de règles procédurales, comportementales et éthiques.

La brève conclusion est « un éloge raisonné du compromis ». Après avoir brièvement rappelé tous ses défauts, l'auteur justifie son éloge « parce qu'il est fondamentalement une autre pratique de la démocratie ». Il affirme « le pluralisme », il valorise « la conciliation », « Il prend acte de l'impossible totalisation du monde ; en ne proposant que des résolutions partielles, précaires, provisoires, il évite le danger totalitaire » (p. 328). Pour penser le compromis, l'auteur reprend l'idée d'Albert Camus dans *L'homme révolté* d'« une pensée du midi » « pensée de la mesure, de l'équilibre, de la juste répartition des droits et des devoirs ». Mais comme le souligne aussi Camus, « la mesure n'est pas le contraire de la révolte. Elle ne peut se vivre que dans la révolte. » Bâtir un compromis, c'est prendre des risques, se confronter à l'incertain, « découvrir de nouveaux horizons ». Ces raisons suffisent amplement à justifier l'attention que nous devons lui porter.

Ce traité savant, précis, didactique, illustré de très nombreux exemples pris aussi bien dans la vie quotidienne, les relations professionnelles ou

internationales, la littérature, permet de mieux comprendre le monde dans lequel nous vivons et ce n'est pas son moindre mérite. Il soulève aussi une question difficile. Dans les années 1970, un responsable de la CFDT de l'époque livrait sans réserve sa pensée « qu'une mauvaise grève valait mieux qu'un bon accord ». Rares sont ceux aujourd'hui qui s'exprimeraient dans ces termes. Il n'en demeure pas moins que les observateurs des organisations syndicales dressent encore une ligne de partage entre les syndicats dits « réformistes » et les autres supposés être allergiques au compromis. On pourrait aisément transposer ces observations à l'ensemble du champ politique et à un système politique qui rend particulièrement difficile tout compromis. S'il y a de bonnes raisons de se méfier du compromis comme le souligne Christian Thuderoz, il y en a de mauvaises à refuser ses avantages non négligeables et en particulier celui que met si bien en exergue Simmel en ce qu'il est essentiel à la possibilité du vivre ensemble et de faire société. Il reste donc à creuser les raisons culturelles spécifiques qui tiennent autant à l'histoire qu'à nos modes de socialisation et qui rendent si difficile l'acclimatation en France de cette « *pensée du midi* ».

Françoise Piotet
Université Paris I Panthéon-Sorbonne

1. *Négociations. Essai de sociologie du lien social*, Paris, PUF, 2000; *Sociologie de la négociation. Nouvelle édition avec études de cas* (avec Reynald Bourque) Rennes PUR, 2011; *Qu'est-ce que négocier? Sociologie du compromis et de l'action réciproque*, Rennes, PUR, 2010.

2. Les italiques dans les citations sont de l'auteur.

François Jarrige **Techno-critiques. Du refus des machines à la contestation des technosciences**

La Découverte, février 2014, 420 pages, 28 euros

Cette vaste synthèse réalisée par un historien spécialiste du XIX^e siècle retrace l'histoire des critiques des techniques, depuis l'émergence de l'industrialisation au XVIII^e siècle jusqu'aux controverses contemporaines autour des technosciences. Le point de départ est le paradoxe selon lequel les réflexions sur les dangers avérés de nos orientations technologiques (pollution, effets sur la santé physique et mentale, risques) coexistent aujourd'hui dans nos sociétés avec un fort consumérisme technologique et une fascination à l'égard de ces gadgets omniprésents. Comme l'écrivait Günther Anders dans les années 1950 : « Rien ne discrédite aujourd'hui plus un homme plus promptement que d'être soupçonné de critiquer les machines ». Ceci résonne particulièrement à l'époque actuelle, tant « l'innovation demeure un mot magique auquel on s'abandonne pour résoudre la question sociale, la pénurie des ressources, la crise climatique » (p. 10). Or, il y eut des critiques et des résistances face aux mutations techniques qui jalonnent l'histoire de la France industrielle mais elles furent mises en sourdine et c'est l'objectif de l'auteur de s'en faire l'écho. Contre le lieu commun qui consiste à dénoncer la technophobie comme le fruit d'esprit rétrogrades ou irrationnels, François Jarrige veut montrer que l'histoire des critiques à l'encontre des techniques (et plus largement du progrès) peut se révéler riche d'enseignements pour qui veut saisir la complexité des positions et les enjeux sociaux, politiques et culturels que ces diverses critiques soulèvent. Le débat n'est pas « pour ou contre la (les) technique (s) » mais entre « la technique est neutre » et « la technique est le support d'instrument de pouvoir et de domination » qui à certains égards peut et doit être critiquée. Non pas donc une histoire d'une opposition farouche aux techniques et aux changements mais à l'ordre social et politique que ces techniques véhiculent.

La **partie 1** décrit **l'invention de l'industrialisme**. À l'ère préindustrielle, les techniques ne forment pas un espace autonome et valorisé et le progrès technique n'existe pas comme catégorie (**chapitre 1**). Les techniques, y compris sophistiquées, étaient connues des sociétés traditionnelles primitives mais leur adoption n'allait pas de soi, du fait d'un certain rapport à la nature et aux membres du groupe. On produit en fonction des besoins et des équilibres sociaux et naturels, il n'y a pas de besoins infinis. C'est ainsi que le bascule-

ment vers l'industrialisation va susciter méfiance et inquiétudes. L'époque médiévale est celui de « l'horreur des nouveautés », en ce qu'elles perturbent l'équilibre économique, social et mental. On préfère un perfectionnement lent et progressif des techniques anciennes. Le progrès est donc une invention, récente qui plus est, fruit de différentes transformations, profondes et progressives, nées de la Renaissance qui a « inauguré une confiance accrue dans la capacité humaine à s'extraire des contingences naturelles grâce au pouvoir des techniques » (p. 33). Quantification et déploiement de l'Etat moderne jouèrent un rôle décisif dans l'avènement au XVIII^e de l'ère des révolutions et l'introduction de nouveaux procédés mécaniques. Cela s'accompagna de multiples et nombreuses protestations populaires (**chapitre 2**), interprétées comme autant de restes d'archaïsmes et de routines destinés à disparaître avec l'affirmation du « progrès ». L'auteur décrit de nombreux épisodes, dans les mondes artisans, ouvriers, et paysans, dès la fin du 17^{ème} siècle. La même méfiance caractérise ces protestations. Elles sont le fait de travailleurs attachés à une routine qui reflète la subtilité des équilibres sociaux et économiques et l'adaptation aux contraintes du milieu. Les machines sont pour eux responsables de leur misère et incarnent le laisser-faire industriel et capitaliste qui s'impose. L'introduction de nouvelles machines au début du XIX^e siècle est dans ce contexte un pari risqué et coûteux qui met du temps à s'imposer – autant d'hésitations et de bricolages ordinaires peu relayés par l'histoire. Ce qui se joue (déjà) dans ces résistances, ce n'est pas « pour ou contre les machines, entre progressistes et archaïques » mais comme des « tentatives pour définir des trajectoires alternatives à la grande production de masse naissante » (p. 53). L'auteur montre bien que l'industrialisation n'a pas été un chemin linéaire : il y eut des bifurcations, des embranchements, des essais. En même temps, la foi en le progrès pénètre les esprits et les travailleurs font évoluer leurs revendications et la forme de leurs protestations pour les rendre audibles. Derrière ces bris de machines, ce qui était visé était des formes de pouvoir et de domination incorporées dans les artefacts techniques. Mais le progrès technique devenant peu à peu une norme, l'idée de neutralité de la technique s'impose progressivement. Pourtant, les dangers, les ravages et les nuisances environnementales issus de ce nouvel agir technique de l'ère industrielle étaient déjà connus et déplorés dans cette société déjà réflexive (**chapitre 3**). C'est le premier âge de la critique, qui souligne les accidents, les pollutions, le travail des enfants, l'insalubrité, la dégradation du milieu naturel, les conséquences des machines sur la santé et les corps des travailleurs, etc. Mais ces risques

