

Les Mondes du **Travail**

Semestriel • numéro 18 • nouvelle série • septembre 2016



GRAND ENTRETIEN

ROBERT KARASEK « La santé et le bien-être au travail n'ont pas de prix »

DOSSIER LES TRAVAILLEURS DE LA MER

Introduction / **Jorge Munoz**

Marins-pêcheurs, le resserrement d'une communauté de métiers /
Hélène Desfontaines et Pierrick Ollivier

Le travail des marins dans la pensée sociologique : la contribution de
Norbert Elias / **Adèle Bianco**

Naviguer et après. Les carrières des officiers de la marine marchande /
Angel Grövel

Naviguer, fonder une famille : les temps sociaux chez les officières de la
marine marchande / **Jasmina Stevanovic**

Rapport salarial, pénibilité et dangerosité du travail de pêche artisanale /
Gilles Lazuech

D'ICI ET D'AILLEURS

Une résistance collective : la grève de 2015 dans la métallurgie en Turquie /
Nial Tekin

NOTES DE LECTURE

1	grand entretien	
	Grand entretien avec Robert Karasek	
	Entretien réalisé et traduit par Marc Lorient	3
2	dossier « les travailleurs de la mer »	
	Introduction	
	Le travail maritime, un révélateur social	
	Jorge Munoz	11
	Marins-pêcheurs à la pêche artisanale ; le resserrement d'une communauté de métiers ? Esquisse d'analyse des pratiques de régulation	
	Hélène Desfontaines et Pierrick Ollivier	23
	Le travail des marins dans la pensée sociologique : la contribution de Norbert Elias	
	Adèle Bianco	37
	Naviguer et après ? Ordres et désordres dans la carrière des officiers de la marine marchande	
	Angèle Grövel	49
	Naviguer, fonder une famille : négociations des temps sociaux chez les officières de la marine marchande	
	Jasmina Stevanovic	61
	Rapport salarial, pénibilité et dangerosité du travail dans le secteur de la pêche artisanale française	
	Gilles Lazuech	75
3	d'ici et d'ailleurs	
	Une résistance collective : la grève de 2015 dans la métallurgie en Turquie	
	Nial Tekin	89

4 notes de lecture

- Claire Thébault, Jens Thoemmes
*L'Industrie à la campagne. 50 ans de mémoire ouvrière
d'une usine de pâte à papier dans les Pyrénées*
Marc Loriol **105**
- Matthew B. Crawford
Contact. Pourquoi nous avons perdu le monde et comment le retrouver
Françoise Piotet **107**
- Marie-Anne Dujarier
Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail
Léon Marie-Virginie **110**
- Duarte Rolo
Mentir au travail
Françoise Piotet **113**

grand entretien

Grand entretien avec Robert Karasek

Entretien réalisé et traduit par Marc Lorient*

Robert Karasek, professeur de psychosociologie au département Travail et Environnement de l'université Lowell au Massachusetts (Boston), est le principal auteur, avec Töres Theorell, d'un modèle d'analyse du stress très largement employé dans la littérature internationale, le modèle demande/contrôle (D/C). Dans ce modèle, les atteintes à la santé mentale ou la maladie chronique s'expliquent par le déséquilibre entre les « demandes » adressées aux salariés et le contrôle qu'ils peuvent exercer sur leur travail. La « demande » traduit la charge de travail, les rythmes de travail et le caractère plus ou moins morcelé de l'activité, la complexité des tâches, etc. Le « contrôle », parfois traduit par latitude d'action ou marges de manœuvre, recouvre la possibilité d'organiser plus ou moins son travail, de mobiliser ses compétences, de s'épanouir et progresser dans son travail, etc. Ce qui est le plus pathogène est la situation appelée *job strain* ou « travail tendu », qui combine une forte demande et un faible contrôle. Par contre, un « travail actif » (forte demande et contrôle élevé) ne présente pratiquement pas de sur-risque pour la santé. Quelques années après ses premières publications, Karasek a ajouté le « soutien social » (*social support* : aide et réconfort des collègues et supérieurs) comme variable modératrice du *job strain*.

Par rapport à la façon dont le stress et plus largement les risques psychosociaux ont pu être pensés, cette approche a eu de nombreux mérites. Tout d'abord il s'agit d'un modèle certes simple, mais multifactoriel qui met l'accent sur les capacités d'adaptation, de réaction et de résistance des travailleurs en fonction des caractéristiques de leur travail. Ensuite, dans un courant de recherche dominant très individualisant et psychologisant, ce modèle replace l'organisation du travail au cœur de l'analyse. Si Karasek n'est pas le premier à le faire, il est le premier à avoir eu autant d'influence sur les recherches en médecine et psychologie. Le modèle et les échelles

d'évaluation qui en ont été tirées possèdent en effet un bon niveau prédictif dans les études sur de larges populations actives et explique bien les différences de santé et d'espérance de vie observées entre différentes catégories socioprofessionnelles (le *job strain* caractérise bien plus la situation des ouvriers à la chaîne que celle des cadres à responsabilités). Le modèle de Karasek a enfin ouvert la voie à d'autres analyses multifactorielles comme le modèle de Siegrist (1996), qui met en exergue l'équilibre entre les efforts consentis au travail (rythme, charge, interruption, heures supplémentaires, efforts physiques) et les retours ou récompenses (respect et soutien des collègues et des supérieurs, justice, perspective de carrière, sécurité de l'emploi, salaire...) qu'en retirent les salariés.

Malgré le fait que son travail soit très largement cité par des chercheurs relevant de différentes disciplines, le parcours et le positionnement intellectuel de Robert Karasek restent peu connus, notamment en France où aucun de ses textes n'a encore été traduits. L'entretien qui suit a eu lieu à Bordeaux le 29 avril 2016, à l'issue d'une rencontre internationale regroupant économistes, psychologues, juristes, sociologues et acteurs de l'entreprise et de la santé au travail autour des travaux de Karasek pour réfléchir en commun à la promotion d'un système économique et productif favorable à la préservation de la santé. À l'occasion de cet événement, une large sélection des travaux récents de Robert Karasek a été rassemblée et organisée en différents parcours de lecture cohérents sur le site Internet de la manifestation.¹

Marc Loriol

M.L. *Ma première question concerne votre carrière et plus particulièrement les raisons qui vous ont conduit à vous intéresser aux risques psychosociaux ?*

R.K. Tout a commencé par des études universitaires éclectiques en sciences politiques, architecture et en physique. J'ai conclu ce cursus par un diplôme d'architecture et, en tant qu'architecte, j'ai eu la chance d'obtenir une bourse Fullbright pour étudier l'architecture et l'urbanisme en Suède. Donc, en 1968-69, je suis allé en Suède et, là, j'ai découvert que ce pays avait développé ce qui m'apparaissait comme des solutions à différents problèmes que j'avais étudiés à l'université : les villes nouvelles, le système social – le *welfare* – l'économie libérale multipolaire, etc. Je m'en suis rendu compte notamment à travers deux expériences marquantes. Tout d'abord, en tant que jeune architecte travaillant dans une firme située en plein centre du vieux Stockholm, un quartier avec une très grande richesse architecturale allant du XVI^e au XIX^e siècle, je devais participer à l'élaboration de plans pour un futur garage et concessionnaire automobile. Cela ressemblait à un projet moderniste avec des formes géométriques épurées et, en regardant par la fenêtre où je pouvais voir toutes ces colonnes, ces anciens entrepôts transformés en immeubles de bureaux, cette richesse architecturale classique, j'ai pris conscience que mon projet ne présentait rien de tout cela, rien de ce qui faisait la richesse culturelle du pays, contrairement, par exemple, à celle représentée par la cathédrale, avec l'apport des différents corps de métiers qui avaient participé à son élaboration, à sa décoration. Il n'y avait rien de tel dans mes structures en aluminium, mes grandes surfaces vitrées sortant directement de l'usine, et il m'a semblé, en tant qu'architecte, que l'on ratait quelque chose. Une autre expérience, lors de l'inauguration d'une ville nouvelle près de Stockholm à laquelle j'assistais, m'a beaucoup fait réfléchir. J'y ai observé de très nombreuses personnes qui venaient pour réserver un appartement dans cette ville nouvelle et ces personnes pouvaient commander un appartement avec une chambre, deux chambres ou trois chambres, ou bien orienté vers l'ouest ou orienté vers l'est ou le nord; vous pouviez demander avec une machine à laver, un Jacuzzi, un grille-pain, une fenêtre haute ou basse ou je ne sais quoi d'autre... J'avais l'impression d'un restaurant où l'on pouvait choisir son hamburger, avec bacon ou sans, ketchup ou mayonnaise, salade ou tomate [rires]... Mais est-ce que mes besoins en tant que consommateur sont vraiment pris en compte, est-ce que je suis vraiment écouté, est-ce qu'il y a une sorte de dialogue? Je me suis rendu compte que ni le travailleur ne pouvait faire preuve de créativité et d'un apport personnel, ni le consommateur ne pouvait obtenir un produit original, véritablement adapté. Donc ni l'un ni l'autre ne pouvait vraiment avoir ce qu'il voulait. C'était un système économique moyen où l'on était allé jusqu'au bout des possibilités de donner un peu de créativité et de liberté à chacun, mais sans pouvoir satisfaire pleinement ni l'un ni l'autre. Il fallait donc penser un nouveau système économique. Et c'est là que ma nouvelle carrière a commencé! Je me suis dit que mes études en architecture avaient été merveilleuses, mais qu'il me fallait aller plus loin en m'inscrivant, à mon retour aux États-Unis, à un doctorat de sociologie au MIT. Je pouvais avoir accès, grâce à mon séjour suédois, à une grosse base de données quantitatives produite par un institut de recherche avec lequel j'avais noué des relations et ma thèse

portait sur les effets du travail sur la vie hors travail. J'ai pu suivre de très bons cours en sociologie, sur les méthodes quantitatives, mais aussi sur les dynamiques de groupes ; ainsi que des cours en économie. Mon directeur m'avait demandé de parvenir, malgré la grande richesse des données, à un modèle le plus simple possible, qui pouvait être compris d'un grand nombre d'acteurs différents. Et, dans ma base de données aussi bien que dans la littérature, j'observais d'une part la dimension contingente des effets psychosociaux d'un niveau élevé de demande et, du côté du contrôle, des effets modérateurs des formes de participation collectives, de la délibération, des activités communautaires à l'intérieur et en dehors du travail. Et si mon sujet traitait d'abord des activités hors travail, des loisirs, j'ai rapidement voulu inclure des éléments liés aux activités stressantes et au contrôle dans le travail. Mon directeur de thèse m'a dit que je ne pourrais pas faire les deux et qu'il fallait choisir. Le compromis que nous avons trouvé était que le texte principal porterait sur les liens entre les conditions psychosociales du travail et les activités passives ou active hors travail dans les loisirs et l'engagement citoyen, et que, en parallèle, je développerais dans les notes de bas de page, ce qui faisait tout de même l'équivalent de 280 pages, les réflexions sur le *job strain*. J'ai pu ensuite publier, dans un article, mon travail sociologique sur la façon dont le travail affectait la vie hors travail et notamment l'engagement politique. Je n'ai pas pu publier la partie sur le *job strain* ; on me rétorquait : « Pouah !, ce n'est pas de la sociologie ! » Je me suis demandé comment je pouvais retravailler mes données et, avec l'aide d'un informaticien que je connaissais, nous avons bricolé un programme pour retravailler la base de données à propos des symptômes autodéclarés de problèmes cardiaques et des dimensions de contrôle et de *job strain* que j'avais étudiés. Je suis alors allé voir un médecin épidémiologiste suédois, Töres Theorell, pour lui demander de travailler avec moi sur ce sujet. Il a dit oui. Grâce à une bourse du NIOSH (*US National Institute for Occupational Safety and Health*), nous avons pu tester, sur une large banque de données, le modèle demande/contrôle (D/C) pour prédire le risque d'accidents cardio-vasculaires. C'est ce que nous avons publié en 1979, dans notre premier article pour la *Administrative Science Quarterly Review*. Dans ce travail, nous avons pu montrer l'impact du *job strain* sur un grave problème de santé publique, mais la dimension sociologique développée à propos des loisirs actifs ou passifs était un peu passée à la trappe. En 1981, nous avons pu montrer l'existence d'un lien, dans les données suédoises dont nous disposions, entre le *job strain* et la mortalité cardio-vasculaire, ce qui validait notre première échelle. Cela a suscité beaucoup d'intérêt, de réactions et voilà comment tout ça a commencé.

Est-ce que vous avez été influencé, dans votre travail en Suède, par les expériences menées par exemple dans la construction automobile sur les équipes semi-autonomes ?

En fait, oui, cela était très intéressant, car cela avait commencé une dizaine d'années auparavant, d'ailleurs plutôt en Norvège, et Töres Theorell était très intéressé par les expériences norvégiennes, notamment les travaux d'un professeur norvégien, Björn Gustafsson, qui était à la fois un sociologue et un juriste participant à rédaction des lois en matière de santé et sécurité au travail. Et Gustafsson travaillait en Suède avec Bertil Gardell, spécialiste

des conditions psychosociales de travail, des compétences dans le travail autonome, et ensemble ils ont exploré les multiples dimensions du cadre de travail. De mon côté, je savais déjà qu'il y avait des liens statistiquement significatifs entre le *job strain* et différents symptômes médicaux, mais les travaux de Gustafsson et Gardell m'ont permis d'introduire les questions d'engagement social, de participation active ou passive, C'était une nouvelle dimension tout à fait passionnante et on avait une très bonne base de données, qui couvrait 85% de la population suédoise et permettait de suivre y compris ceux qui avaient cessé de travailler (alors que c'est habituellement un problème, un gros biais, dans les études sur le stress). Il n'y avait pas de bases de données équivalentes dans le monde, avec toutes les populations qui échappaient aux autres études sur le stress. C'était donc une sorte de validation empirique à grande échelle des résultats obtenus dans les expériences norvégiennes et que Gustafsson et Gardell cherchaient à transposer en Suède avec le soutien du gouvernement social-démocrate. Tout cela a eu une influence sur la façon de penser l'organisation du travail et Bertil Gardell, en tant que praticien des recherches action n'est pas arrivé par hasard en même temps, à partir de 1971, que cette fantastique base de données était constituée, car il y avait une vraie volonté politique de mieux connaître les conditions de vie des suédois, au-delà des données de base habituelles. C'est à la même époque qu'un médecin, Lennart Levi, a pu montrer les liens, au niveau physiologique, entre le stress et les maladies cardio-vasculaires. Et tout cela formait un nouvel ensemble de questions de recherche pour lequel il y avait des fonds publics permettant de développer ces travaux. Bertil Gardell a contribué à diffuser mes travaux en Suède, qui est un petit pays où tout le monde se connaît. Dans les années 1975-76, il y avait une sorte de compétition entre les syndicats et le management pour savoir qui pouvait prétendre s'occuper au mieux du bien-être des travailleurs et le management s'est emparé de ces résultats et de ces expériences pour définir la nouvelle usine industrielle du point de vue du patronat suédois et couper l'herbe sous le pied des syndicats qui revendiquaient des conditions de travail plus humaines, un salaire décent... Les personnes qui étaient impliquées dans la mise en œuvre de ces expériences sur les équipes autonomes connaissaient les personnes qui travaillaient sur le stress. Et moi, j'ai eu la chance de me retrouver au milieu de tout ce mouvement, de cette effervescence!

Dans vos réflexions sur la dimension du contrôle, est-ce que vous avez été influencé par les travaux sociologiques américains qui cherchaient à retravailler dans les années 1960 la notion d'aliénation?

Oui mais, dans mes lectures, j'ai retenu également le caractère contingent des effets de la demande sur la capacité à contrôler la situation, sur les symptômes, sur les comportements... Le contrôle a été pour moi une dimension implicite importante, en partie du fait de mon passé en tant qu'architecte, parce que l'architecte veut créer des espaces de liberté. J'avais vu que l'économie suédoise était allée si loin pour prendre en charge le bien-être matériel de la population suédoise que la prochaine étape ne pouvait être que d'aller vers plus de flexibilité, d'engagement, de liberté, de communication, donc il y avait là une dimension implicite. Et la littérature

sur le contrôle et l'aliénation a contribué à faire émerger cette dimension, à la mettre en forme dans mon travail. Absolument!

Plusieurs années après les premiers travaux sur le modèle D/C, vous avez ajouté la dimension de soutien social – on parle alors de modèle D/C/S – mais, dans vos contributions les plus récentes, cela ne semble ne plus être le cas...