sanitaires sont minimisés et l'hygiénisme apparaît alors comme une habile propédeutique du progrès. Face à ces premières formulations de critique de l'industrialisme, la passivité est justifiée par la foi dans la science, et l'attendu génie qui saura découvrir la solution technique adaptée. Si de multiples théories se font jour (**chapitre 4**), soucieuses de comprendre ce bouleversement issu de l'entrée dans l'ère du machinisme (celles de Marx, Lemon-ty, Sismondi, les Tories britanniques), elles restent associées aux milieux conservateurs. Par ailleurs, les machines tendent de plus en plus à être considérées comme des instruments d'émancipation à l'égard des forces de la réaction (notamment dans les écrits des économistes libéraux, des ingénieurs, et des socialistes chez qui se forme un progressisme technologique de gauche).

De la fin du XIX^e siècle à 1945, c'est l'**âge des machines (Partie 2)**, marqué par de moindres critiques. Le **chapitre 5** décrit l'avènement du règne de l'industrialisme et une foi sans limite dans le progrès technique. Les machines et la technique apparaissent comme le règne d'un ordre social pacifié et tout un imaginaire se crée dans la peinture, la publicité, les discours politiques, la littérature, valorisant un nouvel état d'esprit. L'objectif essentiel de l'auteur est de montrer que cette foi s'est construite « par petites touches successives de désinhibitions » (p. 124). Les mythes se structurent alors autour des trois ingrédients essentiels : une vision évolutionniste et progressiste de l'histoire, une identification entre progrès techniques et progrès social et moral, une dissociation entre les progrès techniques et leurs effets. C'est la période du sacre de l'inventeur, de la science comme puissance de transformation du monde et de la technique comme instrument de moralisation. Electricité, téléphone, ascenseurs, phonographe, chemins de fer, fêtes industrielles incarnent le déploiement de l'ère scientifique et technicienne, qui s'accompagne d'un intense travail de persuasion et de diffusion des imaginaires technologiques. L'esthétisation de la machine pénètre bien des domaines (musique, architecture), bien des courants politiques (fascistes, communistes), elles deviennent le destin du monde, « au nom de l'expansion infinie de la production et de la domestication complète de la nature » (p. 145). Dorénavant, les résistances sont sourdes et les briseurs de machines ne rencontrent plus de soutien (**chapitre 6**). Au contraire, la technologie apparaît comme la solution à tous les maux de la société et aux crises endémiques du capitalisme. Les arguments avancés en faveur de la promotion univoque des technologies nouvelles sont nombreux et relayés par les organisations syndicales et politiques de masse. Plutôt que de protester contre les machines, les syndicats

encouragent les ouvriers à réclamer des hausses de salaire ou une diminution du temps de travail. « La croyance dans la neutralité de la technique et dans ses bienfaits structure durablement les représentations du monde du travail » (p. 154). Les résistances ne persistent donc que localement, dans certaines expériences ouvrières, et portent sur les conditions d'utilisation des machines ou sur l'accélération des rythmes. Des penseurs incarnent alors un pessimisme culturel à l'égard de l'industrie et des techniques (John Ruskin, William Morris, le mouvement dit naturien Friedrich Nietzsche, Max Weber). Dans le cadre de cette vaste entreprise de légitimation du changement technique occidental, l'impérialisme joue un rôle important (**chapitre 7**) et les machines y sont promues au nom de la civilisation et de la modernité, pour apporter prospérité et bonheur aux autochtones considérés comme arriérés. L'auteur décrit alors de nombreux exemples, attestant au contraire de leur refus raisonné, car ces machines et outils n'étaient pas adaptés au milieu naturel ou remettaient en cause leur mode de vie et leurs équilibres. Le **chapitre 8** met l'accent sur le sentiment de crise de civilisation qui s'exprime lors du premier XX^e siècle, face à la folie automobile, aux ravages de la Grande Guerre et à la crise des années 1930. Cette période est le théâtre d'une lutte entre modernité et tradition, et les critiques se multiplient sur la mécanisation du travail mais aussi de la vie en général, menaçant les libertés individuelles (comme les travaux de Lewis Mumford, et des œuvres littéraires dystopiques : *Nous autres* d'Eugène Zamiatine ; Karel Capek a qui on doit le néologisme Robots dans *Russum's Universal Robots* en 1921 ; et Romain Rolland *La révolte des machines*). Même s'ils sont rares, certains savants mettent en cause directement les sciences et les techniques des ravages de la guerre. Mais ceci est rapidement balayé par un retour aux discours idéalisés d'une science pure, indépendante de tout intérêt et par un consensus productiviste massif. Dans les années 1930, les critiques vont pourtant s'intensifier, notamment auprès d'intellectuels qui se font les relais des travailleurs : Walter Benjamin, Simone Weil, J.M. Keynes. En parallèle fleurissent les pensées technocratiques de défense de la profusion technique. Les sciences sociales en développement vont prendre en charge ces questionnements sur le phénomène technique. Plusieurs courants de pensées émergent dans les années 1930, annonçant l'avènement d'une civilisation où la technique, émancipatrice, permettra liberté et bonheur (Centre d'études des problèmes humains, A. Carrel, Sombart). A nouveau, on affirme la neutralité des techniques, le problème étant l'usage. La Seconde Guerre mondiale met fin à cette querelle du machinisme et

figure le déploiement de la « barbarie polytechnique » (Bernanos). Les critiques et la recherche de voies alternatives existent mais sont isolées, non organisées. Le progrès par la technique s'impose dans les principaux courants politiques. Les deux guerres et la grande crise auront donné lieu à des doutes et l'expression de critiques fortes à l'égard des techniques mais cela sera balayé par le discours modernisateur à partir de 1945.

La théorie de la modernisation justifie à partir de 1945 le déferlement accéléré des techniques (**Partie 3**). Apparaissent les icônes de notre temps (automobile, hygiène, biens de consommation standardisés) et le culte de l'efficacité symbolisé par le jeune cadre dynamique technologiquement suréquipé (**chapitre 9**). Pourtant, cela crée aussi des dégâts et certains observateurs le déplorent, et ce dès les années 1950 et 1960 même si ces critiques restent relativement occultées : Jacques Ellul développe sa critique de la technique qui devient une réalité autonome et totalitaire auquel l'homme doit s'adapter ; Lewis Mumford déplore une confiance excessive dans les machines et dans l'automatisation ; Günther Anders et Hannah Arendt critiquent la technique comme concentration de la puissance et de la domination qui, loin de libérer l'homme, convertit en simples choses à consommer des objets qui devraient satisfaire nos besoins. Les critiques portent principalement sur la question nucléaire, la fin des paysans, les machines et le tiers monde, et enfin les ouvriers, l'automatisation et le désenchantement. C'est à partir de 1968 et la décennie 1970 que les contestations vont s'accroître à l'encontre des technologies, qui deviennent des technosciences (**chapitre 10**). Au centre se trouve la question obsédante de l'autonomie de l'individu et de sa liberté d'action dans un univers d'abstraction et de réseaux techniques plus englobant. Ivan Illitch dénonce le suroutillage des sociétés industrielles et le fait qu'au-delà d'un certain seuil, cela devient contre-productif (l'école désapprend, l'hôpital rend malade, la voiture fait perdre du temps). Bernard Charbonneau fustige l'avènement de l'Hommauto. A côté de la critique de l'autonomie, il y a une dénonciation de l'aliénation produite par le phénomène technique et la recherche de technologies alternatives. Contre-culture et dissidences accompagnent la montée de l'écologie politique. Jusque-là, ces préoccupations n'avaient pas trop de sens pour la gauche, car sortir du capitalisme est censé résoudre naturellement la question des problèmes soulevés par les techniques. A cet égard, la rencontre d'André Gorz avec Ivan Illitch est exemplaire car elle infléchit sa critique marxiste de l'exploitation vers une critique de la société de production-consommation : technocritique devient centrale pour combattre

le capitalisme. Face au crédo technoscientifique selon lequel « tout ce qui est possible doit être tenté », mobilisations et alternatives se développent pour dénoncer non pas un artefact en particulier mais l'ensemble de rapports sociaux et des formes de rationalité qui lui sont sous-jacents (Greenpeace, les Amis de la terre, la presse militante, des communautés hippies ou libertaires, le gauchisme contre-culturel étudié par Gérard Mauger). Pourtant toutes ces expérimentations prennent fin rapidement avec ce que l'auteur nomme la « techno-passivité satisfaite des années 1980 » : c'est le grand basculement dans l'ère néolibérale et son optimisme technologique, la déréglementation des marchés, la valorisation de l'entrepreneur et la survalorisation des nouvelles technologies et de leurs vertus émancipatrices. Les préoccupations écologiques se mutent en « développement durable », le vert devient un slogan marketing et les sciences sociales désarment la critique : « en partant en quête de la diversité des usages et des dynamiques de construction, ces approches [constructivistes des techniques] ont aussi comme effet de dépolitiser le fait technique, de minimiser les logiques de domination et les phénomènes d'irréversibilité introduits par les techniques dans le fonctionnement des sociétés » (p. 287). C'est alors l'avènement de la société numérique et du phénomène de l'ordinateur personnel (**chapitre 11**). On ne questionne plus les technologies en soi mais on se focalise alors sur les usages des techniques qui les rendent neutres, en phase avec l'idéologie de l'autonomie promue par le nouveau capitalisme et les revendications libertaires des hackers. C'est l'ère des sciences de la communication. Les espaces de résistance ou de contestations s'attellent principalement à la question des effets sur le travail (déqualification, prolos-robots, disparition de métiers spécialisés). Mais la contre-offensive à ces résistances ne tarde pas, notamment avec l'idée d'un capitalisme cognitif (Moulier-Boutang). Comment « contester les techniques dans la société de l'après-croissance » (**chapitre 12**) ? L'auteur montre comment la question du risque apparaît de plus en plus comme un moyen de ne pas se poser celle des techniques. Face à l'idée de démocratie technique, monde irénique et dépolitisé selon Jean-Pierre Gaudilière, et à la logique participative comme des « outils d'ingénierie de l'acceptation du public » (Bryan Wynne), différents groupements résistent : PMO né en 2000, L'Encyclopédie des Nuisances, la lutte contre les OGM (René Riesel, Jean-Pierre Berlan), le groupe Oblomoff, la mobilisation de Gif-sur-Yvette et le procès faisant suite aux bris de machines biométriques dans une cantine scolaire, les Editions La Lentueur, Alerte à Babylone, ETC Group.

Notons que la conclusion de François Jarrige est résolument optimiste. La déconstruction pièce par pièce de l'idée de progrès technologique – qui substitue à l'idée de fatalité celle d'un choix progressif, lent mais résolu d'une trajectoire (comment cette logique du « progrès » s'est « imposée par touches successives de désinhibitions ») – remplit le double objectif fixé : décoloniser les imaginaires, empreint de cette naturalisation, et du coup rendre pensable et réalisable la construction d'alternatives. On notera également la posture claire de l'auteur : d'emblée, il ne s'agit pas de se positionner pour ou contre la technique (ou les techniques, ou tel artefact du complexe technoscientifique) mais de situer le débat autour de l'alternative entre « la technique est neutre » et « la technique est le support d'instrument de pouvoir et de domination ». En cela, loin d'abandonner une lecture de la société structurée par l'idée de conflits sociaux et d'inégalités, il s'agit bien plus volontiers de la poursuivre et de l'approfondir à travers un de ces supports, que constituent la place et le rôle de la technique dans nos sociétés. Un des apports incontestables consiste à montrer comment on aurait peu ou prou renoncé à s'interroger sur la technique (les manières de faire, le monde que l'on façonne par les machines) et comment les mouvements syndicaux et politiques populaires ont également cette tendance menant à cette croyance forte de neutralité de la technique. A cet égard, le rôle des sciences sociales dans ce désarmement de la critique invite à questionner sur nos propres pratiques de recherche. Cet ouvrage constitue une synthèse riche, précise et stimulante pour saisir la question des techniques dans leur complexité, tout en tenant une posture radicalement critique quant aux enjeux de pouvoir dont ces dernières sont les dépositaires. Autant de pistes pour s'interroger aujourd'hui sur la numérisation des mondes du travail – notamment dans l'institution universitaire où ces débats sont finalement très peu présents au regard des enjeux que cela recouvre – ou bien sur les grands choix technologiques qui concernent la société dans son ensemble (les organismes génétiquement modifiés, la gestion du vivant, les modalités de la procréation assistée, etc.).