Oui... C'est une question intéressante! Si vous regardez mes derniers écrits, il s'agit d'un nouveau modèle d'association demande/contrôle, d'une tentative théorique pour reconstruire un nouveau *job content questionnaire* [questionnaire dit de Karasek, en français], un *job content questionnaire* n°2, si vous voulez. En fait, nous n'avons pas abandonné la dimension de soutien social (*social support*). Je dirais que le soutien social n'avait jamais vraiment été intégré à la première version du modèle car le soutien social est si multidimensionnel, si complexe, qu'il était difficile de le faire entrer dans des catégories facilement maniables. Mais une des dimensions importantes du contrôle social que je n'arrivais pas à formuler m'est peu à peu apparue. En 2003-2004, en particulier, je me demandais pourquoi un faible niveau de contrôle pouvait conduire au développement de maladies chroniques. Ça ne peut pas être une simple question de cortisol, d'hormones ou de choses de ce type, c'est quelque chose de plus général. Les travaux sur la physiologie du stress, réalisés à partir des recherches de Hans Selye, ont montré que la chronicisation du stress avait à voir autant avec les stressseurs qu'avec les capacités de régulation internes, mais ces capacités internes sont elles même déterminées par un niveau supérieur de régulation! Alors, qu'est-ce que c'est? Et cela m'a pris plusieurs années, en mobilisant plusieurs façons différentes de penser la question, notamment en repensant à ma formation en physique. Précisément, en m'inspirant de la seconde loi de thermodynamique, avec les questions d'entropie, d'ordre et de désordre qui ont à voir avec le contrôle par le système : est-ce que le système est suffisamment libre, autonome, pour pouvoir être autorégulateur? Donc le contrôle est vraiment une dimension fondamentale, c'est un indicateur du degré de liberté du système. Dans ce cadre simplifié, la demande, c'est la dépense d'énergie, l'énergie peut être gaspillée mais, pour survivre, dans cette approche, le système doit développer des formes de régulation des composantes du système, de retour à la stabilité. Pour l'architecte que j'ai été, c'était aussi une façon de penser l'articulation créative de la demande et du contrôle de façon plus précise que je n'avais pu le faire auparavant. Or la notion de soutien social, telle que la conçoit James House de l'université du Michigan, est très corrélée avec l'autonomie dans la décision, l'intégration sociale; donc un haut niveau de soutien social va souvent de pair avec un haut niveau de contrôle et les groupes semi-autonomes présentaient probablement un bon niveau de soutien social! Donc, il y avait de bonnes raisons, tant théoriques que pratiques, de traiter le soutien social à travers le contrôle et non comme une variable indépendante, un simple modérateur du stress. Dans la dernière version de mon modèle, pas encore publiée, le soutien social est un élément de la stabilité sociale du système et le modèle D/C devient un modèle multidimensionnel, qui prend en compte l'organisation, le contexte de travail au sens large. Ce modèle système/environnement est implicitement plus général, il implique des questions de coor-

dination, d'alternatives multidimensionnelles au modèle productif afin que plus d'organisation, de coordination ne se traduise pas par moins de liberté. Si vous voulez bâtir cela, vous devez aller vers de plus grandes capacités d'ordonnement, d'organisation, d'agencement. C'est ce que le physicien autrichien Erwin Schrödinger a qualifié de négentropie pour expliquer le maintien d'un ordre à l'intérieur des êtres vivants et leur capacité à s'opposer au chaos et à la désorganisation. Vous devez savoir de quelles capacités d'ordonnement (*ordering capacities*) vous disposez, parce que si vous les avez épuisées, vous ne pouvez plus faire face aux pathologies générées par le stress, vous ne pouvez plus vous autoréguler. C'est plus compliqué que de savoir combien de carburant il vous reste dans votre réservoir! Pour faire face aux phénomènes d'épuisement dans la nouvelle économie, il ne suffit pas d'avalier plus de calories. Ce n'est pas un problème d'énergie, mais une question d'ordre. Qu'est-ce que c'est exactement? C'est difficile à définir, mais c'est central dans la version associationnaliste du modèle demande/contrôle. Pour penser cela, nous avons besoin d'un modèle à trois niveaux : celui du système nerveux central, celui du management, et celui de la création d'un niveau supérieur de génération de capacités d'ordonnement (*ordering capacities*), capable de capter et coordonner les énergies sans pertes trop grandes. C'est quelque chose de très difficile à réaliser. C'est déjà une question très complexe pour les physiciens et les physiologistes, c'est infiniment plus compliqué pour les sociologues! C'est un peu spéculatif comme réflexion, mais on sait que les systèmes de régulation de niveau supérieur contrôlent les systèmes de régulation de niveau inférieur. Penser un système de régulation de niveau supérieur est donc le nouveau défi, mais si vous y parvenez, vous aurez construit un modèle théorique capable de rendre compte des processus internes à l'organisation, ceux qui déterminent le stress quand la demande n'est pas adaptée aux capacités de contrôle ; qui déterminent quels comportements sont possibles ou non, le niveau d'innovation, etc. Et le soutien social se trouve généralisé. Les dimensions de relations sociales, de discussion, d'autonomie dans les groupes de travail, de participation, d'entraide, se trouvent en quelque sorte simplifiées dans cette idée de retour à un certain degré de stabilité à différents niveaux de régulation. On perd une partie de la richesse des analyses sociologiques, mais pas totalement!

Peut-on faire une sorte de parallèle entre les mécanismes de régulation interne du stress et de l'énergie et la régulation sociale au niveau de l'organisation et de l'économie globale?

Oui... C'est une hypothèse que l'on peut faire, mais qu'il faut encore tester, parce qu'à chacun de ces niveaux vous pouvez avoir des biais écologiques : peut-être que cela peut marcher ici mais pas ailleurs! Il faut partir des mécanismes physiologiques qui permettent d'expliquer comment un faible niveau de contrôle interne peut conduire à des maladies chroniques pour comprendre progressivement les processus supérieurs de création d'un ordre. Il n'y a pas une transposition automatique au niveau de l'organisation, vous devez interpréter ce modèle général dans un contexte organisationnel particulier. Ce modèle fournit une source d'inspiration de recherche heuristique pour construire des hypothèses, mais aussi un cadre

pour comprendre ce qu'il pourrait se passer et ce qu'il ne pourrait pas se passer, les limites au degré d'ordre que vous voulez créer. Si vous voulez créer un ordre très précis, strict, fiable, avec un haut niveau de complexité, vous consommerez beaucoup d'énergie, de ressources. Si vous voulez créer un environnement qui permet de façon durable, et pas seulement pour quelques mois, la prévention du stress au niveau de l'exécution des tâches, comme dans les équipes semi-autonomes, il faut la mise en place d'une politique de management plus large de protection du travail et des compétences individuelles et collectives des travailleurs, et ça coûte de l'argent. Mais ça en vaut la peine ; c'est la seule façon d'avoir des travailleurs heureux et efficaces, une entreprise qui va de l'avant, qui innove, que les choses fonctionnent dans la durée. Mais c'est une nouvelle structure sociale, un nouveau modèle économique, qui ne vient pas de nulle part, qui est difficile à créer, bien plus encore que la construction d'une machine à vapeur ou qu'une structure moléculaire, qui sont pourtant d'une incroyable complexité.

Cette régulation, cette coordination, au niveau de l'organisation s'appuie sur l'intelligence collective, l'action collective, le partage des connaissances...

Oui, c'est une question intéressante. Mais il y a tant de types différents de comportements collectifs que la réponse ne peut pas être simple. Cependant, j'ai trouvé une piste de réflexion intéressante dans ce courant de recherche que l'on appelle CCO : *Communication Creates Organization*. Plutôt que de proposer des principes plus ou moins stricts de hiérarchie, des règles rigides de communication du haut vers le bas, il s'agit de créer un climat propice au développement des relations sociales (*conducive social relations*), un modèle hiérarchique restreint et flexible qui promeuve des interactions créatives et stimulantes. Cela se situe en deçà et au-delà du modèle bureaucratique de communication.

2 dossier

Introduction **Le travail maritime, un révélateur social**

Jorge Munoz*

La France possède le deuxième espace maritime au monde avec plus de 11 millions de kilomètres carrés de superficie maritime. Le secteur maritime y représente en termes d'emploi plus de 450 000 personnes (Insee, 2012) et se caractérise par une nette diminution des domaines traditionnels (pêche et construction navale), illustrant par là les transformations profondes de l'économie. Ainsi, selon l'Insee, le secteur de la pêche entre 2002 et 2012 a perdu plus de 3 000 postes, soit environ 20% de ses effectifs. Les principaux facteurs avancés pour expliquer cette diminution sont la division par deux du nombre de navires de pêche et les restrictions de pêche pour préserver le stock de poisson. Il en va de même du secteur marchand et de transport soumis à une très forte concurrence et à une évolution de techniques de transport très importante.

En dépit de ces transformations, le milieu des marins reste assez inexploré dans la sociologie du travail alors qu'il offre un intérêt majeur à divers titres. Le travail en mer possède une longue histoire dans nos sociétés européennes et accompagne le développement des échanges économiques. L'univers maritime n'englobe pas que sa forme marchande et militaire, il comprend aussi l'activité de pêche et de plaisance. Les activités marchandes, de pêches et militaires restent les plus anciennes et marquent durablement les travaux en sociologie. C'est ainsi qu'en 1967 Louis A. Zurcher publiait un article sur le processus de recrutement d'un centre d'entraînement de la marine américaine (Zurcher, 1967). À travers l'analyse des procédures mises en place pour recruter et former les marins de la Navy, l'auteur montre l'assimilation par les jeunes recrues des normes et des valeurs de l'institution maritime. Zurcher caractérise l'institution de la marine comme une « insti-

* Maître de conférences en sociologie, université de Bretagne-Occidentale, université Bretagne Loire, Labers EA 3149.

tution totalitaire» au sens de Goffman (1968) : les jeunes recrues y travaillent et y résident. Cette unité de lieu favorise le contrôle social exercé par l'institution mais également l'assimilation des normes et des valeurs propres à l'univers propre de la Navy. De la même façon, les milieux maritimes de la pêche et du commerce ont fait l'objet d'une étude sociologique en 1970 dirigée par Benjamin Roger.

Cette dimension de l'univers du travail maritime a été largement exploitée par les auteurs pour attirer l'attention sur le caractère parfois coercitif de l'activité de travail (Rodriguez-Martos Dauer, 1998). Être à bord d'un navire implique diverses réalités de travail accentuées par le fait de se trouver dans un espace clos et bordé par le navire lui-même. Dans ce cadre, les relations sociales sont étroites car limitées la composition et les caractéristiques de l'équipage. Pourtant, cette «étroitesse» abrite des dimensions sociales allant au-delà des limites matérielles du navire. Entre un chalutier composé de 3 ou 5 membres d'équipage et le paquebot de luxe avec 1 100 membres d'équipage et plus de 3 000 passagers (*Explorer of the Seas*), les interactions sociales ne sont pas de même nature. Dans le domaine de la marine de transport de passagers (croisières, ferries, etc.), on peut observer assez nettement une stratification sociale avec toutes ses dimensions : ethniques, genrée, économiques et sociales, résultant d'une globalisation galopante. Le mode de recrutement, la déterritorialisation, la mobilité du capital et la migration du travail sont les caractéristiques de ce secteur (Wood, 2000). Le secteur maritime permettant, par ailleurs, d'analyser le maintien des inégalités dans un système globalisé (Terry, 2009).

D'un autre côté, un tel secteur pose de redoutables questions tant méthodologiques qu'épistémologiques à la sociologie du travail. En effet, l'univers des marins, comme l'avait montré l'ouvrage de Rudy Amand (2011), est un milieu difficile d'accès à cause de ses caractéristiques sociales et économiques. Le travail en bateau, par définition, se réalise pendant des périodes plus au moins longues. Il se décline selon une série de différenciations liées au type de bateau ou à l'activité (commerciale, tourisme, pêche, etc.). La confrontation à un environnement par définition difficilement maîtrisable accentue les fluctuations en termes de configurations relationnelles. C'est ainsi que les travaux sociologiques ont accentué cette difficulté et pour certains sont restés «autour» du travail, s'attachant à décrire et analyser les modes de vie (Amand, 2011) ou à montrer que, malgré une sophistication technique, sur le bâtiment de guerre, les relations sociales de marins sont traversées par des rites et des croyances (Dufoulon, 1998). Plus largement, les sociologues se sont interrogés sur la difficile cohabitation entre marins militaires et chercheurs pour mieux comprendre la «production sociologique» ainsi que la question des identités (Dufoulon, Saglio et Trompette, 1999). Pourtant, la connaissance de l'activité de travail des marins permet d'explorer non seulement un nouveau monde mais également des dimensions essentielles à la connaissance de l'activité de travail. Le travail à bord des navires soulève les questions de la stabilisation et la prise de risque. Dans un univers de travail dominé par l'incertitude, l'activité de travail va s'entourer de supports pour assurer la continuité de l'activité et sa stabilisation (Flécher, 2014). Trois grandes thématiques sont abordées dans ce dossier qui n'épuise pas l'étude du travail des marins. La mer est un secteur propice à l'analyse des évolutions contemporaines du travail car le travail en

mer se singularise par des temporalités spécifiques et se déploie dans des conditions de travail particulièrement pénibles.

I. La mer : un secteur représentatif des évolutions économiques, techniques et sociales

Les navires, qu'ils soient de pêche, de commerce, militaires ou de plaisance, permettent d'examiner les évolutions économiques, techniques et sociales. Le secteur maritime a composé très tôt avec la mondialisation. Le secteur de la marine, notamment marchande, a été un des premiers à s'internationaliser. Depuis sa naissance ou presque, il se fonde sur les échanges internationaux. Par conséquent, ce n'est pas tant son internationalisation que les modifications profondes de son organisation qui sont en cause ces dernières décennies. En effet, ce secteur a traversé de profonds bouleversements tant en matière technologique, économique qu'organisationnelle. Ces transformations ont affecté durablement l'organisation du travail à bord des navires et soulèvent une série de questions sur leurs effets en termes de conditions de travail. Comme l'avait montré Lionel Honoré (2008), les officiers français de marine tentent d'être efficaces pour conserver une identité professionnelle mise à rude épreuve.

Le cas de la marine marchande française est intéressant à ce titre, car il expose clairement le poids de l'histoire nationale. Comme le montre Berneron-Couvenhes (2001), le « naufrage » de la marine marchande française s'explique par son héritage historique et une adaptation tardive à la nouvelle donne internationale. En effet, la marine marchande française a connu pendant des décennies un développement parallèle à l'évolution de l'Empire colonial. Les armateurs français privilégiant les liaisons commerciales entre la France métropolitaine et les différents territoires coloniaux. C'est pourquoi la flotte marchande française a souffert durant la période de décolonisation car elle perdait l'une de ses principales sources de revenus. Le choc pétrolier des années 1970 ne fera qu'accentuer un phénomène déjà bien entamé durant les années 1960. Les approches socio-historiques du secteur maritime permettent de comprendre la construction de certaines caractéristiques. Telle est l'intention d'Adèle Bianco dans ce numéro, en nous présentant la contribution de Norbert Elias sur la genèse de la profession navale anglaise sous le règne d'Elizabeth I. Les travaux de Norbert Elias portent sur une série d'études réalisée dans les années 1950 sur le métier de marin. Fidèle à sa perspective, Norbert Elias, nous explique Adèle Bianco, s'intéresse à la genèse de la profession navale car elle est représentative de l'évolution du système socio-économique de l'époque. Le développement de la marine marchande caractérise le déplacement des échanges économiques de la terre vers la mer. Ce mouvement s'accompagne d'une remise en cause de relations et des positions sociales de la société anglaise de l'époque (aristocrates, paysans, artisans). Bianco nous rappelle l'importance accordée par Norbert Elias à la construction sociale d'un nouveau groupe professionnel favorisant une certaine mixité sociale et atténuant les conflits hérités de la possession de la terre. Tandis que l'Espagne et la France dans leurs marines respectives ont conservé cette division sociale et, par conséquent, ont pénalisé le développement d'une marine marchande. Le texte de Bianco nous permet de connaître et d'accéder à une production de

Norbert Elias peu connue en langue française et, ce faisant, de montrer l'intérêt qu'il y a à analyser le secteur maritime pour mieux cerner le système social dans lequel on vit.