Mélanie Guyonvarch

Une autre histoire des « Trente Glorieuses ». Modernisations, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre
 Sous la direction de C. Plessis,
 S. Topçu, C. Bonneuil

La Découverte, 2013, 309 pages, 24 euros

1945-1975, les « Trente Glorieuses » : voilà bien une expression qui a toujours semblé aller de soi, avidement utilisée, sans forcément penser à qui on la doit, à la genèse de cette formule devenue une catégorie de bien des analyses, et à ce qu'elle recouvre. Période synonyme de progrès, de la consommation de masse, du « compromis fordiste », du plein emploi, de l'Etat-Providence, de la voiture pour tous, de l'urbanisme moderne... Bref, des réalisations multiformes et gigantesques de la « modernisation ». Or, le projet de l'ouvrage ne consiste à rien moins qu'en finir avec cette vision unilatéralement positive. Pourquoi ? Certes, cette vaste entreprise modernisatrice s'est imposée rapidement, transformant le visage de la France et de son empire colonial de façon profonde et largement irréversible. Cela ne s'est toutefois pas fait sans contestations ni controverses. Et cela bien avant 1968, dont les mouvements de protestation n'ont pas subitement émergé cette année-là, constituant à l'inverse l'aboutissement d'années de conflits assourdis, mais bien réels. Ne parler de cette période que d'un point de vue « glorieux » induit d'une part une occultation des points de vue critiques qui ont émergé à cette époque, ainsi que des acteurs sociaux porteurs de ces mouvements et des intellectuels qui les ont accompagnés ou pensés. Et cela met exclusivement l'accent sur une célébration « des bienfaits du machinisme industriel, agricole et domestique, de la réalisation d'une vie meilleure grâce à l'organisation rationnelle de tous les secteurs de la société, ou sur le rôle toujours plus nécessaire du progrès scientifique et technique dans le progrès social » (p. 11). En ce sens, la critique concerne l'ensemble des chercheurs en sciences humaines : « En examinant les manuels parus en France ces quinze dernières années [... on y retrouve] de manière prégnante la vision du monde forgée par les technocrates modernisateurs/trices d'après-guerre [...] une société française acquise à la croissance, en marche consensuelle vers une civilisation de la productivité, des innovations techniques, des loisirs et de la consommation » (p. 11). Au mieux trouve-t-on quelques éléments sur les « laissés-pour-compte » qui grossissent les rangs poujadistes ou sur l'histoire douloureuse des travailleurs immigrés.

À partir de là, quatre chantiers orientent cette contre-histoire de la période. Tout d'abord, re-

mettre à sa place cette célébration tous azimuts de la modernisation, elle-même appuyée sur une histoire quantitative et une fascination pour les aspects statistiques (les taux d'équipement en télévision, en électroménager, etc.), pour montrer à quel point cette culture modernisatrice et technocratique est avant tout celles des défenseurs du « progrès » à la française. En cela, elle est une construction idéologique et politique qui masque à dessein les courants critiques (de la consommation, de la transformation de l'agriculture, de l'alignement de l'art de la pensée sur le modèle technocratique, du nucléaire, du développement imposé aux colonies, etc.). Or, les auteurs soulignent combien une majorité des historiens racontent essentiellement cette période en faisant leurs les discours et croyances des bâtisseurs de cette France moderne, sans aucun recul critique ni analyse distanciée des catégories usitées par les acteurs de l'époque. Ensuite, une fois prise cette distance salutaire avec la « geste modernisatrice », les auteurs proposent un « grand récit alternatif à celui de la modernisation, qui serait celui d'une mise en danger de l'intégrité écologique de la planète » (p. 17), celle des « Trente Ravageuses », caractérisées par des choix techniques et économiques difficilement, voire non réversibles, et l'inscription dans une histoire de long terme, celle de la planète, qui remet en cause de fond en comble l'idéologie productiviste. C'est pourquoi le troisième objectif de l'ouvrage, qui découle du second, est de redonner voix aux conflits qui ont existé autour des dégâts du « progrès » issu de cette modernisation, centralement sur les questions d'environnement et d'un monde envahi par les machines : pollution de l'air et des rivières, contestation nucléaire, des autoroutes, résistances paysannes, critiques de l'aménagement urbain moderne, critiques des conditions de travail et du cadre de vie, atteinte à la santé provoquée par ces modes de vie. Autant de chantiers menés à cette période par des populations qui ne se retrouvaient pas dans cette France modernisée, et pensés par des intellectuels militants dénonçant l'entreprise de déshumanisation que de telles réalisations portaient à long terme (notamment Georges Bernanos, Jacques Ellul, Hannah Arendt, Gabriel Marcel, Jean Baudrillard, Bernard Charbonneau, William Vogt, Henri Lefebvre, Cornélius Castoriadis, Claude Lefort). Des auteurs qui relativisent la différence entre capitalisme et socialisme, pour faire de la dynamique bureaucratique et technique et de ses impacts sur la planète le cœur de leur combat – et ceci bien avant les années 1970. C'est le quatrième et dernier objectif d'étudier les mécanismes d'occultation, de minimisation ou d'assourdissement de l'ensemble de ces critiques, largement mis en musique par les acteurs étatiques,

soucieux de justifier, légitimer et imposer à tous les choix technoscientifiques réalisés et de disqualifier tout autre mode de penser la société et le vivre ensemble. À partir de ce projet monumental, l'ouvrage se compose de deux parties dont nous résumons les principaux enjeux avant d'en souligner les apports et quelques questions.

Sept chapitres composent la première partie de l'ouvrage (« De la geste modernisatrice »). Selon la formule de F. Jarrige et J.-B. Fressoz, il s'agit de proposer « une histoire des risques assumés ou effacés, des contestations réprimées, des alternatives oubliées ou des moments d'indécision » (p. 76). Deux de ces chapitres s'attachent principalement à étudier les mécanismes de construction et de légitimation de l'idéologie productiviste (J.-B. Fressoz et F. Jarrige ; R. Boulat). Jean Fourastié est à cet égard un acteur clé et symbolique car il est à l'origine de l'expression « Trente Glorieuses » et l'apôtre de la productivité, qui va devenir la valeur clé, ce nouvel étalon de la puissance que cet expert incontournable du Plan s'est acharné à promouvoir au sein du Centre Français de la Productivité. Les auteurs soulignent combien le terme de « révolution industrielle » remplit avant tout une fonction politique, visant notamment à glorifier l'Europe face aux hégémonies américaine et russe. L'emploi politique de ce terme constitue une rupture d'ampleur : ce n'est plus le politique mais le progrès technologique qui engendrerait le progrès social. Or, nombre d'historiens (beaucoup se spécialisaient alors en économie) auraient accompagné ces changements et cette réduction du politique au profit de l'économique et du technique. Plus largement, les sciences humaines auraient aussi pour partie contribué à valoriser la classe intermédiaire des techniciens par qui devait passer cette modernisation considérée comme nécessaire et non négociable, souhaitable par-dessus tout en ces temps de Reconstruction. Ainsi, l'on consacre la gloire du PIB et d'une logique quantitativiste. La croissance apparaît comme seul horizon pour les historiens économiques quantitativistes, ayant ainsi contribué à naturaliser cette idée de « modernisation » de la France à cette période. Un optimisme triomphant marque la période et parallèlement, une mise sous silence de ses détracteurs, comme c'est le cas avec Edward P. Thompson (*La formation de classe ouvrière anglaise*), qui décrit en 1963 la révolution industrielle comme une catastrophe pour répondre à R. M. Hartwell (*The Economic History Review*) qui en faisait la voie de salut pour les plus pauvres. À rebours de E. P. Thompson, la plupart des travaux des chercheurs de l'époque se focalisent sur l'entrepreneur innovateur et sur la promotion d'un système technique qui souffrit de peu de critiques (ces dernières furent « rangées

en note de bas de page », notamment en raison des financements des travaux de recherche par les grandes entreprises, qui ne questionnaient pas les choix réalisés). Globalement, l'histoire et la sociologie des techniques ont accompagné favorablement ces mutations modernisatrices. À cet égard, L. Mumford et J. Ellul n'ont pas fait école, sur l'autonomie de la technique devenue antidémocratique, face à la conviction répandue d'une capacité des consommateurs à influencer le design des objets techniques. L'environnement est également invisibilisé dans ces travaux d'époque en France : représentatif de l'ambiance intellectuelle parisienne des années 1970, un numéro des *Annales* de 1974 est consacré à la réfutation des thèses émergentes sur les limites de la croissance (Club de Rome et rapport Meadows) et à la promotion de ce qui deviendra le « développement durable ». Les débats de cette génération n'ont pas arrimé solidement la critique écologique et la critique du capitalisme, comme le disent les auteurs en se référant au travail de L. Boltanski sur la sociologie de la critique des années 1970, l'idéologie dominante restant imprégné à cet égard d'une idéologie productiviste qui imprégna durablement les sciences sociales.

Les cinq autres chapitres s'inscrivent dans la même veine que les précédents et offrent en outre des portraits saisissants de certaines dimensions de cette modernisation dont les aspects critiques, les échecs relatifs et les fameux « dommages collatéraux » irréversibles furent engloutis pour promouvoir les choix réalisés en matière de production, de transports, d'aménagement des villes, d'énergie nucléaire et de mécanisation de l'agriculture dans les colonies. (C. Bonneuil/S. Frioux, Frioux, L. Vadelorge, G. Hecht, C. Pessis).

Six chapitres composent la seconde partie de l'ouvrage (« Des résistances au "progrès" et de l'art de les marginaliser »), portant sur les mouvements de résistance au progrès qui furent l'objet d'une minutieuse et acharnée disqualification. A-t-il en effet fallu attendre 1968 pour voir se déployer des mouvements de résistance à l'encontre de cette société technicienne et de consommation ? Loin s'en faut. Le point commun à ces mouvements des années 1950-1960 est de mettre l'accent sur une critique de l'aliénation, sur la perte d'autonomie, de liberté et sur la monotonie de nos modes de vie et de nos choix de développement. Or, les figures qui l'ont représenté (Georges Bernanos, Boris Vian, Jacques Tati, Roger Jean Heim, Théodore Monod, Gabriel Marcel) et les mouvements auxquels elle a pu donner lieu ont fait l'objet de relativement peu d'investigations historiques. C'est pourquoi les chapitres proposés visent à souligner la diversité et la vivacité de cette critique, mais aussi

à apporter des éléments d'explication à leur marginalisation, « pour faire taire les voix dissidentes des Trente Glorieuses » (p. 185), et pour étudier « comment s'opère le travail de l'oubli » (p. 187). Là encore, c'est le rôle des sciences humaines qui est interrogé : « Compréhension des processus de déni, banalisation, refoulement, routinisation des alertes environnementales et des critiques du " progrès " doivent aussi questionner la fabrique de l'histoire elle-même » (p. 187).

Les trois premiers chapitres offrent le récit de trois mouvements de résistance dans des domaines divers et les différentes modalités de gestion de cette critique : la lutte anti-nucléaire ; le mouvement d'opposition à la pollution des rivières et la pêche aux abords des villes ; les germes des préoccupations environnementales dans le mouvement syndical. Les trois derniers chapitres sont particulièrement éclairants quant aux bases intellectuelles qui ont porté de telles critiques. Ils nous renseignent sur les raisons d'une focalisation d'un courant critique autour des figures structuralistes (L. Althusser, P. Bourdieu, G. Deleuze, J. Derrida, M. Foucault) et la méconnaissance durable et profonde des pensées d'auteurs tels que les situationnistes, R. Barthes, H. Lefebvre et, plus encore, B. Charbonneau et J. Ellul. Un exemple parmi de nombreux autres, via le travail de K. Ross (*Rouler plus vite, laver plus blanc. Modernisation de la France et décolonisation au tournant des années 1960*). La consommation faisait l'objet d'une réflexion critique, comme critique de la vie quotidienne, dans les années 1950 - 1960 (avec R. Barthes, E. Morin au début et surtout H. Lefebvre). Puis, ces réflexions furent balayées après 1968 et la sociologie de la consommation, conduite par M. De Certeau, envisagea la consommation comme une sorte de résistance ludique, participant d'une « culture ordinaire » sans classe, aux antipodes de la vision dialectique du quotidien de Lefebvre.

Soulignons d'emblée les apports nombreux de cet ouvrage. À propos de la posture globale d'abord, car c'est un projet de très grande ampleur, très agréable à lire, notamment parce qu'il aborde de nombreux domaines d'études et ne se focalise pas sur un micro-objet. Au contraire, les chapitres ne cessent de tisser des ponts entre les choix énergétiques, de transports, de mode de vie, les retombées écologiques, les acteurs qui célèbrent cette modernité et qui s'évertuent à écarter les critiques. Ce travail de recherche paraît extrêmement éclairant pour questionner nos problèmes actuels, qui résultent de choix réalisés durant cette période (en termes de progrès technologique et de choix économiques, avec toutes les retombées sur la disparition organisée des ressources naturelles, nos modes de vie, les choix énergétiques ou