Par ailleurs, les évolutions techniques, parmi lesquelles l'invention du conteneur ou container en 1956 aux États-Unis, vont bouleverser le transport maritime en mettant en place progressivement un système de normalisation et standardisation des conteneurs pour faciliter leur transport, débarquement et conditionnement. Le conteneur représente le symbole même de la croissance des échanges internationaux de produits manufacturés. Avec lui, c'est toute la filière marchande qui évolue et se transforme. Les ports sont adaptés pour recevoir et stocker les marchandises ainsi transportées. Des grues, des portiques et des camions spécialement conçus pour les conteneurs sont fabriqués afin de favoriser le traitement rapide et fluide des cargaisons. Le visage des ports se métamorphose totalement pour laisser place à une architecture et implantation relativement homogène tout autour du monde. Dans ce contexte, les métiers évoluent et le contenu du travail également. L'activité commerciale prédomine amplement sur les activités logistiques et le flux devient central comme principe pour organiser le travail. La traçabilité des navires, l'introduction du GPS, la taille des navires et l'assistance électronique et informatique vont considérablement accroître les changements en profondeur. Tel est le cas de l'armateur français CMA CGM, qui depuis 2015 s'est lancé dans une politique de construction de gros porte-conteneurs (398 mètres de long) pouvant transporter jusqu'à 18 000 conteneurs avec un équipage d'à peine 26 personnes (*Le Bougainville*) alors qu'un cargo dans les années 1960 pouvait compter 400 membres d'équipage. La flexibilité introduite par l'intermédiaire de ces différents dispositifs techniques ne se borne pas au secteur marchand. Le secteur militaire de l'armement naval traversa le même processus avec notamment l'éclatement du cadre national (De Penanros et Sellin, 2003).

Il en va de même pour le secteur de la pêche, qui a connu une régulation du marché de l'emploi fermé (Paradeise, 1984, 1988) et, à compter de la fin des années 1980, s'est trouvé confronté à une régulation de l'activité de pêche avec la mise en place de l'Europe bleue. Ce dispositif européen ambitionne le contrôle des ressources halieutiques en maîtrisant la « sortie de flotte », voire en mettant en place l'arrêt de la capture de certaines espèces. La contribution d'Hélène Desfontaines et Pierrick Ollivier analyse les effets de la régulation du marché de marins-pêcheurs, et notamment, les difficultés auxquelles sont confrontés les patrons de chalutiers pour recruter des matelots dans un contexte de raréfaction de la main-d'œuvre. C'est ainsi que les patrons et les administrations tisseront une *régulation conjointe* pour maintenir une activité économique en forte tension. Les patrons de navires dans ce cas vont sélectionner et déroger à certaines règles administratives pour pouvoir conserver les jeunes matelots. Parmi les arrangements élaborés par les patrons, l'assouplissement des règles d'accessibilité à l'emploi et la fidélisation par le surclassement favorisent le maintien d'un équipage stable. Ces situations observées par les auteurs illustrent non seulement la crise que traverse le secteur de la pêche, mais également la capacité des professionnels de la pêche à préserver une culture de métier avec ses règles, ses valeurs et ses normes.

2. Les temporalités et le genre comme élément révélateur de carrières

Une autre caractéristique de l'activité de travail des marins concerne l'espace et le temps. La vie d'un marin est ponctuée par les absences (missions, campagnes, etc.) plus au moins longues. Ce mode de vie a peu évolué et marque encore la condition de marin si bien que comprendre le travail des marins passe également par l'analyse de la vie hors travail et les relations conjugales. Il est clair que l'absence d'aujourd'hui n'a pas le même sens que l'absence de jadis grâce au développement des nouvelles formes de communication. Mais cette absence physique constitue encore le socle sur lequel peut se bâtir une relation conjugale. Yvonne Guichard-Claudic avait montré l'intérêt qu'il y avait à s'intéresser aux femmes de marins-pêcheurs, certes pour cerner la construction identitaire de ces femmes mais aussi pour brosser un tableau des conditions de vie des familles de marins (Guichard-Claudic, 1998 et 2006). Si la précarité et la pauvreté ont dominé durant des décennies, l'auteure constate une légère amélioration dans les années 1990. Dans une perspective similaire, Angèle Grövel développe une analyse des carrières des officiers de la marine marchande. Plus spécifiquement, l'auteure s'intéresse à la fin de carrière des officiers de la marine marchande. Elle montre comment la recherche d'articulation du travail avec la vie familiale joue un rôle central dans la poursuite ou l'interruption de la carrière maritime. L'univers de travail des marins transforme radicalement la vocation initiale des officiers. En début de carrière, à l'instar des ingénieurs étudiés par Paul Bouffartigue (1994), les officiers traversent une période d'engagement différencié. A. Grövel expose comment les officiers testent en début de carrière les différents types de navires (méthanier, porte-conteneurs, chimiquier, etc.) dans une période vécue comme « libre ». Rappelant par là les travaux de Charles Suaud sur la vocation de prêtre (Suaud, 1974). La question de la vocation peut ainsi refléter une attente propre de l'institution pour le recrutement d'un certain type de profil d'officier se traduisant par des dispositifs précis, un discours et une rhétorique professionnelle spécifiques¹.

Toutefois, l'installation dans la vie familiale va introduire des questionnements. En effet, les officiers aspirent à pouvoir participer à la vie familiale et souhaitent pouvoir avoir des activités de loisir. C'est la raison pour laquelle on observe une homogamie professionnelle forte permettant au couple d'articuler ces deux dimensions. Aussi l'article d'A. Grövel rappelle-t-il les résultats d'Isabelle Bertaux-Wiame (1982-2004) sur le métier de boulanger et sur les indépendants. La progression dans la carrière dépend ainsi fortement de l'implication de la conjointe (conjoint) et notamment lorsque les enfants arrivent au sein du couple. Les conditions d'emploi particulières dans le secteur maritime se prêtent bien à l'examen de la dichotomie trop rapide entre le travail et le hors-travail. Les stratégies mises en place par les officiers pour tenter de rester dans le secteur maritime, par exemple en évoluant du secteur marchand à celui du transport de passagers, ne font que réduire momentanément les effets du problème.

En effet, la fatigue, le stress, la forte demande vont user la vocation construite par les officiers. Malgré une recherche de modes de gestion particuliers de la vie familiale, les officiers en viennent à renoncer et aban-

1. Voir par exemple les fiches de l'Onisep où l'on peut lire : « culture technique (être fort en mathématiques, en mécanique), un tempérament de leader (rigueur, autonomie, bonne santé, diplomatie, polyvalence et sens de la communication) et santé physique et psychique (acuité visuelle, bon état du squelette, équilibre mental et l'officier doit supporter l'éloignement). »

donnent le milieu maritime. Ce phénomène se trouve singulièrement bien éclairé par Jasmina Stevanovic à partir du cas des officières de la marine marchande. Cette dernière, tout comme d'autres milieux professionnels, est questionnée par l'évolution des attentes et par l'évolution du rapport au travail des nouvelles générations. Les officières, qui ne représentent que 3,2% des officiers, dans une optique genrée, sont une population intéressante à examiner car elles illustrent de manière paradigmatique les processus d'articulation entre la conduite d'une carrière et la construction d'une vie familiale². En effet, l'auteure, en se focalisant sur les carrières des officières, fait écho aux réflexions menées par Isabelle Bertaux-Wiame et Pierre Tripier (2006) à propos des couples LAT (*Living Apart Together*). « Il s'agit de couples qui, pour des durées variables, vivent séparés, ayant chacun un hébergement différent de celui de son partenaire » (Bertaux-Wiame et Tripier, 2006 : 11). Les officières de la marine marchande évoluent dans un univers masculin. Elles ont accédé à des postes importants et à une position sociale élevée. Néanmoins, elles vont connaître majoritairement le même parcours que d'autres femmes aux positions supérieures (Buscatto et Marry, 2009) : une carrière qui débute par une ascension sociale plutôt dynamique mais qui va s'interrompre avec l'arrivée des enfants. C'est la raison pour laquelle « les phases de décohabitation constituent ainsi un révélateur des enjeux de la condition moderne de la conjugalité » (Bertaux-Wiame et Tripier, 2006 : 13). Pour Jasmina Stevanovic, les officières qui endossent le rôle « maternel » vont déployer deux stratégies permettant de conjuguer les « temps sociaux ». En effet, le rythme de travail dans la marine marchande va à contretemps de temps sociaux et notamment ceux de la vie en couple. Cela place les officières devant des choix parfois difficilement conciliables. Le prix à payer par les officières est important car il implique dans la plupart des cas l'abandon de la carrière et, lorsqu'elles tentent de concilier ou de maintenir leur carrière, elles vont être placées dans une position de « transgression sociale ». Les officières dans ces circonstances illustrent les ambiguïtés d'un travail où elles seront « assignées » et « désignées » comme « mauvaises mères » car elles continuent à travailler et sont absentes. Cette position n'est possible à tenir qu'à condition de trouver un conjoint acceptant une telle situation. Tel est le cas notamment lorsque les conjoints occupent des positions sociales moindres ou exercent une activité professionnelle avec un temps de travail hebdomadaire plus léger.

Ces différentes dimensions mettent en exergue une des caractéristiques majeures du travail en mer.

3. Les conditions de travail : une singularité de l'univers de travail des marins ?

Pour étudier le travail en milieu maritime, on ne peut esquiver la question des conditions de travail et d'emploi du secteur. L'organisation de l'activité de travail en mer expose le personnel des navires à des contraintes que l'on trouve rarement dans d'autres secteurs. La diversité des navires (selon sa propulsion, sa forme, sa taille, sa zone de navigation, sa fonction) rend très complexe toute forme de prévention. Les « gens de mer » sont ainsi exposés et soumis à des nuisances d'origine physique (vibrations, bruit,

2. À titre d'exemple, le lecteur peut consulter la brochure réalisée par l'École nationale supérieure maritime « Marine marchande : les femmes officiers à l'honneur », publiée à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Les témoignages des officières abordent tous la question de l'articulation entre la vie familiale et le travail. Consulter le site <http://www.formation-maritime.fr/43-evenementiel/actualite/305-les-femmes-officiers-a-l-honneur.html>.

alternances thermiques, rayonnements), biologiques (virus, maladies transmissibles, hépatite A, parasites et bactéries) et chimiques (dérivés pétroliers, gaz liquéfiés, matières organiques, produits divers de nettoyage, huiles, solvants). D'autres contraintes sont présentes sur les navires telles que le port de charges, les mouvements répétitifs, les horaires décalés, la forte demande de concentration ou encore tout ce que l'on regroupe sous l'expression de risques psycho-sociaux. Ces caractéristiques expliquent, en partie, que le secteur de la mer ait connu un taux de fréquence des accidents du travail bien supérieur pendant plusieurs années au secteur du BTP (en 2013, il était de 64,8). Le BTP est de loin le secteur avec le taux de fréquence d'accidents du travail le plus élevé en terre. Entre 2003 et 2010, 114 décès de marins ont eu lieu pendant le travail. En 2010, on recense 0,6 décès pour 1 000 marins-pêcheurs employés à temps plein contre 0,03 décès pour 1 000 salariés terrestres. Cette tendance s'estompe en 2014 avec un taux de fréquence du secteur maritime qui atteint 42% pour 1 000 salariés, en étant de 34% pour tout le secteur terrestre et de 64,8% pour le BTP. La baisse des accidents du travail est assez importante dans le secteur. Toutefois, cette baisse, si elle concerne tous les secteurs de l'activité maritime (commerce, transport, pêche), occulte la singularité de la pêche où les accidents du travail continuent à être nombreux et notamment en mer. « La pêche reste l'un des secteurs du travail les plus exposés en France en termes de mortalité. En 2014, son taux est encore cinq fois plus élevé que dans le secteur du BTP » (Bilan AT/MP, ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, 2014 : 8).

Les conditions de travail dans le secteur maritime sont particulièrement pénibles (Chaumette, 2008, Jegaden, Rio, Bianco, Lucas, Loddé et Dewitte, 2014, Loddé, Jegaden, Dewitte et Misery, 2015). Cependant, cette réalité objective ne se traduit pas pour autant chez les marins par un discours explicite sur ces conditions de travail. Véronique Daubas-Letourneux constate, dans son étude sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du secteur de la pêche, que, « chez les marins rencontrés, la description des conditions de survenue des accidents est au contraire souvent accompagnée d'une forme de fatalité – « on n'y peut rien », « c'est l'accident bête », « tout est dangereux sur un bateau » –, voire d'une responsabilisation individuelle du marin accidenté, qui présente l'accident comme étant « de [sa] faute ». Cette naturalisation des risques peut conduire à une interprétation des récits en termes de « risques du métier » inhérents à la profession de marin-pêcheur » (Daubas-Letourneux, 2012 : 10). La réalité de travail dans le secteur de la pêche montre la difficulté à analyser les contraintes du travail. En effet, les études ergonomiques en matière d'analyse de l'activité de travail dévoilent, outre la différenciation fondamentale entre tâche et activité, les multiples facettes de l'activité. Ses variations, l'attention accordée par les salariés aux bruits, l'anticipation, les processus de raisonnement, le travail de coordination sont autant d'éléments entrant dans la compréhension du phénomène. C'est la raison pour laquelle, afin de comprendre les différents processus en jeu, s'il est intéressant d'interroger les salariés pour mieux appréhender la réalité du travail, le chercheur pourra se heurter à deux difficultés majeures : d'une part, la tendance qu'auront les salariés, dans un premier temps, à décrire leur activité à partir de la tâche prescrite, c'est-à-dire comment elle doit être faite ; d'autre part, l'usage de l'entretien

qui peut aboutir à une description homogène de la réalité ne permettant pas de comprendre les variations, voire les contradictions (Weller, 1994). Suivant cette optique, pour analyser les propos recueillis sur la réalité du travail des marins et notamment les marins-pêcheurs, il est primordial de pouvoir observer l'activité de manière rigoureuse. Le discours fataliste, constaté par Daubas-Letourneux, rappelle les discours élaborés par les bûcherons analysés par Florent Schepens où domine une « idéologie défensive » soutenant l'idée suivant laquelle l'accident n'arrive qu'aux bûcherons peu « professionnels » (Schepens, 2005).

Pour comprendre ces discours, un examen attentif et approfondi de l'activité permet de montrer le processus d'assimilation et d'appropriation d'une certaine vision de la réalité du travail. C'est dans ce sens que Daubas-Letourneux montre comment les choix d'organisation du travail contribuent à la production des accidents du travail dans le secteur de la pêche. Tel est aussi le cas sur lequel s'appuie François Guérin pour dépasser cette première vision prescrite de l'activité avec un cheminot décrivant son travail de manière sommaire (« *je trie des wagons* »), et en soulignant le caractère « automatique » du système alors que l'observation plus fine et l'auto-confrontation permettent de rendre visibles les énigmes que les salariés doivent résoudre (Guérin, 1998). La contribution de Gilles Lazuech sur l'intensification du travail se fonde sur une observation du travail des marins-pêcheurs. L'auteur insiste sur le fait que l'organisation du travail et l'engagement au travail des marins-pêcheurs ne peuvent se comprendre sans une analyse fine du rapport salarial. Or, dans le domaine de la pêche, ce rapport salarial possède une forme spécifique car il est l'un des secteurs où le paiement « à la part » reste encore en vigueur. Autrement dit, la rémunération des marins-pêcheurs découle de résultats de l'activité de pêche. La description de ce système de rémunération permet à Gilles Lazuech de rendre compte de la manière dont le système structure et contraint les marins-pêcheurs. En effet, les marins-pêcheurs rencontrés par l'auteur racontent comment ces rémunérations « compensaient » la pénibilité du travail en mer, tout en accentuant le caractère « communautaire » du travail du marin-pêcheur. Toutefois, le contexte économique (choc pétrolier), avec la mise en place d'une régulation européenne de la pêche, va créer une tension forte dans le système du paiement à la part, car le système se fonde sur une répartition des parts en fonction de statuts après avoir réglé les frais communs. Or, dans une telle situation le risque de percevoir une part négative sera plus important. Cette condition va augmenter la cohésion du groupe de marins-pêcheurs en désignant des « ennemis » extérieurs et responsables de leur situation (l'État, Bruxelles, la grande distribution).

C'est pourquoi, l'engagement à bord des marins-pêcheurs se fera non pas en fonction du respect des conditions de travail mais en fonction de la meilleure rémunération. Malgré cela, le mode de rémunération n'explique pas à lui seul l'intensification du travail à bord de navires de pêche. La demande croissante de la grande distribution en poisson ultra-frais pousse les patrons pêcheurs à créer des « bases avancées » pour décharger le poisson sur le port le plus proche de la zone de pêche. Ceci se traduit par une diminution du temps de repos des marins puisque le chalutier peut repartir plus rapidement en zone de pêche. Cette optimisation du parcours de bateaux de pêche intensifie considérablement le travail à bord. Enfin, une dernière

caractéristique des conditions de travail des marins-pêcheurs concerne la ressource et sa raréfaction. Cela contraint les patrons-armateurs à prendre de risques et à aller chercher loin le produit, voire à braver les conditions météorologiques pour obtenir une pêche adéquate. D'où, selon l'auteur, une partie de l'explication du nombre des accidents du travail de marins-pêcheurs et de la consommation d'opiacés à bord des navires. Il apparaît que pour comprendre l'activité de travail et les risques pris par les marins-pêcheurs, on ne peut faire abstraction du système de rémunération. Une telle perspective, prolonge les analyses proposées par Tom Dwyer en 1991 pour expliquer les causes des accidents du travail (Dwyer, 1991). En s'intéressant au système de « gratification » (Rewards) existant au sein d'une organisation, on peut saisir l'occurrence de certains types d'accident du travail, notamment liés au système d'incitation financière (primes, cadeaux, paiement à la pièce, etc.). Ces dispositifs visent l'implication des salariés au travail mais, simultanément, ils créent les conditions pour que l'accident se produise en augmentant les cadences et le rythme de travail par exemple, voire dans d'autres circonstances à occulter les accidents du travail en ne déclarant pas les accidents des membres d'équipage, ouvrant la porte à des processus d'invisibilisation du risque et de non-reconnaissance (Daubas-Letourneux, 2008 ; Munoz, 2003). Ces résultats posent la question du contrôle de l'organisation du travail et particulièrement de l'activité de travail.

Explorer le monde du travail des marins ouvre des perspectives fécondes et heuristiques pour la sociologie du travail. Le cas des marins-pêcheurs soumis à plusieurs contraintes croisées englobant différentes échelles (locales, régionales, nationales...) permet de rendre compte de l'intérêt qu'il y a à inclure dans l'analyse différentes dimensions. L'organisation du travail dans le secteur maritime concerne directement la question de la régulation du travail. L'ensemble de textes expose, à des degrés divers, l'expérience de la régulation du travail. Ce point est central, dans un contexte de travail où en dépit des progrès réalisés la mer reste un élément imprévisible. Cet aspect contraste avec l'évolution des techniques dans le domaine marchand visant un contrôle de plus en plus accru des embarcations pour assurer une fluidité idéale. Finalement, le système de contrôle de l'activité de travail, tel qu'il se présente dans la réalité de l'univers marin, fait écho aux réflexions de Robert Karasek dans ce numéro où la question du degré de liberté à l'intérieur du système apparaît essentielle pour cerner les effets sur la santé. Autrement dit, la question de l'*ordonnement* et le soutien social dans le processus de travail sont des éléments primordiaux et multidimensionnels. Or les mutations intervenues dans le secteur maritime agissent et pèsent considérablement sur la régulation du marché de l'emploi, sur l'organisation du travail, sur la gestion des carrières, les temporalités et les conditions de travail. Pourtant, une telle vision de l'univers de travail des marins mériterait des études plus approfondies pour saisir les mécanismes à l'œuvre. C'est ici qu'une autre caractéristique majeure de l'univers de travail des marins émerge : son relatif hermétisme.

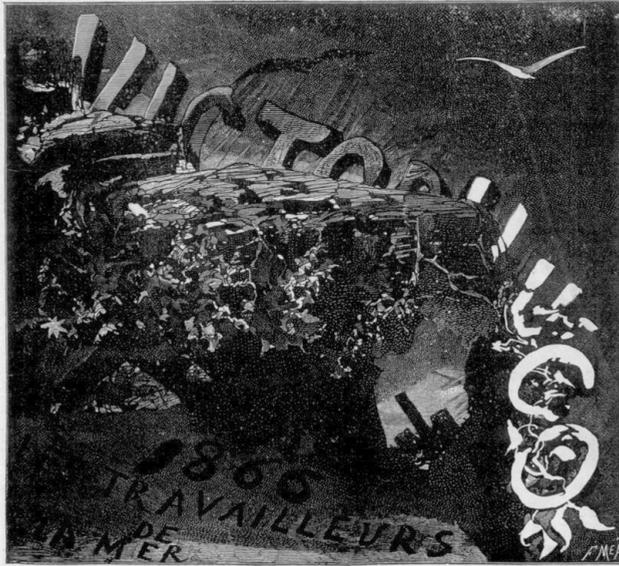
- Amand R. (2011), *Socio-anthropologie des marins-pêcheurs*, L'Harmattan, Paris.
- Bermeron-Couvenhes M-F. (2001), « Le naufrage de la marine marchande française au xx^e siècle », in *Entreprise et Histoire*, n° 27, pp. 23-43.
- Bertaux-Wiame I. (1982), « L'installation dans la boulangerie artisanale », in *Sociologie du travail*, vol. 24, n° 1, pp. 8-23.
- Bertaux-Wiame I. et Tripiet P. (2006), « Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre. Introduction » in *Cahiers du genre*, 2/n° 41, pp. 11-22.
- Bouffartigue P. (1994), *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, L'Harmattan, Paris.
- Buscatto M. et Marry C. (2009), « Les plafonds de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au xx^e siècle » in *Sociologie du travail*, n° 51, pp. 170-182.
- Chaumette P. (2008), « De la prévention dans la pêche maritime. Protéger les marins autant que les ressources halieutiques » in *Revue française des affaires sociales*, 2/n° 2-3, pp. 323-339.
- De Penanros R. et Sellin T. (2003), *Géopolitiques et industries navales. L'épreuve de la globalisation*, éd. Cirpes/EHESS, Paris.
- Daubas-Letourneux V. (2008), « Produire des connaissances en santé au travail à l'échelle régionale. Le signalement des maladies à caractère professionnel dans les Pays-de-la-Loire », in *Revue française des affaires sociales*, n° 2, pp. 213-235.
- Daubas-Letourneux V. (2012), « Étude sociologique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les secteurs de la pêche et des cultures marines en Bretagne. Phase 2 : Enquête qualitative auprès des marins », réalisée pour la DIRECTION de Bretagne.
- Dufoulon S. (1998), *Les Gars de la Marine. Ethnologie d'un navire de guerre*, Métailié, Paris.
- Dufoulon S., Saglio J. et Trompette P. (1999), « Marins et sociologues à bord du Georges Leygues. Interactions de recherche » in *Sociologie du travail*, n° 41, janvier-mars, pp. 5-22.
- Dwyer T. (1991), *Life and Death in Work. Industrial Accident as a Case of Socially Conditioned Error*, éd. Plenon press, New York and London.
- Flécher C. (2014), « Écrire l'incertitude. Le travail à bord des navires de commerce entre stabilisations, prises de risques et responsabilisations » in *Sociologie du travail*, n° 56, pp. 40-63.
- Goffman E. (1968), *Asile. Étude sur la condition sociale des malades mentaux*, Éditions de Minuit, coll. « Le sens Commun », Paris.
- Guérin F. (1998), « L'activité de travail » in : Kergoat J., Boutet, Jacot H et Linhart D. (éd.), *Le Monde du travail*, La Découverte, Paris, pp. 173-179.
- Guichard-Claudic Y. (1998), *Éloignement conjugal et construction identitaire. Le cas des femmes de marins*, L'Harmattan, Paris.
- Guichard-Claudic Y. (2006) « Homme en mer, femme à terre. Petits arrangements avec la dissymétrie » in *Cahiers du genre*, 2, n° 41, pp. 23-47.
- Jegaden D., Rio M., Bianco S. Lucas B., Loddé B. et Dewitte J.-D. (2014), « L'ennui au travail et la disposition à l'ennui chez les marins : différence entre officiers et marins d'exécution » in *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 76, pp. 3-10.
- Loddé B., Jegaden D., Dewitte J.-D. et Misery L. (2015), *Traité de médecine maritime*, Lavoisier, Paris.
- Munoz J. (2003), « Prendre en charge un accident du travail : une activité de qualification à l'épreuve de la précarisation », in *Sciences sociales et santé*, n° 21, pp. 81-104.
- Paradeise, C. (1984), « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? » in *Revue française de sociologie*, vol. XXV, pp. 352-375.
- Paradeise C. (1988), « Les professions comme marché du travail fermé » in *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n° 2, pp. 9-21.
- Rodriguez-Martos Dauer R. (1998), *El buque mercante. Un análisis sociológico*, éd. UPC, Madrid.
- Roger B. (1970), *L'Univers des marins. Étude sociologique sur les marins de commerce et les pêcheurs français par un groupe de travail* (sous la direction de Roger Benjamin), Éditions Fondation pour la recherche sociale, Paris.
- Schepens F. (2005), « L'erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l'accident », in *Sociologie du travail*, 47 (1), pp. 1-16.

- Suaud C. (1974), « Contribution à une sociologie de la vocation : destin religieux et projet scolaire », in *Revue française de sociologie*, vol. 15, n° 1, pp. 75-111.
- Terry W. C. (2009), « Working on the Water: On Legal Space and Seafarer Protection in the Cruise Industry » in *Economic Geography*, vol. 85, n° 4, pp. 463-482.
- Weller J. M. (1994), « Le mensonge d'Ernest Cigare. Problèmes épistémologiques et méthodologiques à propos de l'identité », in *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 25-42.
- Wood R. E. (2000), « Caribbean Cruise Tourism. Globalization at Sea » in *Annals of Tourism Research*, vol. 27, n° 2, pp. 345-370.
- Zurcher Jr: Louis A. (1967), « The Naval Recruit Training Center: A Study of Role Assimilation in a Total Institution » in *Sociological Inquiry*, vol. 37, n° 1, January, pp. 85-98.

LES TRAVAILLEURS

DE

LA MER



Marins-pêcheurs à la pêche artisanale ; le resserrement d'une communauté de métiers ? Esquisse d'analyse des pratiques de régulation

Hélène Desfontaines* et Pierrick Ollivier**

Résumé : L'article aborde les questions de l'emploi à la pêche artisanale. Il décrit et questionne les pratiques de socialisation professionnelle, de recrutement et de carrière au sein d'un marché du travail quasiment fermé. Ces règles administratives et professionnelles organisent, structurent et régulent un groupe professionnel sujet depuis plusieurs décennies à l'érosion démographique et à l'encadrement de la ressource halieutique. L'article analyse la dynamique professionnelle dans ce contexte. Il relate comment les divers acteurs adaptent ou maintiennent des pratiques professionnelles de travail et d'emploi pour recruter, former, garder les marins-pêcheurs au sein des équipages.

Mots clés : marin-pêcheur ; pêche artisanale ; régulation ; emploi ; dynamique professionnelle.

Travailler comme marin-pêcheur suppose au préalable de satisfaire plusieurs obligations administratives, de même que lever l'ancre pour l'armateur ne pourra se faire sans présentation auprès de l'administration maritime de la composition de son équipage en nombre et en qualification. Cette régulation administrative s'articule avec une régulation professionnelle persistante pour ce qui relève notamment des diverses formes de socialisation et d'apprentissage aux métiers de marin-pêcheur. Ainsi, alors qu'il y a obligation administrative d'être breveté pour accéder à l'emploi ou progresser dans la carrière, ce brevetage ne sera effectif et validé que moyennant une durée de six mois à un an dans la fonction à laquelle conduit ledit brevet, autrement dit un temps long d'embarquement. Le travail et l'emploi des marins-pêcheurs sont donc régulés par un double appareillage administratif et professionnel qui organise l'entrée dans le métier et la progression de carrière (du matelot à mécanicien ou second ou patron). La pêche maritime a régulièrement connu des crises mais les dynamiques démographiques, sociales et professionnelles du groupe professionnel des marins-pêcheurs sont particulièrement déstabilisées depuis la décennie 1980 par la mise en place d'une Europe bleue visant la protection des ressources halieutiques à travers, notamment, l'organisation de « sortie de flotte » et la réduction voire l'arrêt de la capture de certaines espèces. Ce vaste ensemble forme un « système de plus en plus contraignant d'intégration et de contrôle » des activités professionnelles des marins-pêcheurs (Delbos et Premel, 1995 : 150). Autrement dit, l'autonomie professionnelle par le fait de choisir, sélectionner, former par apprentissage progressif (les marées) et collectif (l'équipage) s'exerce dans un cadre d'emploi d'autant plus contraint qu'aux règles administratives de sécurité se superposent celles européennes d'accès ou non à telles ou telles ressources halieutiques. Les régulations nationales et supranationales sur ces dimensions aussi diverses que centrales forment

* Sociologue, Maître de conférences. Université Catholique de l'Ouest. CENS Centre nantais de sociologie FRE 3706. Adresse professionnelle : UCO, 3 Place André Leroy, 49 000 Angers. helene.desfontaines@univ-nantes.fr

** Économiste, Chef de projet, Cellule Mer-Capacités. Laboratoire d'économie et de management de Nantes Atlantique (LEMNA) EA 4272, Université de Nantes. pierrick.ollivier@univ-nantes.fr

ainsi le cadre des pratiques professionnelles de repérage, sélection, recrutement des marins comme celles liées à l'exercice de l'activité et la clôture du marché du travail peut dans ce contexte compliquer singulièrement celles-ci quand la population des marins-pêcheurs se transforme et se réduit.

Alors que les défections en cours de carrière renforcent ce qui est perçu comme une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, comment s'arrangent-ils pour maintenir un équipage? Quelles références professionnelles continuent d'organiser leur travail et d'orienter les pratiques d'embauche? Dans une régulation conjointe avec les organisations professionnelles et administratives, comment les marins-pêcheurs mobilisent-ils leur autonomie comme une ressource pour entretenir, maintenir ce qui façonne et ceux qui composent le groupe professionnel?

C'est à l'ensemble de ces questions que l'article entend répondre en s'appuyant sur un corpus d'entretiens et sur l'analyse des trajectoires des marins-pêcheurs dans le cadre d'une enquête collective toujours en cours sur l'emploi et la pêche maritime¹.

I. Un marché du travail encadré par des règles

Le marché du travail sur lequel exercent les marins-pêcheurs présente des similitudes fortes avec les marchés qualifiés de « fermés » en raison essentiellement des règles qui ordonnent les recrutements et les carrières individuelles selon d'impératives liaisons institutionnalisées par un système de formation et de qualification. Cette obligation du titre comme condition d'entrée, d'emploi, de carrière et son lien à l'expérience professionnelle forment une « super règle » au centre de la définition du marché du travail fermé : « le marché du travail fermé est le lieu d'une relation de travail spécifique [...] qui tient à l'existence d'une super-règle qui prétend articuler les intérêts des travailleurs et des acheteurs de la force de travail [...] à l'aide de procédures qui échappent aux lois du marché libéral » (Paradeise, 1984 : 353).

En l'occurrence, au regard de ce que nous questionnons dans cet article, le contrat de travail liant l'armateur et le marin-pêcheur – « contrat d'engagement maritime » – doit être communiqué à l'administration maritime, qui délivre une « décision minimale d'effectif » indiquant le nombre minimum de marins et de qualifications à bord pour effectuer le travail en sécurité selon le genre de pêche (petite pêche, pêche côtière, pêche au large, pêche hauturière). Sans cette décision d'effectif, le navire ne peut prendre la mer. L'administration délivre une décision d'effectif pour chaque genre de pêche du navire, soit par exemple une décision d'effectif lorsque le bateau effectue une pêche au large et une autre lorsqu'il effectue une pêche côtière. Pour chaque marée (durée de la sortie en pêche), l'administrateur fournit ensuite une liste d'équipage, encore appelée « rôle d'équipage ». Les mouvements de chaque marin à la pêche sont ainsi répertoriés au sein du registre national des « gens de mer » dans lequel tout marin-pêcheur exerçant comme tel est obligatoirement inscrit dès son premier embarquement (pour les plus anciens) ou son premier jour de formation (pour les générations récentes) et se voit « déclassé » par cette même administration s'il ne figure pas au rôle d'équipage d'un navire pendant dix-huit mois, c'est-à-dire s'il n'a pas embarqué.

1. Il repose sur une première analyse d'entretiens menés auprès de marins-pêcheurs des Pays-de-la-Loire. L'actuelle population de 33 individus est composée comme suit : 3 armateurs, 17 patrons embarqués, 3 seconds et chefs mécaniciens, 10 matelots. Ces marins exercent sur les bateaux suivants : palangrier, caseyeur, fileyeur, senneur, chalutier, bateau polyvalent. À cette population s'ajoute des entretiens auprès de responsables d'organisations professionnelles et d'agents de l'administration de tutelle. L'analyse s'appuie aussi sur le traitement de deux bases de données : les inscrits maritimes (dite base ENIM) depuis leur début de carrière jusqu'en 2014 et les dérogations de mai 2014 à avril 2015.

Ces dispositifs réglementaires et coercitifs sont les intermédiaires d'une relation de travail à trois, articulant les intérêts de l'État, des employeurs et des travailleurs au sein d'un système professionnel régulé par la formation et porteur d'une forte identité collective.