urbanistiques, etc.). Ensuite, cet ouvrage bouscule des modes de pensée et des façons d'enseigner ou de pratiquer la recherche sans doute encore largement répandus. Les auteurs évoquent l'utilisation « paresseuse » (p. 12) de cette expression, sans la questionner — quand ce n'est pas pour en faire la promotion. Même en soulignant les affres de la période, il demeure cet imaginaire qui en fait bon an mal an une période associée à une certaine abondance, un certain équilibre des forces (le fameux « compromis fordiste »), un mouvement syndical fort, le plein emploi, une sorte d'insouciance et de tendance ascendante (progrès, consommation de masse, l'Etat-Providence, de la voiture pour tous, l'urbanisme moderne). Alors même que beaucoup de choix, aujourd'hui largement irréversibles d'un point de vue écologique, trouvent leur genèse entre 1945 et 1975. En même temps, les auteurs n'oublient pas de souligner certaines avancées ou des aspects positifs issus de cette période. Mais il s'agit de mettre fin à une description du panorama uniquement sur sa face « dorée » et de montrer les implications de ces choix. Il nous semble en outre tout à fait primordial de souligner le rôle des chercheurs en sciences humaines sur cette occultation et sur cette célébration qu'ils ont pu accompagner, voire encourager. On retrouve ici des préoccupations proches du travail de Lucie Tanguy (*La sociologie du travail en France, Enquête sur le travail des sociologues 1950-1990*, La Découverte, 2011) sur la même période, où elle montre aussi comment les chercheurs contribuent à naturaliser les catégories, à banaliser certaines orientations, à influencer quels objets sont dignes d'intérêts ou pas, etc. Cela invite à ne pas omettre de questionner les pratiques de recherche, leurs présupposés anthropologiques comme leurs conditions d'exercice. Un autre apport concerne l'histoire des idées, en l'occurrence critiques par rapport à la société qui s'érige après la Seconde Guerre mondiale. L'ouvrage présente un ensemble d'auteurs figurant une sorte d'Atlantide intellectuelle (p. 261, P. Marcolini), engloutie alors même qu'ils ont contribué à préparer théoriquement 1968. Ainsi, l'on retient plus volontiers des auteurs comme structuralistes et post-structuralistes (Bourdieu, Foucault, Althusser, Deleuze, Derrida), qui furent pourtant à l'époque leurs ennemis jurés, car ils figuraient pour les auteurs oubliés d'avant 1968 « seulement une adaptation fonctionnaliste au mode de domination existant [...] qui propose un modèle de reproduction des structures sociales, mais pas une critique » (p. 270, K. Ross).

La richesse des récits de contestations et de résistance à l'idée de progrès contraste cependant parfois un peu avec l'absence de longs développements sur les raisons et les modalités de leur

occultation. Pour ne prendre qu'un exemple, on manque un peu d'argument pour savoir comment se réalise la transition entre des analyses du syndicat CFDT dans les années 1950 (qui se refusait ardemment à traiter les problèmes de façon séparée et portait une critique *articulée* de la consommation, de la production, du mode de vie, du travail, etc.) à une « simple défense » de l'emploi et du travail ? Le seul changement du contexte économique dans les années 1970 (crise, chômage de masse) ne suffit semble-t-il pas à épuiser les raisons de cette occultation des résistances aux progrès. On pourrait attendre un autre récit minutieusement expliqué, des modalités de ces oublis « organisés » pourrait-on dire et des raisons qui les ont motivées. En outre, si le thème n'est pas explicitement abordé, on pourrait également discuter l'idée selon laquelle les Trente Glorieuses seraient les décennies du plein emploi. Car d'une certaine façon, on peut estimer que la réponse au problème de l'exclusion, par l'émergence des politiques d'insertion (qui signifie aussi un retrait de l'Etat social), accompagne également cette entreprise d'occultation des dégâts économiques et sociaux issus des choix de développement propres à la période.

L'histoire proposée par cet ensemble de chercheurs propose d'intégrer une histoire environnementale, et de ne pas faire du progrès et des choix de société effectués à une époque des données intangibles sur lesquelles il ne conviendrait jamais de s'interroger. Ainsi, pour ceux qui seraient soucieux de développer une critique du mode de vie contemporain, ces contributions mettent en cohérence une critique contemporaine de nos modes de vie, des sciences et des techniques, dans la perspective d'une déshumanisation du monde et d'une perte de maîtrise du sens à donner à nos existences, individuelles et collectives.

Mélanie Guyonvarch

Michel Lallement, L'âge du faire. Hacking, travail, anarchie

Seuil, col. La couleur des idées, Paris, 2015, 446 pages

« En 1966, Michel Foucault déclarait rêver d'une science des "hétérotopies", d'un savoir de ces contre-lieux où, à distance des conventions dominantes, s'élaborent des modèles de vie alternatifs. Le temps est venu de sauter le pas » (p.25). En fait, Michel Lallement dans un précédent travail consacré à Godin et au Familistère de Guise¹ a déjà commencé à « poser les premiers jalons » d'une sociologie des utopies concrètes en utilisant comme sources, compte tenu alors de son objet, des données d'archives. « Sauter le pas » signifie ici ne plus se contenter d'un travail sur archives redonnant sens et vie à des expériences passées dont le territoire garde encore parfois la mémoire mais aller voir, au plus près du terrain, ces hétérotopies contemporaines inventées par des hackers berlinois au début des années 1980 pour ensuite essaimer un peu partout en Europe, dans le monde et aux Etats-Unis en particulier.

Le présent ouvrage est le fruit d'une enquête en immersion (2011-2012) dans un hackerspace nommé Noisebridge, situé à San Francisco, enquête étendue de manière moins approfondie auprès d'autres hackerspaces de la baie, à une participation aux événements collectifs organisés par le mouvement hackers (camps, conférences etc.), complétée par 87 entretiens approfondis majoritairement auprès des membres de la communauté de Noisebridge mais aussi des autres communautés sans oublier le rassemblement et l'exploitation d'un important corpus documentaire et la tenue d'un carnet de terrain.

Le champ et l'objet de l'enquête sont clairement définis dans l'introduction. S'inspirant des réflexions de Richard Senett sur le travail l'auteur soutient que « le travail, quand il n'est pas abîmé, peut être porteur de sens et d'autonomie /.../ et qu'il n'est pas réductible au statut de pulsion vitale ni même à celui d'activité située. C'est une pratique sociale. À ce titre, le travail est un révélateur sociologique de premier ordre des univers dans lequel il s'insère. » (p.18-19) De ces deux axiomes découlent deux interrogations auxquelles l'ouvrage s'efforce d'apporter une réponse : les hackers sont-ils à la pointe d'un nouveau paradigme du travail ? Contribuent-ils et comment à la transformation des sociétés modernes ? Pourquoi centrer l'attention sur les hackers ? Parce qu'ils ont inventés des pratiques et des techniques inédites qui leur ont permis de « redécouvrir les plaisirs du travail autonome et de la coopération libre » fondés sur ce que l'auteur nomme « le paradigme

du faire » qui repose sur « une exigence fondamentale : tenir le travail pour une finalité en soi. » (p.22) Le « faire » désigne « une pratique productive qui trouve en elle-même sa propre fin ». L'auteur complète cependant cette définition en ajoutant que cette activité « à la condition de répondre à l'exigence première de conformité aux désirs personnels, peut être gouvernée par un souci d'efficacité ou ne pas exclure tout lien avec les institutions comme le marché ou l'État » (p.23). Cette définition large du faire lui permet ainsi d'englober sous une même bannière des collectifs hétérogènes, le terrain d'enquête concernant essentiellement le *hacking*.

Avant de nous faire pénétrer dans son terrain d'enquête proprement dit, il s'agit de le situer. Michel Lallement nous propose, dans une première partie divisée en quatre chapitres, une stimulante et nécessaire histoire « du mouvement faire » qu'il faut en premier lieu qualifier avant d'apprécier son expansion internationale puis de réduire progressivement la focale de cette histoire à la Californie pour finir par la baie de San Francisco où est installé, entre autres, Noisebridge.