Si l'armateur, pour prendre la mer, doit présenter un équipage conforme en nombre et en qualité aux critères de l'institution de référence, cela signifie qu'un individu ne peut s'embarquer au motif de sa seule envie, devenir marin-pêcheur par ses seuls savoirs ou qualités. Il doit être titulaire des qualifications requises par l'administration maritime pour occuper telle ou telle fonction à bord, l'arrêté du 24 juillet² 1991 « faisant obligation d'un diplôme pour tout embarquement à la pêche quelle que soit la jauge du navire » (Biget, 2005 : 10). Les certifications y opèrent un poids crucial et reposent sur une articulation entre les connaissances acquises à l'école et l'expérience du travail en mer. La qualification du marin-pêcheurs, et donc son autorisation à travailler, repose sur ces deux apprentissages.

Même s'ils disent ne pas avoir aimé l'école ni obtenu de bons résultats scolaires, ils savent qu'accéder à l'emploi, progresser dans la carrière passe par l'obtention de brevets et donc un passage par l'école : « *Parce que c'est au boulot qu'on apprend, la formation nous sert juste à avoir le droit d'aller en mer* » – « *Tout simplement [parce que] à la mer tu ne peux pas rester sans diplôme ; [sans diplôme] tu ne vas pas à la mer, là-dessus ils sont stricts.* »

Quarante après, les réponses de ces élèves aussi brèves que précises confirment toujours le fait que « l'école fournit le diplôme indispensable à l'exercice du métier » (Biget, 2005 : 3). Organisatrice de l'accès à l'emploi, la formation s'avère le pilier du marché du travail : s'embarquer comme matelot ou accéder à des fonctions supérieures requiert de posséder des titres spécifiques. Les trajectoires d'insertion et de carrière sont étroitement imbriquées à celle de la formation, à terre et en mer. La carrière nécessitant des retours à l'école pour valider par un brevet un savoir professionnel acquis au gré des marées car la progression de carrière, l'accès à une fonction supérieure sur recommandation ou suggestion du patron qui considérerait tel ou tel matelot comme apte relève toujours d'un « accompagnement par le milieu » (Gouzien, 2009) ainsi que l'expose ce matelot de 18 ans :

« Quand j'ai commencé, je ne connaissais rien, j'ai tout appris sur le tas et ils [l'équipage] ont été là pour m'apprendre, ils ont pris le temps pour me dire "fais ci, fais ça" pour que je puisse après progresser rapidement. »

2. Une culture professionnelle prégnante

Ce mode professionnel de formation est intrinsèquement lié au processus visant à repérer certaines aptitudes par l'entourage qui valide ou non l'entrée en formation du jeune. Un premier tri s'opère par exemple au sein des fratries ou des familles, évinçant l'un qui pourtant affirmait vouloir devenir marin, et intégrant l'autre sur la base d'une participation spontanée au travail, à bord ou sur les quais. Les prédispositions sont rapidement détectées et décident d'une orientation pour tel ou tel jeune, parfois quelque peu directive de la part des parents ainsi que le raconte ce patron embarqué proche de la retraite à propos de ses deux fils, dont il a décidé que l'un serait pêcheur et l'autre travaillerait dans le mareyage :

2. Abrogeant celui du 8 juin 1975.

«Tu vois quelqu'un qui aime le métier et quelqu'un qui aime moins bien le métier. J'ai deux fils, dans les deux fils je voyais que... C'est comme mon père qui voyait – parce que j'ai un frère – que l'un était dedans et pas l'autre. [...] Quand le gars s'amusait avec le poisson ou une ligne, qu'il ne s'occupait de rien et tandis que l'autre couchait dedans. Ils étaient tous les deux dans le petit bateau de promenade de mon père ; le grand sautait dans les parcs de sardines et l'autre était plus... Et puis au bout d'un moment on savait qu'il voulait faire marin » (patron, chalutier pélagique, 49 ans, 2015).

Les critères d'évaluation et de sélection leurs font ainsi opérer une distinction quasi rédhitoire entre celui qui « est marin » et les autres. « Être marin » relève d'un savoir-être plus que d'un savoir-faire :

« C'est une façon d'être, nous explique un patron en difficulté pour recruter un matelot. C'est le gars qui ne se cache pas dans sa capuche quand il fait mauvais temps... C'est la façon d'être, quoi. Ce n'est pas évident à expliquer. Un gars qui aime ça, il sait déjà où mettre ses mains. Au bout de six mois, le gars sait ce qu'il a à faire. Il ne met pas deux ans à savoir démailler un poisson. Il ne faut pas qu'il attende le long du quai qu'on lui dise ce qu'il a à faire. En six mois à un an le gars sait ce qu'il a à faire. Le patron n'a plus besoin de rien lui dire [...]. Ça se voit. Ce n'est même pas à dire, ça se voit. Le gars, on voit qu'il aime ça » (patron, chalutier, 2016).

Être marin relèverait d'une aspiration vocationnelle qui ne peut se révéler que précocement ou qui à tout le moins s'incarne. Posséder des savoir-être conformes à l'éthique professionnelle est une condition *sine qua non* à la poursuite de l'embarquement, donc de la formation, donc de l'accès à l'emploi. Dans une rhétorique tout à fait explicite, un patron évoque l'intérêt à les « avoir dans l'œuf » par opposition aux personnes qui décident « d'un seul coup » de « faire marin » :

« C'est mieux de l'avoir dans l'œuf comme je vous disais, à 16 ans plutôt que de l'avoir... C'est plus dur de faire comprendre à un gars de 25 ans que de le faire rentrer dans la tête d'un petit de 16 ans. C'est toujours mieux de les former à la base, dès le début. C'est plus facile » (patron, senne danoise, 41 ans, 2014).

Comme cela a été démontré à propos de la marine marchande, cette régulation conjointe entre les deux systèmes de la formation et de l'emploi repose sur le « bon équilibre de la démographie interne du marché » car la « démographie professionnelle joue un rôle essentiel pour définir les systèmes d'opportunité des divers acteurs [...] (Paradeise, 1988 : 18). Or le marché du travail et donc le groupe professionnel des marins-pêcheurs sont déstabilisés par un ensemble de phénomènes dont la diminution et la modification sociologique des entrants en formation. Le point d'équilibre semble avoir basculé durant la décennie 1990, générant depuis d'« importantes difficultés de recrutement » de la part des armateurs (Checcaglini et Podevin, 2002). Se faisant l'écho des difficultés, les auteurs s'attachent à rendre compte des comportements d'emploi des marins-pêcheurs par l'analyse de sept cohortes nationales entre 1988 et 2000. Ils mettent en exergue un phénomène de carrière courte assez semblable à celui démon-

tré en son temps pour les marins du commerce. Cette désaffection sous les deux formes d'abandon précoce et de raccourcissement de carrière déstabilise un « marché du travail dont la clôture devient une menace pour son renouvellement » (Checcaglini et Podevin, 2002). Issu des mêmes travaux, un article s'attache à évaluer l'apport des dispositifs localisés d'insertion dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre (Gouzien, 2009) tandis qu'une recherche doctorale concluait plus récemment la morphologie sociale des marins-pêcheurs normands par les « difficultés de recrutement », ce « problème récurrent mis en avant par les professionnels eux-mêmes » (Amand, 2011 : 126). Dans un article de 1973, le géographe Jean Chaussade relate à propos de la pêche vendéenne la « désaffection pour le métier de marin-pêcheur » comme l'une des trois séries de difficultés dont dépendent toutes les autres, à savoir l'« appauvrissement des fonds » et la « valorisation des apports » (Chaussade, 1973 : 294). Il évoque « la contraction des effectifs, rendue nécessaire dès 1920 par l'adaptation de la flottille [qui] s'est accentuée à partir de 1960 pour des raisons autres que la modernisation des bateaux », le « climat de crise », le fait que « les marins-pêcheurs déconseillent à leurs enfants de choisir ce métier sous prétexte qu'il n'y a plus d'avenir » : « Aujourd'hui, on peut tabler sur une perte annuelle de 2,4% de sorte que les effectifs suffisent à peine à l'armement des navires et de nombreux patrons, ceux notamment qui n'ont pas sur le port la réputation de bien gagner leur vie, éprouvent les pires difficultés à recruter des équipages » (Chaussade, 1978 : 294).

3. Peu d'entrées dans le métier et des défections précoces

Pour ce qui concerne la démographie professionnelle ligérienne, entre 2000 et 2014, le taux moyen annuel de diminution de la population des marins-pêcheurs en Pays-de-la-Loire a été de 4,8%, soit le double par rapport à la perte des années 1970 (qui ne concernait qu'un des deux départements ligériens). La population compte actuellement 1 237 marins actifs en 2014 (92% de la population des inscrits)³. La flottille ligérienne, dont on a dit qu'elle était l'élément clé de la certification à travers les embarquements obligatoires pour valider un brevet, a elle aussi diminué depuis 2000 avec un taux annuel de -4% (contre -2% pour la moyenne française, DOM compris), soit depuis 2000, une diminution de 43% pour la flottille de Loire-Atlantique et de 29% pour la Vendéenne⁴.

Les plans de sortie de flotte, les fermetures de pêcheries, ou encore les coûts élevés du gasoil ont généré ou incité bon nombre de marins-pêcheurs à arrêter le métier et se reconvertir dans d'autres activités professionnelles, maritimes ou non. Un patron de chalutier établit explicitement les conséquences de l'étroite imbrication entre capacité de pêche et nombre de marins-pêcheurs :

« Avec les anciens on voit bien que le métier diminue, qu'il n'y a plus de bateaux. C'est vrai que maintenant les matelots qui sont à bord il faut les garder. Tout ce que l'on a, tout ce que l'on peut récupérer, parce que les matelots c'est très rare. Il y en a beaucoup qui sont partis dans des entreprises à terre. Il y a beaucoup de marins qui sont partis chez Pierre, Paul, Jacques » (patron, chalutier pélagique, 49 ans, 2015).

3. Source : Cellule mer, université de Nantes, d'après les données DPMA et DIRM NAMO.

4. Source : Cellule mer, université de Nantes, d'après les données « Fichier Flotte de la Commission européenne ».

« Il n'y a plus de bateaux. S'il n'y a plus de bateaux, il ne peut pas y avoir de jeunes. Le jeune va peut-être aller à l'école, d'accord, mais quand il va se pointer sur le quai et qu'il va vouloir trouver un embarquement, il n'en trouvera pas. Ce n'est pas que l'on ne voudrait pas, c'est que l'on ne peut pas l'embarquer. Il n'y a pas de bateaux, il n'y a pas de bateaux » (Patron fileyeur, 2016)

Une personne responsable d'un groupement professionnel de gestion relate elle aussi le phénomène :

« Jusqu'en 2005, jusqu'à la crise de l'anchois, on n'avait pas de problème de recrutement. On avait des bateaux, on avait quand même vingt paires de pélagiques, ça faisait quand même quarante bateaux entre dix-huit et vingt-trois mètres. Ça marchait très bien. Il y avait l'appât du gain. Il n'y avait pas de souci. Tout le monde y trouvait son compte. Et, en 2005, on nous a fermé l'anchois et, là, on a eu une fuite des matelots. [...] On a perdu des bateaux. Et tous ces gens qui avant étaient sur des bateaux ont été en off-shore et à la marine marchande. »

L'interdépendance inhérente au système professionnel a aussi entraîné une défection des entrées en formation aux métiers de la pêche. La comparaison entre les effectifs des années 1990 semble sans appel, passant d'une vingtaine d'élèves par classe à moins de dix, voire cinq pour une classe de CAP pêche deuxième année. Une professionnelle intervenant comme formatrice et membre de jury relate aussi le phénomène :

« [...] Je peux vous dire qu'il y en a très peu qui veulent aller à la pêche. La dernière session que j'ai faite, il devait y en avoir trois. Mais j'ai vu des sessions où il n'y en avait même pas un pour aller à la pêche. C'était des sessions de trente. La dernière fois, j'étais quand même contente, parce que je me suis dit : "Il y en aura au moins trois qui iront vers la pêche professionnelle." »

La faiblesse démographique apparaît aux professionnels d'autant plus préoccupante que les marins-pêcheurs ne font pas l'intégralité de leur carrière à la pêche ainsi qu'en témoigne le récit de ce patron :

« Quand j'ai commencé avec mon grand-père et mon père, très jeune on va dire, je suis rentré à l'école des mousses en 1990. Je me rappelle à l'école, dans la classe, on était entre dix-huit et vingt. À l'heure actuelle, on n'est [plus] que trois. Dans ma tranche et dans mes collègues quand on a commencé, on n'est [maintenant] que trois dans la pêche. Dans la classe où j'étais, il y en a un qui a acheté un bateau, un autre qui est comme matelot et en plus je crois bien qu'il a arrêté même d'ailleurs » (patron, chalutier, 37 ans, 2016).

Une analyse des trajectoires des marins-pêcheurs inscrits au registre des gens de mer confirme les propos de ce patron. Parmi les inscrits, 8% (n = 102) des 1237⁵ inscrits comme marins-pêcheurs au registre des gens de mer en Pays-de-la-Loire n'ont pas été inscrits sur un rôle d'équipage en 2014, ce qui signifie qu'ils n'ont pas embarqué, donc qu'ils n'ont pas

5. Source : Cellule mer, université de Nantes, d'après les données DPMA et DIRM NAMO..

travaillé. Pour 40% d'entre eux, cela relève de l'arrêt du métier, en cours d'étude ou après une courte période d'embarcation et cela concerne des matelots et des apprentis.

Cette petite quarantaine d'abandons cumulée à la vingtaine d'arrêt pour maladies (ATM, MCN, MHN, autres) et aux arrêts momentanés (études, navigation à l'étranger ou en culture marine) complique les recrutements pour les armateurs et les carrières pour les actifs. Un patron de 25 ans signale aussi le phénomène :

«Maintenant, il n'y a plus de matelots qualifiés. Il n'y en a plus beaucoup, [...] ceux qui ont le CAP et l'expérience avec. Il n'y en a plus beaucoup, il y en a qui sont partis à la retraite, mais il y en a peu derrière qui suivent. Des jeunes qui viennent, il y en a de moins en moins. Donc c'est assez difficile. Beaucoup partent à la retraite, mais pas beaucoup de jeunes qui arrivent» (patron, châtulier 25 ans, 2016).

4. Des recrutements rendus plus compliqués

Dans ce contexte, les recrutements s'avèrent d'autant plus problématiques qu'ils s'inscrivent dans une culture professionnelle à l'aune de laquelle les armateurs continuent d'évaluer l'impétrant, qu'il relève de la formation initiale ou qu'il provienne d'une seconde voie d'accès au métier par une formation certifiante, plus courte, accessible à des adultes et des chercheurs d'emploi⁶. Être marin se construit socialement, c'est quelque chose qui travaille, qui infuse lentement et non un souhait qui arriverait soudainement, de l'extérieur telle une lubie à l'instar des personnes en reconversion via le CIN :

«Le CIN, c'est autre chose. Ce sont des mecs qui en fait se sont rendu compte... l'autre jour j'en ai eu un, il a 25 ans et d'un seul coup il s'est dit : "Tiens je vais faire marin." Il faisait autre chose, je ne sais plus trop ce qu'il faisait, il essaye mais bon... » (patron, senneur, 41 ans, 2014).

Pour ce même patron engagé dans les instances et organisations professionnelles locales, seule l'intériorisation des valeurs et des manières de travailler par immersion prolongée et donc précoce fait le vrai marin : *«Après, on a de la demande, mais ce ne sont pas vraiment des marins. Des gars qui sont dans le métier comme moi depuis vingt-cinq ans, au chômage, non. S'ils sont marins, ils sont à bord d'un bateau en principe.»* Un patron ayant passé une petite annonce à l'antenne locale du comité des pêches justifie sa démarche par le fait que ceux qui se présentent sur le marché sont des «bons à rien» qui n'y «connaissent rien», donnant à penser qu'il est confronté à une non-maîtrise technique et pratique du métier plus qu'à une pénurie. Or il développe son propos en arguant non d'un savoir-faire mais d'une manière d'être au travail, c'est-à-dire une disponibilité et un engagement total quand il faut mettre en pêche car le poisson est là, qui commande et qui se retrouve cristallisé dans l'expression «taper dedans» :

«Ce n'est pas qu'il n'y en a pas. Après, les trois quarts qui restent, en parlant honnêtement, ce sont des bons à rien. Ils ne connaissent rien, quoi. Il y a

6. Certificat d'initiation nautique (CIN).

quelques jeunes dans le port que je côtoie qui sont prêts à taper dedans, mais on n'est pas assez nombreux » (patron, chalutier, 37 ans, 2016).

C'est aussi ce qu'expriment quatre futurs patrons de pêche⁷ lors d'un entretien collectif durant une session de formation :

A : *On cherche toujours pour les saisons. Il y a toujours des gars qui tombent malades, donc il y a toujours moyen de trouver...*

B : *Si on peut en avoir des bons déjà...*

C : *Si on en avait dix sur le marché, ce serait bien aussi...*

D : *Maintenant, si tu fais bien ton boulot, on essaie de te garder quand même. Peut-être un de plus à l'année, mais tu essaies de le garder...*

B : *Ça se fait rare....*

D : *Maintenant, des bons qui savent travailler nickel, il y en a, ce n'est pas ce que je veux dire, mais il faut quand même les trouver. Et puis il y en a qui viennent, tu les mets là et ils ont tout vu, tout fait, ils sont plus fins que tout le monde. Donc quand tu as un bon matelot, tu essaies de le garder.»*

Le système productif repose sur un partage des risques à travers le maintien d'une rémunération à la part⁸ où chacun est sommé de prendre sa part du travail, de fournir individuellement l'effort attendu collectivement quand les conditions l'imposent (Geistdoerfer, 1987). On peut supposer alors que l'enjeu visant à « garder le bon matelot » relève du pragmatisme professionnel en raison du lien entre rémunération de l'équipage et de l'armement et valeur marchande de la pêche débarquée. Il cristallise une socialisation communautaire des risques et bénéfices propres au caractère aléatoire de la pêche (Del Sol et al. 1998 : 65). Dans cette configuration socioprofessionnelle, le salaire se mérite plus qu'il ne se gagne, il dépend de l'effort fourni et c'est à l'aune de cet effort que sont en partie jaugés les apprentis matelots. C'est ainsi qu'il faut saisir l'une des récurrentes récriminations contre ces entrants « démaritimisés » qui « à peine embarqués demandent combien ils vont gagner *par mois* », signalant d'après leurs détracteurs une totale méconnaissance des valeurs professionnelles génératrice d'un potentiel non-engagement au travail à bord. Ainsi, un des enjeux pour les patrons est de garder ceux qui se sont avérés de bons matelots, en dépit parfois de débuts difficiles, à l'instar de celui dont le patron raconte le recrutement :

« Le deuxième apprenti, il est à bord maintenant, il était encore avec X qui me dit : "Il est malade comme un chien, ce n'est pas possible, il ne sera pas marin, essaie quand même, on verra avec toi." [...] C'est vrai qu'il est resté une semaine dans sa cabane, il était malade comme un chien. Et quand on est rentrés à terre, [...] il m'avait demandé de l'argent pour mettre dans son scooter. Je lui ai dit : "Écoute si tu veux de l'argent, [...] tu vas sur le pont et tu travailles et après on en rediscute." Il a commencé à se mettre un peu dedans, il a commencé

7. Matelot de 21 ans, seconds mécanos de 24, 25 et 39 ans.

8. « Rémunération à la part de pêche », Observatoire des droits des marins, Nantes, décembre 2012, <http://www.obs-droits-marins.fr/>

à avoir un peu d'argent. Je lui ai dit : "Si tu fais plus, tu auras plus." Petit à petit [il s'y est mis]. Maintenant il est avec moi et je ne veux pas le perdre. C'est un bon.»

C'est dans le contexte de raréfaction de ceux estimés comme « bons » que sont mises en œuvre des régulations visant à faciliter l'accès à l'emploi et à la carrière ou encore à fidéliser un équipage jugé performant.

5. « Garder les bons matelots » : régulations et arrangements

5.1. Déroger face à la rareté de certaines qualifications

La demande auprès de l'administration d'une dérogation à la décision d'effectif au regard des titres et des durées d'embarquement obligatoires à l'exercice d'une fonction à bord : sur une durée d'un an (mai 2014-avril 2015), 87 marins-pêcheurs ont cumulé 243 dérogations⁹. Ces autorisations ont été délivrées pour défaut de titres majoritairement et concernent les fonctions de mécaniciens et de patrons à bord de navires exerçant en pêche au large (marée supérieure à quatre-vingt-seize heures).

Alors que la décision d'effectif est établie selon des critères de sécurité, ce sont des motifs économiques qui justifient la sollicitation et l'octroi de dérogation pour défaut de titres. C'est particulièrement vrai pour les qualifications de mécanicien et patron fréquemment concentrées sur une seule personne dans la pêche artisanale ou qui supposent que l'un soit formé avant qu'un autre marin ne retourne en formation. La rareté de ces qualifications présume ainsi de « naviguer dérogataire » pour celui qui ne dispose pas encore du temps requis de navigation mais à qui le poste est destiné. Ce qui peut générer des demandes de dérogations en cascade ainsi que le narre ce mécanicien voulant « monter en passerelle » pour patronner le navire « sans la dérogation et que mon mécanicien, le second, mon second mécano puisse avoir le bateau, que l'on puisse partir en mer, quoi » (second mécanicien, 39 ans, 2015). Un armateur évoque ce même effet à propos de son équipage :

« Quand ce n'est pas Damien, c'est Paul. Paul, c'est le plus vieux du bord, il a 49 ans. En fait, il a le PCMM, mais ce n'est pas suffisant. C'est un brevet de mécanique, mais ce n'est pas suffisant pour s'occuper de mon moteur. Donc, il a le droit de le faire, mais il lui faut une dérogation. Quand le petit Damien est en congé, c'est Paul le mécanicien... » Et de poursuivre : *« Tout le monde en a. Ce n'est pas qu'on n'a pas assez de brevetés, c'est que, quand un gars est en vacances, on n'a pas le choix, il faut que ce soit un autre »* (41 ans, 2014).

5.2. Faciliter l'accès à l'emploi

Même si cela tend à se raréfier, la demande de dérogation peut se faire de gré à gré dans le cadre d'une relation de proximité et de confiance entre l'armateur et la personne qui en a la charge. Plusieurs marins en retraite ou près de la prendre nous ont indiqué ce qui était à l'époque une manière courante de procéder : un père mobilise son capital relationnel pour faciliter l'entrée dans le métier du fils au motif qu'il s'engage après embarquement

9. Source : Cellule mer, université de Nantes, d'après les données de la Direction des affaires maritimes du MEDDE.

estival à s'inscrire en formation pour être breveté. Désormais, il s'agit plus d'un arrangement avec les règles d'allocation de la main-d'œuvre au motif qu'il sert les intérêts des trois parties (État, employeur, travailleur) puisque contribuant à perpétuer l'activité. C'est ce que nous relate un patron salarié à propos de son fils qui a souhaité devenir marin-pêcheur après l'échec au CAP d'une autre spécialité. Compte tenu de son âge, exercer comme marin-pêcheur supposait d'être titulaire d'une formation certifiante courte qui ne démarrait que plus tard, il voulait pourtant s'embarquer comme matelot durant l'été, ce qui supposait la délivrance d'une dérogation pour défaut de titre. La demande a été acceptée, ce qui a rendu le père satisfait et fier au regard du navire qu'il a trouvé pour s'embarquer :

« Il est venu avec moi, il voulait faire marin. Je lui ai dit : “Romuald, reste donc faire ta vie à terre”, et puis à force [de me dire] “Je veux être marin, je veux être marin”, je lui ai dit de se trouver une place. [...] Il a quitté son boulot. Il avait une formation de trois mois à faire [...] Je suis allé voir monsieur Untel, l'administrateur avec qui je suis bien. Je lui ai dit : « Paul, est-ce que tu ne pourrais pas faire une dérogation pour mon fils qui nes'engage à aller à l'école que l'année prochaine ? Là, il n'a pas d'argent de côté, l'école c'est 400 euros. Il m'a dit : “Allez, s'il trouve un embarquement.” Il est à bord de Y, c'est quand même quelque chose » (Patron salarié, 46 ans, 2015).

C'est aussi le cas une fois le matelot en poste et dont le patron perçoit le potentiel. Le patron l'encourage à se former mais, une fois formé, il doit naviguer sur la fonction pour être titré, ce qui suppose de délivrer une dérogation :

« Je prends l'exemple de mon bateau, mon petit apprenti, mon apprenti qui est devenu matelot, je lui avais dit : “Je cherche un motoriste, si tu veux rester à bord, tu vas à l'école, tu as la place.” Direct. En plus c'est une grosse tête. Il est parti à l'école. Il a eu son brevet, mais il n'a pas le droit d'être embarqué dans la fonction, tant qu'il n'a pas fait six mois de cette fonction-là. [...] Quand il est sorti avec le brevet, j'étais content, je me suis dit que je n'allais plus être emmerdé [pour un problème d'équipage]. [...] Une fois qu'il aura fini ça [valider sa formation par six mois de navigation], je n'aurai plus besoin de dérogation. Mais tous les bateaux en ont obligatoirement, quand même, des dérogations » (patron, sennear, 41 ans, 2014).

5.3. Fidéliser par le surclassement et les roulements de congé

Une autre pratique visant à garder les bons matelots consiste à surclasser le navire pour s'attacher leur fidélité et éviter qu'ils ne se laissent débaucher par un collègue. C'est ce que nous relate cet administratif en charge de l'établissement des décisions d'effectif :

« On a quelquefois des armateurs qui nous disent : “Je veux naviguer en pêche côtière, mais je veux que mes marins continuent de cotiser en pêche au large.” C'est un moyen de fidéliser les marins et de leur amener un plus. Là, par exemple, on voit que le patron cotise en neuvième catégorie. En pêche au large, il est en neuvième et si on passe en pêche côtière, il est en huitième.» Et de

poursuivre : « On l'octroie... C'est pour permettre au patron de conserver son équipage et pour donner un plus à son équipage. »

Un décret de 1952 « relatif au salaire forfaitaire servant de base au calcul des cotisations des marins et des contributions des armateurs au profit des caisses de l'établissement national des invalides de la marine » établit un classement d'après les fonctions remplies par eux, en vingt catégories. Surclasser le navire est un moyen pour l'armateur d'augmenter la protection sociale des marins (retraite, maladie, accident) en les faisant cotiser plus sur le salaire forfaitaire, qui, rappelons-le, ne compose qu'une partie de la rémunération à côté de celle « à la part ». C'est une forme de récompense à l'engagement au travail. Un homologue évoque aussi cette pratique des armateurs :

« La pêche au large, en fait, c'est une question de cotisation. Être armé à la pêche au large, ça permet sans doute d'être classé une catégorie au-dessus. C'est de la pêche au large déguisée, parce que normalement c'est de la pêche côtière, mais ils s'arment en pêche au large pour cotiser à des niveaux au-dessus et que les marins valident des cotisations dans des catégories supérieures. Il y en a pas mal qui font comme ça, donc ça biaise un peu les statistiques. S'ils décident de cotiser avec un navire armé en pêche au large, c'est-à-dire avec plus de quatre-vingt-seize heures, il peut rentrer au port plus souvent. Ils cotisent plus pour pouvoir faire moins. Ça permet que les marins cotisent dans des catégories supérieures. Ça permet aussi sans doute de fidéliser son équipage. »

La capacité à trouver le poisson, à favoriser une bonne ambiance à bord sont deux éléments clés de la fidélisation de l'équipage, auxquels il faut ajouter l'inscription plus ou moins régulière du navire sur une catégorie de pêche plus pourvoyeuse en catégories assurantielles.

Une dernière pratique relève aussi de la gestion de la main-d'œuvre mais du point de vue de l'organisation du temps de travail, en instaurant des roulements de congés. Ce qui se joue avec cette organisation concerne la conciliation des temps en mer et en terre, autrement dit une certaine *déspécification* du travail maritime par l'anticipation temporelle permise et par l'allongement des durées de repos. C'est encore une relative exception qui concerne des équipages d'au moins cinq marins à bord. Le responsable d'un groupement de gestion établit très vite le lien entre aménagement du temps de travail et maintien de la démographie professionnelle :

« Aujourd'hui, j'ai des matelots qui vont pouvoir programmer des vacances aux Antilles trois-quatre mois à l'avance. Avant, on n'aurait jamais connu ça. Aujourd'hui, c'est faisable, c'est bien, c'est aussi pour ça que l'on a du monde, mais est-ce que ce sera suffisant, ça c'est autre chose. »

Même si le doute quant à l'efficacité du dispositif sur le long terme est perceptible, la visée est bien réelle. Le dernier extrait d'entretien est un concentré à propos du maintien et de l'adaptation d'une culture de métier :

« On fait un roulement de congés. [...] Là, on va être cinq sur le rôle, mais je serai sur le rôle en tant que capitaine d'armement et, sur le rôle d'équipage, ils

seront quatre. [...] On s'arrange. J'essaie de leur donner le plus d'intérêt possible. Il y a des petits avantages qu'ils ont comme ça. On travaille en direct avec un poissonnier. Tout ce que le poissonnier nous prend en direct, je fais des comptes, mais c'est divisé par quatre. Le bateau ne prend rien dessus. Ça fait toujours un petit billet de 200 ou 300 euros par mois qui vient se greffer au salaire. Ce n'est pas négligeable. Il faut aussi savoir donner un peu. Après, il y en a d'autres qui se plaignent, parce qu'ils n'ont pas de matelots. Ce sont des cons. Je sais que je ne suis pas facile dans le boulot, il faut que ça pêche, que la boîte tourne, mais après à côté je sais aussi m'arrêter, aller boire un coup avec eux au café. J'ai été matelot aussi, je sais ce que c'est » (patron fileyeur, 44 ans, 2015).

Conclusion

Dans leur double dimension d'activité et de contrôle (Paradeise, 2008), les pratiques étudiées disent l'autonomie d'un groupe professionnel en recomposition si ce n'est en tension (Bercot, Divay, Gadea, 2012). Les régulations et les arrangements décrits participent d'une volonté de maintenir une culture de métier, un système de croyances, de normes et de valeurs. Ces pratiques disent aussi le contrôle hétéronome multiforme agissant de l'extérieur sur ce groupe. Ce sont alors les questions de fermeture de celui-ci et de légitimité professionnelle qui affluent à l'issue de ce texte et, *in fine*, celle de la dynamique.

L'une des transformations sociales à l'œuvre dans ce contexte résiderait en effet dans l'amorce d'un processus plus prégnant de régulation par le patrimoine au côté d'une régulation étato-corporatiste organisant l'accès au métier et le déroulement de carrière, dont l'installation. Plus que les certifications, c'est l'accès aux ressources – le bateau et ses engins de pêche, les licences et les quotas via les antériorités – qui organiserait et structurerait désormais la dynamique de ce groupe professionnel avec, dans ce nouvel ordre négocié, une prime au capital d'autochtonie.

BIBLIOGRAPHIE

- Amand R. (2011), *Socio-anthropologie des marins-pêcheurs*, L'Harmattan, Paris.
- Bercot R., Divay S., Gadea C. (2012), *Les Groupes professionnels en tension. Frontières, tournants, régulations*, Octares, Toulouse.
- Biget D. (2005), « De l'école des pêches aux lycées maritimes et aquacoles », in *Techniques et culture*, n° 45, mis en ligne le 22 mai 2008, consulté le 4 mai 2015. URL : <http://tc.revues.org/1351>
- Biget D. (2005), « Entre l'école et la mer », in *Techniques et culture*, n° 45, mis en ligne le 22 mai 2008, consulté le 4 mai 2015. URL : <http://tc.revues.org/1379>
- Chaussade J. (1973), « La pêche artisanale vendéenne et ses problèmes » in *Noroi*, n° 78, pp. 279-300.
- Checaglini A., Podevin G. (2002), « Des carrières de marins à la pêche de plus en plus courtes qui déstabilisent le marché du travail. Études de sept cohortes », 9^e Journée d'études Céreq-Lasmas-IDL, Rennes, pp.169-185.
- Checaglini A., Podevin, G. (2002), « Avis de tempête sur le recrutement des marins-pêcheurs », *Céreq Bref*, n° 188.
- Delbos G., Prémel G. (1995), « La Bretagne et ses pêcheurs : une mutation à marche forcée » in *Sociétés contemporaines*, n° 22/23, pp. 145-167.

- Del Sol M., Gouzien A., Souchard N., Turquet N. (1998), « Répartition du travail et identités salariales. Marins-pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents » in *Travail et emploi*, n° 74, pp. 63-75.
- Geistdoerfer A. (1987), « Neutraliser le hasard. Les aléas de la production halieutique (Atlantique Nord), in *Ethnologie française*, n° 17, pp. 219-226.
- Gouzien A. (2009), « Pénurie de main-d'œuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne » in *Travail et emploi*, n° 119, pp. 23-35.
- Paradeise C. (1984), « La marine marchande française : un marché du travail fermé? » in *Revue française de sociologie*, vol. XXV, pp. 352-375.
- Paradeise C. (1988), « Les professions comme marché du travail fermé », in *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n° 2, pp. 9-21.
- Paradeise C. (2008), « Autonomie et régulation : retour sur deux notions-clés » in : *Action publique et légitimités professionnelles*, Le Bianic T., Vion A. (éd.), Lextensoédition, coll. « Droit et société », Paris, pp. 289-296.

VICTOR
HUGO

Tome I



LES TRAVAILLEURS
DE LA MER

EDITION  NELSON

Le travail des marins dans la pensée sociologique : la contribution de Norbert Elias

Adèle Bianco*

* PhD, professeur associé à l'Université de Chieti - Pescara (Abruzzes - Italie). Elle enseigne Sociologie générale et Sociologie économique et du travail. Adresse postale : Adèle Bianco, Via dei MARRUCINI n. 47 – 65127 PESCARA Italia. adele.bianco@unich.it

L'auteure tient à remercier les évaluateurs pour leurs précieuses remarques qui ont amélioré le texte.

1. L'édition 2007 contient trois études distinctes qu'Elias a menées sur le thème du métier de marin. Or, en 1950, il réussit à publier seulement la première des trois dans *The British Journal of Sociology*. Les deux autres sont restées inédites jusqu'à l'édition 2007 de Moekler et Menzel. La première étude traitait des origines et des premiers développements du métier de marin en Angleterre. L'étude indiquait aussi les modalités de recrutement pour cette profession dans le domaine des deux différents groupes sociaux. La deuxième étude se concentrait sur les tensions et sur les conflits entre eux et le troisième article était consacré au processus d'une progressive intégration entre les deux groupes et à la progressive formation d'une hiérarchie unifiée dans le domaine de la marine. Une brève comparaison du cas anglais avec l'évolution des marines françaises et espagnoles complétait l'étude.

Résumé : *L'article est consacré aux études menées par Norbert Elias sur la genèse de la profession navale anglaise sous le règne d'Elizabeth I. Elias examine d'abord la genèse de la profession navale comme processus de changement social. Dans les dernières décennies du XVI^e siècle, le système économique évolue au profit du commerce, au détriment de la terre et de l'aristocratie. La genèse de la profession navale accompagne ce processus. La marine moderne en Angleterre peut se développer en dépassant le conflit entre les marins du milieu des artisans et les aristocrates venant des rangs de l'armée. L'affrontement entre ces deux groupes sociaux lointains par valeurs, habitudes, destins génère un processus de changement social, dont le résultat est un nouveau corps sélectionné de professionnels de la mer. Les circonstances de l'histoire nationale britannique ont fait que deux groupes socialement éloignés une fois en contact réussissent à travailler ensemble pour assurer à l'Angleterre l'hégémonie sur les mers. Le métier de marin subira dans cette période une transformation importante. Les innovations techniques, en fait, nécessitent sur la durée la mise au point d'une professionnalité spécifique, réalisée grâce à un parcours institutionnalisé de formation. Elias compare enfin l'évolution de la marine dans les principales puissances maritimes de l'époque – l'Angleterre, la France et l'Espagne. La raison derrière du succès de la marine anglaise est, selon Elias, surtout de nature sociale. En Angleterre, le statut social de l'armée de terre ne l'emportait pas sur celui de la marine, contrairement à ce qui se passait en France et en Espagne.*

Mots clés : *sociologie des professions ; profession navale ; changement social ; processus de civilisation ; figuration sociale.*

Bien que n'étant pas un sociologue du travail, Norbert Elias (1897-1990) s'est occupé de professions dans deux circonstances. La première est représentée par l'œuvre qu'il dédie à Wolfgang Amadeus Mozart, dont il reconstitue les vicissitudes humaines et artistiques (Elias 2015, Bianco 2001, 2016). La seconde concerne les études sur la genèse de la profession navale en Angleterre sous le règne d'Élisabeth I (Elias, 2007)¹.

D'un point de vue sociologique, la recherche menée par Elias sur la genèse de la marine anglaise moderne est intéressante pour différentes raisons. En premier lieu, parce que le phénomène s'inscrit dans un processus plus général de transformation sociale ayant pour résultat la société moderne : le cœur de la production de la richesse se déplace toujours plus de la terre – le moyen de production typique de l'époque médiévale et pré-moderne – à d'autres activités rémunératrices, telles que les commerces transatlantiques. En deuxième lieu, la naissance de la marine moderne en Angleterre touche les origines sociales d'une des plus importantes institutions de la société britannique et constitue un aspect du processus de civilisation (*cf.* encadré page suivante).

Dans son œuvre la plus importante, *Zivilisationsprozeß* (*La Civilisation des mœurs*, 2003a ; *La Dynamique de l'Occident*, 2003b), Elias affirme que depuis la fin du Moyen Âge jusqu'à l'âge de l'absolutisme deux processus se dessinent clairement dans la société européenne. Le premier qu'Elias appelle sociogénèse concerne la formation lente des organisations des États modernes. Le second est la psychogénèse : la personnalité et la psyché des êtres humains évoluent dans le sens d'un plus grand autocontrôle. Sociogénèse et psychogénèse sont deux aspects différents mais concomitants et entre eux associés et ils décrivent de façon complète le processus de changement social qui a donné naissance à la société moderne en Europe (Gleichmann, Gouldsblom, Korte (éd.), 1977 ; Eve, 1982 ; Kuzmics, 1984, 1987 ; Goudsblom, 1987 ; Korte, 1994 ; Smith, 2001 ; Agard, 1998 ; Delmotte, 2007 ; Kilminster, 2007 ; Depelteau, Savoia Landini (éd.), 2013). L'aspect psychogénétique est particulièrement intéressant car il permet d'examiner et de saisir les conflits, les passions et les pulsions des énergies psychiques individuelles, canalisées et détournées dans les limites de l'autocontrôle. Une coopération constructive entre des individus toujours plus égaux, non plus liés à l'appartenance de leur rang et donc à des modèles de domination et de subordination, est possible seulement en exerçant le contrôle de ses propres pulsions. En vertu de la civilisation, l'interaction humaine depuis la fin du Moyen Âge jusqu'à l'aube de la modernité a été canalisée dans les limites d'une cohabitation sociale pacifique. Par contre, durant l'époque médiévale, en général les conflits se manifestaient de façon ouverte et la civilisation a favorisé l'adoption de mœurs et de comportements mesurés, constructifs et répondant aux exigences de l'organisation sociale moderne. Elias reconstruit trois phases de processus de civilisation. Dans l'*hétérocontrainte*, le contrôle des pulsions et la répression des instincts sont initialement liés au niveau hiérarchique : le sujet inférieur doit les manifester devant son supérieur. Dans la phase du *contrôle social*, les individus basent leur comportement sur des préceptes impersonnels et répriment leurs manifestations affectives et instinctives, apprennent à se contrôler de la façon la plus efficace et automatique. La troisième phase, celle actuelle, est celle de l'*autocontrôle* et de l'*autoconditionnement*. Notre sensibilité a changé de façon si profonde que l'on éprouve de la répulsion et un dégoût face à l'idée de ne pas se comporter de façon conforme aux manières « civilisées ». Bien que généralement l'on attribue un caractère rationnel et hygiénique à nos habitudes quotidiennes, celles-ci sont le fruit du processus de civilisation (Bogner, 1986 ; Dunning, Hughes, 2013, chap. 3 ; Delzescaux, 2001).

La naissance de la profession navale en Angleterre représente le dépassement du conflit entre les marins du milieu des artisans et les aristocrates issus des rangs de la carrière militaire. La rencontre entre ces deux groupes sociaux est un exemple de transformation sociale qui se réalise dans le

domaine spécifique de la marine. Malgré de nombreuses difficultés, la transformation se réalise finalement et elle est couronnée de succès, formant un nouveau corps sélectionné de professionnels de la mer. Leurs racines sociales, leurs approches culturelles et leurs inclinations psychologiques étaient à l'origine très éloignées, pour ne pas dire inconciliables. Les circonstances de l'histoire nationale britannique ont fait que deux groupes sociaux aux habitudes, cultures et destins opposés, une fois en contact réussissent à collaborer pour rendre un service d'intérêt national : garantir à l'Angleterre l'hégémonie sur les mers. Elias précise ainsi le contexte social et culturel où s'affirme et se renforce le métier de marin. Celui-ci à son tour subira une transformation technique significative. Cette exigence nécessitera sur la durée la mise au point d'une professionnalité spécifique, conduisant à une évolution des arts maritimes. Son institutionnalisation va conduire à la mise en place progressive d'un parcours de formation pour accéder au métier de marin. Dans son sens large, il s'agit là d'un premier exemple de politique du travail (Elias, 2007 : chap. 5 et 6). Elias conclut sa réflexion par une comparaison des évolutions de la marine au sein des principales puissances maritimes de l'époque, l'Angleterre, la France et l'Espagne.

Nous allons analyser à présent ces thématiques dans les trois sections suivantes.

I. La genèse de la profession navale comme processus de changement social

L'affirmation de l'Angleterre comme puissance mondiale n'a été possible qu'en raison de la possession d'une flotte capable de lui assurer une suprématie maritime (Elias, 2007 : chap. 4). À partir du moment où l'Angleterre a voulu devenir une puissance impériale et a eu besoin de disposer d'une flotte et d'équipages capables de combattre, conquérir et défendre les territoires et les ressources coloniales, elle a dû affronter le problème de la création d'une marine efficace techniquement et militairement². Il a donc été nécessaire de refonder la profession navale, en intervenant en particulier sur le corps des officiers de la marine militaire. Cette réforme de la marine a été accomplie avec beaucoup de difficultés et d'ambivalences, notamment parce que pour qu'elle se réalise il a fallu susciter une interdépendance croissante, donc une coopération entre marins et gentilshommes (Elias, 2007 : chap. 1, § 3).

Ces problèmes spécifiques à la marine anglaise ont été théorisés par Elias à partir d'un examen conjoint des transformations historiques et sociales sur la base de l'interaction entre les individus qui y sont impliqués. Elias examine le lien entre les niveaux micro et macrosociologique, c'est-à-dire qu'il analyse le rapport entre l'individu et la société. De cette façon, il démontre concrètement que la société se transforme parce que les individus changent. D'un autre côté, les changements internes aux individus – relativement à leur sphère psychique, à la façon dont ils vivent les changements historiques et sociaux – ont à leur tour une importance collective. Dans ce sens, on peut dire qu'Elias rétablit le primat du social notamment dans les transformations de la structure sociale. Le processus de changement social selon Elias ne s'épuise donc pas seulement dans la transformation des struc-

2. Sur la manière dont à partir du xvi^e siècle l'art de la guerre a changé voir aussi Elias 2008, chap.V, section 7.

tures, mais agit au niveau de l'interaction entre les individus et les groupes sociaux (Elias, 1977; Tabboni, 1993, 4; 87-91; Kuzmics, Mörth, 1991; Mennell, 1992; Mennell et Mineau, 1989; Loyal et Quilley, 2004; Ledent, 2009; Joly, 2012; Perulli, 2012). Elias parle à ce propos de changement social qui se réalise parce qu'une modification dans l'équilibre du pouvoir entre les êtres humains a eu lieu. On peut le constater précisément dans la relation entre marins et gentilshommes. L'altération des équilibres correspond à la capacité que chacun a d'influencer en sa faveur la situation dans laquelle il se trouve, en interagissant avec les autres. Elias définit ce schéma de relations interindividuelles par l'utilisation récurrente de l'expression « configuration sociale ». Ce concept (Elias, 2003a, Introduction section IX; Baumgart et Eichener, 1997 : chap. 5; Arnason, 1987; Dunning et Hughes, 2013; 52 *passim*.) est important dans la sociologie d'Elias et partie intégrante du processus de civilisation. Elias entend par configuration sociale la constellation qui vient se créer peu à peu entre les différents acteurs qui interviennent dans les relations sociales, en termes d'équilibre des pouvoirs dans une situation spécifique. Dans chaque occasion les équilibres entre les acteurs sont le résultat des rapports de forces dont ils s'efforcent de profiter au maximum (ou d'endiguer le potentiel négatif). La configuration sociale est un concept qui décrit d'une façon synthétique la tension constante dans les relations interindividuelles dues à la tendance de chacun à influencer à son avantage la situation dans laquelle il se trouve, en interagissant avec les autres (Elias, 1993; Layder, 1986; Kuzmics, 1987, 1989). La configuration sociale conçoit donc l'empreinte de nos interactions et en représente tour à tour les équilibres.

Après avoir présenté les prémices du raisonnement, il faut à présent évoquer qui étaient les acteurs sociaux qui ont participé à ce processus de transformation, quelles tensions celui-ci a engendré, et comment elles ont été surmontées.

L'évolution subie dans le temps par la marine anglaise a renouvelé les rapports entre les marins et les nobles. Ce sont ceux-ci qui ensemble ont fondé le métier de marin moderne malgré une âpre compétition entre eux pour les positions de pouvoir sur les bateaux. Le processus de changement imposé par les circonstances historiques a éveillé en chacun d'eux une participation et une implication psychologiques qui a comporté notamment des réactions émotionnelles (König, 1993; Lézé, 2010) : colère, répulsion, humiliation, désir de revanche pour les destins en dents de scie des deux groupes, tour à tour exposés à des avantages ou à des pertes.

Avant de procéder à l'analyse d'une véritable sociologie du métier de marin, il convient de préciser ce qu'Elias entendait par profession (Moelker et Mennell, 2007, Introduction, p. 8). Sa définition se rapproche assez bien de celle canonique que l'on trouve en sociologie (Parsons, 1939 : 457-467). Elias nomme profession ou métier une occupation qui requiert un bagage de connaissances théoriques hautement spécialisées articulé avec une pratique professionnelle après une période plus ou moins longue d'apprentissage. L'acquisition de connaissances et d'habiletés pratiques est assurée grâce à la fréquentation de cours structurés et validés par la réussite à des examens qui attestent des connaissances et de l'aptitude acquises. Les cours se déroulent auprès de centres spécialisés accrédités, comme les universités. Tout le parcours de formation – cours et activités d'apprentissage – a pour

but la production de professionnels spécialisés. Les contenus, l'organisation et les modalités du parcours de formation, ainsi que de l'exercice de la profession, sont soumis à des contrôles par la loi et par les ordres professionnels locaux. Les associations professionnelles qui s'autorèglementent établissent en outre les normes d'accès à la profession, les niveaux de connaissances et les rémunérations de base, comme sauvegarde de cette profession.

L'idée que les professions ont été une forme d'occupation principalement exercée dans le secteur des services, et donc non manuelle avec un contenu intellectuel élevé, a favorisé les personnes provenant du clergé et de l'aristocratie. En effet, ces groupes sociaux disposaient de compétences intellectuelles telles que la lecture et l'écriture si bien que pendant longtemps ils ont évité les occupations manuelles mais également les dimensions pratiques de l'activité de commerce (Kocka et Offe, 2000).

2. Elias et la sociologie du métier de marin

Au moment où partir en mer devenait une occupation rentable, même les nobles – en particulier ceux déçus et les cadets aux fortunes plus incertaines – se sont orientés vers cette carrière. Depuis 1500 et pendant plus d'un siècle, il y avait deux types d'officiers dans la marine anglaise : les gentilshommes et les marins. C'est ainsi que le rapport tourmenté entre les deux groupes a commencé. Bien qu'accomplissant les mêmes fonctions et ayant souvent au moins sur le plan nominal le même grade – ce qui les mettait en concurrence pour les mêmes positions et créait de gros contrastes en ce qui concernait l'exercice effectif du pouvoir (Elias, 2007 : chap. 2, § 4) –, les membres des deux groupes se différenciaient non seulement par le milieu social d'appartenance mais aussi par leurs compétences professionnelles.

Les commandants de la marine venaient du milieu des artisans et ils avaient commencé comme matelots depuis l'enfance : ils étaient recrutés très jeunes parce qu'ils devaient s'habituer à la mer et à ce style de vie le plus tôt possible. Avec le temps et le consentement de la corporation des commandants de navires, des apprentis sur un navire marchand ou de guerre pouvaient atteindre le grade de capitaine de pont ou de marchand. Il s'agissait des plus chanceux et des meilleurs, certains ayant même réussi à devenir commandants sur des navires royaux. En revanche, les aristocrates provenaient d'une carrière militaire jusqu'alors essentiellement menée sur terre. Ils n'avaient donc aucune expérience maritime. Conservateurs de valeurs telles que le courage, l'esprit de lutte, le sentiment de loyauté et de collaboration, ils possédaient des compétences militaires, du tact diplomatique, l'habitude de la discipline, de la reconnaissance des structures hiérarchiques. Par rapport aux marins, ils n'avaient cependant pas d'expérience en matière de navigation. Et c'est justement l'un des aspects qu'Elias met en évidence : alors que les marins étaient habitués à exercer des activités manuelles nécessaires à bord, selon le niveau du progrès technologique de la navigation, les nobles qui s'embarquaient n'avaient aucune de ces compétences et ils les considéraient dégradantes, nuisibles à leur honneur. Ils étaient donc réticents et ne voulaient pas les apprendre. La croyance en une supériorité et exclusivité des militaires du milieu aristocratique était souvent accompagnée par l'élévation d'une barrière entre officiers nobles et officiers prove-

nant du peuple. Ces derniers avaient une possibilité limitée de faire carrière, parce qu'ils étaient essentiellement exclus des niveaux plus élevés, réservés aux militaires d'origine aristocratique. Ces caractéristiques étaient encore plus fortes en France et en Espagne (Elias, 2007 : chap. 4, § 2-3). Par conséquent, pour chaque opération sur le navire pendant la navigation, les nobles dépendaient entièrement des marins de profession. Elias décrit d'une phrase synthétique les étapes du commencement de ce rapport difficile entre les deux groupes : « *the seamen were not gentlemen and the gentlemen not seamen* » (Elias, 1950 : 294). Le cas de la profession de marin met en exergue la manière dont les nobles, qui traditionnellement étaient des militaires de l'armée de terre, ont dû « recycler » leur activité, en s'adaptant à un nouveau contexte social et à de nouvelles exigences économiques et productives.

Il convient de rappeler ici comment Elias reconstruit la genèse du processus de civilisation : celle-ci a commencé par la diminution de la fonction sociale des chevaliers et la pacification croissante de la société européenne³. Dans l'étape historique où la structure de la société européenne est en train de se moderniser et les distances se réduisent, l'adoption de manières civiles, d'un comportement plus mesuré, d'habitudes de vie plus recherchées et d'un langage plus raffiné répondait à l'exigence que les nobles éprouvaient de se différencier par rapport à ceux qui appartenaient aux autres rangs sociaux, surtout à la riche bourgeoisie émergente (Elias, 2003a).

Le résultat de ce parcours a été l'intégration des deux figures, celle du marin et celle du militaire, et leur progressive spécialisation. Celle-ci répondait à l'exigence de modernisation technique de la navigation. D'une part, il y avait l'exigence d'équiper la flotte militairement et, de l'autre, la professionnalité artisanale qui revêtait un caractère plus technique. Les nouvelles opérations militaires maritimes avaient besoin de personnes qui étaient en même temps, et sous une forme spécialisée, des hommes de mer et des militaires (Elias, 2007 : chap. 1, § 3). Pour atteindre cet objectif, il fallait mélanger deux groupes humains, appartenant à des milieux sociaux éloignés, qui dans le passé avaient eu très peu de contacts et qui se retrouvaient à devoir collaborer davantage et plus longtemps.

La structure de la profession issue de ce processus adopte la forme que nous lui connaissons aujourd'hui : une solide hiérarchie de fonctions avec les caractéristiques des deux groupes, construite sur la base d'une seule modalité de formation et caractérisée par une progression spécifique pour les officiers en carrière. Cela fut réalisé progressivement et ce n'est qu'à partir du début du XVIII^e siècle qu'une période de formation de jeunes gentilshommes en qualité d'aspirants officiers de marine a pu être institutionnalisée de façon régulière, en tant qu'étape nécessaire pour leur carrière. En même temps, les qualités et les devoirs de chaque groupe ont pu être mieux définis justement parce que les contours de la hiérarchie sociale en transformation ont été mieux décrits. C'est seulement au XVIII^e siècle que les capitaines d'origine aristocratique ont été capables de diriger les opérations navales et militaires.

En effet, la hiérarchie sociale sur les navires voyait en principe le capitaine de pont provenir d'un rang social moyen issu du milieu des marchands et des artisans, tandis que les capitaines étaient d'origine aristocratique, même si parmi ces derniers il y avait des membres de la riche bourgeoisie qui commençaient à entrer. Au milieu du XVIII^e siècle, le capitaine est

3. À l'issue de la progressive concentration de certains dominants sur des territoires toujours plus étendus, à partir de la renaissance carolingienne (VIII^e-IX^e siècles) les chevaliers n'ont plus trop d'occasion d'entrer en guerre. Ils logeront dans les cours des souverains, un phénomène qu'Elias définit comme « curialisation des guerriers ». Dans cette nouvelle situation, dans laquelle ce sont des hôtes sans pouvoir, ils ont dû vite apprendre à pratiquer des comportements plus prudents et à interagir avec les autres avec plus de discernement (Elias, 2003b).

devenu le supérieur professionnel – obtenant le même niveau du point de vue technique et social – de son capitaine de pont. Le personnel du navire a alors vu son champ d'activité et ses domaines de compétence exclusive se réduire suite à la formation que les capitaines de rang plus élevé avaient commencé à acquérir. Ceux-ci ont été ainsi en mesure d'exercer le pouvoir de direction fondé non seulement sur leur rang social mais aussi sur des habilités et des compétences acquises. L'acquisition par les capitaines d'origine aristocratique de compétences pratiques de l'art maritime – et donc leur indépendance à l'égard des connaissances techniques maîtrisées jusqu'à présent par les seuls marins ayant une tradition d'artisan – a déterminé une altération des équilibres en faveur des premiers et contre les capitaines de pont. Ces derniers ont perdu l'exclusivité de leurs compétences originelles en matière d'activités maritimes et ont été définitivement relégués à une position subordonnée. En même temps, les capitaines de pont issus du milieu des artisans ne disposaient pas de ces qualifications professionnelles leur permettant d'affronter le progrès technique dans l'art de la marine toujours plus sophistiqué et complexe. Les bateaux étaient devenus toujours plus grands et compliqués. Il leur était donc très difficile de s'opposer à l'ascension professionnelle de ceux qui étaient socialement avantagés, leur chance de promotion devenant difficilement réalisables. Leur position professionnelle s'alignait ainsi sur les autres dimensions de leurs statuts. De cette façon la hiérarchie sociale sur les navires entre officiers de rangs supérieur et inférieur devenait congruente et reflétait celle qui se réalisait sur la terre ferme (Elias, 2007 : chap. 2, § 4). On peut encore ajouter une dernière observation sur l'enchevêtrement entre la construction de la professionnalité navale et le processus de changement social. En présence de plusieurs changements socio-économiques, il fut possible pour les jeunes gentilshommes d'accepter les activités pratiques et de les faire apparaître à leurs yeux moins dégradants, en sauvant ainsi l'honneur du rang. La démarcation entre ceux qui étaient considérés comme des gentilshommes et ceux qui ne l'étaient pas était en effet sur le point de s'effacer (Elias, 2007 : chap. 1, § 6). Comme le rappelle Elias, au XVIII^e siècle une fracture s'est produite au sein du tiers état : le corps marchand, fort d'un point de vue économique, a expérimenté une mobilité sociale ascendante et s'est approché des rangs sociaux des plus riches. Les travailleurs manuels ne réussirent pas à accomplir le même mouvement (Sewell, 1980, 1983).

En conclusion, la naissance et le renforcement de la profession de marin sont le résultat d'un processus d'intégration long et conflictuel entre les individus appartenant à deux groupes sociaux (Elias, 2007 : chap. 1, § 7) : les gentilshommes membres de la petite noblesse terrienne et les marins issus de l'artisanat ou du corps des marchands. L'un et l'autre étaient porteurs de capacités et de compétences importantes pour le développement et l'institutionnalisation de la marine moderne.

3. Évolution comparée des puissances maritimes européennes

Nous avons jusqu'ici retracé le parcours de la genèse historique de la marine anglaise moderne. Cette expérience peut servir de référence pour l'analyse du métier de marin en Europe en permettant de dégager par comparaison du modèle anglais avec celui des principales puissances navales de l'époque

– France et Espagne – des convergences et des différences. Celles-ci ont représenté la clé du succès et de la suprématie anglaise sur les mers.

À l'image de ce qu'il se passait en Angleterre, il y avait également en France et en Espagne une forte rivalité entre les hommes de mer et les militaires de terre de rang aristocratique. La tension entre les deux groupes représente donc un trait caractéristique du processus évolutif que nous sommes en train d'examiner.

Les barrières entre les deux groupes d'officiers étaient plus élevées en France et en Espagne qu'en Angleterre. Et, en effet, les attitudes suffisantes et le sentiment de supériorité des gentilshommes exprimés à l'égard des marins, ont eu une influence décisive sur le développement de la marine nationale. Plus la distance à l'art de la marine était grande – en d'autres termes, l'incapacité à en accomplir les tâches requises – et plus cette activité était freinée dans son développement. L'image de l'aspirant officier en représente un exemple. Pour obtenir ce grade, il fallait exiger du jeune gentilhomme qu'il suive un parcours de formation spécifique comprenant également l'apprentissage d'une série de notions et d'activités manuelles propres à un marin.

Ce passage s'est réalisé en Angleterre au cours du XVIII^e siècle, tandis qu'en France et en Espagne le jeune aristocrate conservait le caractère militaire de sa formation, même dans le cas où il servait à bord des bateaux, même si des notions théoriques sur la navigation et sur les principaux instruments de bord étaient offertes au jeune aristocrate français ou espagnol.

En France, par exemple, le modèle qui inspirait la marine restait celui de l'armée, du moins pendant toute la période de l'Ancien Régime. La marine française avait été une grande puissance navale. Mais très vite elle subit un déclin, d'une part à cause des dépenses consacrées au maintien d'une importante puissance militaire navale tout comme à une grande armée de terre, d'autre part en raison des difficultés de recrutement d'un nombre suffisant de marins de profession pour équiper correctement la flotte de guerre. Bien que le projet de Louis XIV et de Colbert ait été clair dans sa planification, les conflits continus entre officiers civils et militaires recrutés dans des classes sociales différentes n'ont pas permis sa réalisation. Les revendications de la part des militaires sur la protection de leurs prérogatives et les conflits qui se créaient régulièrement entre eux ont fini par aggraver l'organisation de la marine française, le roi ne réussissant pas à trouver de solution à ce manque de flexibilité des deux groupes. Cet aspect compromit le développement de la marine française (Elias, 2007 : chap. 4, § 3). La rigidité des membres des deux groupes, chacun d'eux jaloux de ses prérogatives, avait été cependant encouragée par le roi absolutiste, impatient de garder le plus possible le contrôle sur les différents groupes sociaux, en les mettant aussi en conflit entre eux – selon la devise latine *divide et impera* –, imposant des règles précises telles que l'étiquette et le cérémonial de cours dont les circonstances ont bien été décrites par Elias dans *La Société de cour* (2008 : chap. III).

La séparation entre les officiers civils du rang des artisans et les militaires d'origine aristocratique était encore plus évidente en Espagne (Elias, 2007 : chap. 4, § 2). L'exclusivité de l'appartenance à la classe militaire portait les aristocrates à renforcer la barrière entre les deux groupes à bord des navires. Les premiers dédaignaient les marins et leur travail, ces derniers avaient une

possibilité de carrière limitée, parce qu'ils avaient des difficultés à atteindre les grades les plus élevés. En Espagne, le manque de considération du travail manuel était très répandu, si bien qu'un métier, une profession dont le statut social était considéré comme inférieur ne pouvait se développer et s'enrichir, comme le constate Elias. L'observation d'Elias est toujours d'actualité pour comprendre les politiques du travail : la considération sociale de certaines positions et figures professionnelles est le premier élément de motivation et donc d'encouragement pour leur affirmation (ILO 2012, 2014, 2015 ; Unep, ILO, IOE, Ituc, 2008).

En Espagne, d'après Elias, l'importance de la noblesse avec sa riche tradition a en quelque sorte bloqué la modernisation de la société⁴. Et elle fut également un obstacle pour le développement d'une marine efficace et adaptée aux temps modernes. En effet, la tradition militaire espagnole, centralisée sur une armée de terre, a empêché un développement autonome de la flotte de guerre. De cette façon, la marine demeura une simple dépendance de l'armée. D'après Elias, le cas espagnol nous apprend que le conservatisme social freine les changements auxquels les cohabitations sociales sont soumises durant leur développement. Le maintien anachronique des privilèges en faveur des groupes sociaux qui réussissent, ou non, à se renouveler ou qui s'y opposent, représente un dommage pour le changement social nécessaire des cohabitations sociales. Figer l'ordre social existant représente un dommage pour la collectivité tout entière (Elias, 2008 : chap. VII).

En conclusion, selon Elias (2007 : chap. 4, § 1), la raison à la base du succès de la marine anglaise par rapport à la française et à l'espagnole est surtout de nature sociale. Il estime que la position insulaire de la Grande-Bretagne a eu un rôle important mais non déterminant. Ce qui a le plus contribué au succès de la marine britannique a été que la Grande-Bretagne n'attribuait pas une importance sociale aussi grande à l'armée de terre et donc au prestige militaire, contrairement à ce qui se passait en France et en Espagne. Dans cette apparente comparaison entre les différents modèles de marines nationales, une fois encore, Elias ne se limite pas à en tracer l'évolution. C'est dans sa théorie du changement social que l'on retrouve pleinement toutes ses considérations. En accord avec ses raisonnements, également dans le cas du développement du métier de marin, Elias élabore ses propos en considérant la nature des relations sociales. La qualité des relations au sein de la société civile, la capacité des différents groupes sociaux à s'amalgamer entre eux et de créer un tissu social cohésif ont été les facteurs qui ont marqué de façon significative le développement différent du métier de marin des pays mis en parallèle. Selon lui, la transformation sociale ne doit pas être considérée uniquement comme changement des structures de la société à laquelle les individus doivent s'adapter. La transformation sociale se réalise, en revanche, grâce à l'interaction entre acteurs et entre groupes d'individus. Comme il l'explique dans son œuvre la plus importante intitulée *Zivilisationsprozess*, il s'agit d'un long processus de transformation, riche en difficultés et contraintes, durant lequel une modification a lieu dans l'équilibre du pouvoir entre les êtres humains.

4. Le « modèle » espagnol de la défense obstinée des prérogatives de rang est traité aussi par Simmel. Les Espagnols se sentaient supérieurs aux minorités ethniques et religieuses. Pour cette raison, les Espagnols ont méprisé les activités de travail manuel et, au-delà de la *limpieza de sangre*, c'est-à-dire du nettoyage ethnique mené contre les musulmans et les juifs, les seuls groupes sociaux dans la péninsule ibérique ont été consacrés aux entreprises et engagés dans des activités artisanales (Simmel, 2013 : chap. III).

- Agard O. (1998), «Norbert Elias et le projet d'une "psychologie socio-historique"», in *Revue germanique internationale* [En ligne], 10, mis en ligne le 26 septembre 2011, consulté le 29 décembre 2015. URL : <http://rgi.revues.org/690>
- Arnason J. (1987), «Figurational Sociology as a Counter Paradigm», in *Theory, Culture and Society*, 4, 2-3, pp. 429-456.
- Baumgart R. et Eichener V. (1997), *Norbert Elias zur Einführung*, Hamburg, Junius Verlag.
- Bianco A. (2016), *La civilizzazione del lavoro : Norbert Elias e lo sviluppo dei rapporti di impiego*, in Pendenza M. (a cura di), *Sociologia classica contemporanea. Prospettive di teoria sociale oggi*, Utet, Novara, pp. 177-195.
- Bianco A. (2011), *Self-employment as social figuration : the Mozart case*, http://www.cambio.unifi.it/upload/sub/Numero%2011%20Anno%2011_I_Bianco.pdf
- Bogner A. (1986), «The Structure of Social Processes: A Commentary on the Sociology of Norbert Elias», in *Sociology*, 20, 3, pp. 387-411.
- Delmotte F. (2007), *Norbert Elias : la civilisation et l'État*, Université de Bruxelles, Bruxelles.
- Delzescaux S. (2001), *Norbert Elias. Une sociologie des processus*, L'Harmattan, Paris.
- Depelteau F. et Savoia Landini T. (éd.) (2013), *Norbert Elias and Social Theory*, MacMillan, Palgrave, New York.
- Dunning E. et Hughes J. (2013), *Norbert Elias and Modern Sociology: Knowledge, Interdependence, Power, Process*, Bloomsbury, London, New York.
- Elias N. (1950), «Studies in the Genesis of the Naval Profession», in *The British Journal of Sociology*, 1, 4, pp. 291-309.
- Elias N. (1977), «Zur Grundlegung einer Theorie sozialer Prozesse», in *Zeitschrift für Soziologie*, 6, 2, pp. 127-149.
- Elias N. (1993), *Qu'est-ce que la sociologie?*, Pocket Agora, Paris.
- Elias N. (2003a), *La Civilisation des mœurs*, Pocket, Paris.
- Elias N. (2003b), *La Dynamique de l'Occident*, Pocket, Paris.
- Elias N. (2007), *The Genesis of the Naval