De cette histoire² que l'on ne saurait résumer en quelques lignes on peut retenir quelques traits marquants et quelques définitions. Les technologies de l'information et de la communication y jouent un rôle prépondérant et il n'est pas étonnant que le *hacking* ait vu le jour à la fin des années 1950 au Massachusetts Institute of Technology (MIT) « temple américain du savoir technologique » et berceau de l'informatique. Ce sont des étudiants de cette université, passionnés de trains miniatures pour lesquels ils vont inventer des systèmes de commandes à distance, qui vont détourner de son sens premier le mot *hacker* (quelqu'un qui fait des blagues de potache) pour désigner désormais quelqu'un qui « œuvre ingénieusement pour obtenir un résultat intelligent appelé un "hack" ». Le sens du hack est la rapidité, au risque parfois du manque d'élégance. Il s'agit d'atteindre un objectif sans transformer tout le cadre du système au sein duquel on agit. Bien que le résultat puisse paraître étrange au regard du système dans son ensemble, un hack est généralement quelque chose d'intelligent et qui fonctionne bien » (Steven Levy cité par l'auteur p.85). Deux éléments importants sont à retenir de cette définition pour comprendre la suite de l'histoire que raconte avec concision l'auteur. Il s'agit de résoudre le plus rapidement possible un problème local qui interdit l'atteinte d'un objectif précis et non pas de toucher à l'ensemble du système : la techno-logie. La rapidité et l'inventivité vont porter sur les deux dimensions constitutives de cette technologie : le *hardware* et le *software*; bricoler des machines pour

les adapter à l'objectif poursuivi, inventer des programmes *ad hoc* pour pouvoir jouer aux échecs ou faciliter l'interface homme/machine. Mais cela ne suffit pas pour définir l'esprit du hack. On déduit de ce qui vient d'être dit que nombre de ces inventions s'opèrent en dehors des cadres formels prévus pour l'usage des machines et ces cadres vont être contestés au nom du risque (il n'est pas mince) que font courir l'usage potentiel de ces technologies sur nos libertés. Empruntant à Steven Levy et à Peka Himanen leurs analyses, Michel Lallement s'intéresse aux fondements de ce qui va devenir une éthique propre aux hackers : la liberté absolue de l'information « condition nécessaire à l'amélioration de la créativité collective » quand bien même le statut du « *free software* » est loin d'être réglé ; « ne pas faire confiance à l'autorité et promouvoir la décentralisation » autrement dit, valoriser les systèmes ouverts où l'information peut circuler contrairement à ce qui s'observe dans les bureaucraties ; seule compte la prestation technique selon un principe exclusivement méritocratique ; « les ordinateurs peuvent changer notre vie pour le meilleur », cette technologie étant susceptible d'être utilisée de multiples manières au service de l'émancipation. Ces principes éthiques orientent (plus ou moins) des pratiques aux antipodes des vieilles traditions tayloriennes et planificatrices. Enfin, « Les questions relatives à l'argent et à l'organisation de l'économie sont au cœur de l'éthique hacker » Le moins qu'on puisse en dire est, que sur ce point, la question est loin d'être tranchée entre ceux qui ont bâti des fortunes grâce à leurs inventions et ceux qui continuent à militer pour les *free softwares*. Pour l'auteur cependant « le libre échange des informations et la coproduction avec et sous le contrôle des pairs restent un idéal régulateur qui contribue à l'originalité de l'éthique hacker » (p.99).

Alors que les premiers hackers ne pouvaient exercer leurs passions qu'en dehors des heures ouvrables des universités ou des laboratoires de recherche, l'évolution des technologies et leur accessibilité a permis l'émergence d'une diversification des lieux de pratiques. Depuis la création en 1981 du Chaos Computer Club (CCC) de Berlin, les FabLab, hackerspace, techshop, makerspace, creative space, laboratoire ouvert... qui, sous des noms différents appartiennent à une même famille selon l'auteur, ce dernier privilégiant le terme de hackerspace en raison de son usage prépondérant en Californie, ont fait florès en Europe puis aux États-Unis et un peu partout dans le monde. Selon une première définition minimale, un hackerspace est « un lieu communautaire où des individus peuvent se rencontrer et travailler sur leurs projets » définition que précise l'auteur en soulignant la variétés

« des projets de fabrication de natures multiples » (de la programmation informatique à la cuisine), c'est « un lieu physiquement situé où des individus partagent et utilisent des ressources » (machines, matériaux, informations...), c'est « une association à but non lucratif gérée collectivement » et c'est enfin « un vecteur de promotion et d'application des valeurs issues de l'éthique hacker » (p.39). Les quelques données disponibles indiquent que ces lieux sont fréquentés environ une dizaine d'heures par semaine par de jeunes hommes (30 ans en moyennes, les femmes y sont très minoritaires : 10 %), diplômés de l'enseignement supérieur. En bref, les hackerplaces sont des lieux où les hackers peuvent concrétiser leur passion pour « le faire » en collaboration ou non avec d'autres, en échangeant de l'information, en dispensant éventuellement leur savoir et savoir-faire. La prolifération de ces lieux portée par le mouvement faire et la mode du « *do it Yourself* et *do it with others* » est fortement soutenue par une presse spécialisée, des foires, des conventions, des camps, des conférences mais aussi par des entrepreneurs du faire (dans le sens où Becker utilise ce terme pour qualifier les entrepreneurs de morale) prosélytes de l'éthique hacker et soutiens à la création de hackerplaces.

Cette éthique et ce goût du faire a trouvé en Californie une terre d'accueil propice à son épanouissement car, comme le rappelle l'auteur, « Nulle part ailleurs sur le territoire américain l'alliance entre contre culture et innovations technologiques n'est aussi puissante » (p.108). Nulle part ailleurs aussi, le mouvement protestataire de la fin des années 1960 n'a donné lieu à autant de « communautés intentionnelles » qui perdurent encore aujourd'hui. Si les hackerspaces ne sont pas de véritables communautés (on n'y vit pas ensemble) pour comprendre leur fonctionnement il faut, estime l'auteur prendre en compte les valeurs communautaires qui les imprègnent et inscrire leur genèse dans « une histoire qui tisse étroitement contre culture, esprit communautaire et innovations technologiques » comme en atteste la Silicon Valley ou le fonctionnement d'une entreprise comme Google. Le dernier chapitre est consacré à une présentation rapide des différents hackerspaces de la baie de San Francisco plus ou moins spécialisés autour de projets précis (recherche en biologie, création artistique) ou visant à regrouper des populations spécifiques (mères de famille, gens de couleur).

La seconde partie de l'ouvrage présente les résultats de la longue enquête de terrain conduite à Noisebridge avec quelques incursions dans les autres hackerspaces de la baie. Outre une visite guidée des lieux sont décrites, dans cette partie, les différentes activités qui y sont pratiquées où

voisinent la culture des champignons, la couture, la cuisine, les cours dispensés sous des formes non académiques, l'informatique dominant cependant les autres activités. Sont également présentés les différents équipements à disposition dont, bien entendu, une imprimante 3D. Les trois premiers chapitres de cette seconde partie traitent du fonctionnement collectif de Noisebridge. L'analyse porte sur la manière dont ceux qui le fréquentent traitent trois questions complexes : « faire communauté », concilier « l'éthique et la pratique », prendre des décisions sous un mode consensuelle. Rendus très vivants par la multiplicité des exemples observés et vécus, l'auteur rend compte finement du fonctionnement de ce monde social aux références anarchistes et non exempt de conflits. Il ne suffit pas pour faire communauté de le décréter même si le fait de regrouper des individus partageants les mêmes passions et disposant peu ou prou du même capital social et culturel aide à la souder. Il y faut aussi un minimum de règles, des moyens (les cotisations et les dons) et quelques pratiques collectives (réunions hebdomadaires etc.) qui scellent l'identité du collectif. L'éthique hacker dont les grands traits ont été présentés précédemment est aussi un facteur déterminant de cette intégration. La place centrale accordée au faire, à la maîtrise technique, à la collaboration fondée sur la complémentarité des compétences et des savoirs, la socialisation qu'elle favorise n'élimine cependant pas la création de hiérarchies et parfois même des conflits portants sur la définition du vrai ou du faux hacker (l'expert en programmation versus le cuisinier). « *Be excellent to each other* » qui est la devise de Noisebridge et qui y surplombe l'éthique hacker ne suffit pas toujours à guider les pratiques. Il a été décidé dès l'origine que, pour qu'elles soient acceptables par tous, les règles qui président au fonctionnement de la communauté soient prises par consensus et non par quelques responsables de l'association. L'auteur décrit alors les interminables discussions qui précèdent la décision, conscient aussi des différences dans l'engagement de chacun dans la participation aux débats.

Le dernier chapitre de cette partie : « Devenir hacker » s'appuie sur les entretiens réalisés par l'auteur et sur des données d'enquêtes disponibles. Outre une passion commune pour l'informatique, les hackers observés par l'auteur ont des profils sociaux assez proches en termes d'origine sociale et de niveau d'éducation. Ils sont majoritairement célibataires ou en couple et seuls 10 % d'entre eux ont des enfants. Nombreux sont ceux qui, au temps de l'adolescence, ont eu des difficultés à « se fondre dans le social ». La majorité d'entre eux exerce une activité professionnelle à temps plein. En croisant deux variables, l'une concernant

le rapport au marché, l'autre au temps consacré au hacking, l'auteur propose quatre idéal-types (p. 310), chacun étant illustré par le profil et le parcours d'une des personnes interrogées.

La dernière partie de l'ouvrage est consacrée aux tensions et au rayonnement du monde hacker. Le premier chapitre traite de deux tensions structurantes qui concernent : « le mode d'activité à privilégier (*le cracking ou le making*) », « le matériau à hacker en priorité (des programmes ou la société dans son ensemble) ». Les crackers se distinguent des makers en raison de l'illégalité de leurs pratiques (quels que soient les raisons qui les motivent) même si, comme le montre l'auteur, la frontière entre les deux pratiques est loin d'être étanche même si elles sont prohibées dans les hackerspaces. La tension la plus forte concerne « le matériau à hacker ». Pour les uns, le hacking concerne exclusivement l'informatique, pour les autres il vise à l'invention de modes de vie alternatifs à la société de consommation. Le second chapitre de cette partie intitulé « Liberté, marché... ambiguïtés ? » autour des débats sur le *free/open source* aborde la question des libertés auxquelles les hackers sont « viscéralement » attachés, ce qui est cependant aussi le cas du libéralisme. Les entreprises ne vont pas manquer de s'approprier les pratiques des hackerspaces en les intégrant dans leur modèle organisationnel et en les instrumentalisant, les hackers en retour savent instrumentaliser le marché sans céder sur leurs convictions.

Dans une longue conclusion, l'auteur revient sur le travail. Il emprunte à Philippe Bernoux la notion de « travail à soi » pour qualifier la dimension autonome du travail dans la sphère de l'hétéronomie et il propose de nommer « travail pour soi » le faire qui se développe dans la sphère de l'autonomie, ces deux notions servant de support à une typification sociologique du travail selon son statut : dans la sphère de l'hétéronomie, le travail est un moyen ; dans celle de l'autonomie, le travail est une fin (p.409).

Ce livre à l'écriture fluide, très documenté, nous permet de pénétrer dans un monde dont on parle beaucoup mais que l'on connaît peu et mal. Articulant connaissances historiques et enquête ethnographique, il présente de manière très vivante les pratiques observées. L'articulation de ces deux approches, difficile à opérer, induit cependant parfois des problèmes de plan qui en rendent plus difficile la lecture. Les caractéristiques communautaires et libertaires de Noisebridge, certes replacées dans un contexte culturel spécifique semblent, à la lecture, plus ou moins caractériser tous les hackerspaces, mais est-ce vraiment le cas ? Autrement dit, la dimension utopique d'un fonctionnement libertaire et consensuel est-elle consubstantielle

au mouvement faire ? Le point central du débat porte sur la synonymie opérée entre faire et travail et la définition du travail. Le mot loisir n'est jamais utilisé par l'auteur alors que son étymologie signifie la liberté de faire « en prenant le temps qu'il faut, sans contrainte »³. La très grande majorité de ceux qui fréquentent Noisebridge ont un travail par ailleurs et ils consacrent leur temps libre à hacker, ils ne disent pas travailler. Comment définir, si ce n'est de manière tautologique la valeur de ce travail « pour soi » quand, comme le rappelle Simmel, « ce n'est pas l'utilité qui crée la valeur d'un bien, c'est l'échange » ? Ne peut-on dire de ceux qui escomptent de leurs bricolages inventifs tout en travaillant par ailleurs une rémunération qu'ils ont « un travail à côté » selon l'expression de Florence Weber ? Depuis la révolution industrielle, le travail s'est détaché du faire pour acquérir un statut spécifique. Que ce statut soit aujourd'hui très fortement malmené est une évidence. Peut-on rêver d'un monde où le travail n'aurait de sens que pour soi ? Le livre de Michel Lallement ouvre le débat.

Françoise Piotet
Université Paris I Panthéon-Sorbonne

1. Michel Lallement, *Le travail de l'utopie*. Godin et *le familistère de Guise*, Paris, Les Belles Lettres, 2009
2. Cette présentation inverse l'ordre des deux premiers chapitres.
3. Le Robert. Dictionnaire historique de la langue française sous la direction d'Alain Rey

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom:

Adresse:

Courriel:

Code postal: Localité:

Pays:

	Numéro 16-17 + frais d'envois		Abonnement 2 numéros	
	France	UE 29	France	Reste monde
Individus	20 €	25 €	30 €	30 € + frais postaux
Institutions	40 €	45 €	60 €	60 € + frais postaux

Chèques à l'ordre de «Les Mondes du Travail»

www.lesmondesdutravail.net – info@lesmondesdutravail.net

Adresse de correspondance:

Les Mondes du Travail
Université d'Evry Val d'Essonne
Centre Pierre Naville
2 rue du Facteur Cheval
9100 Evry, France

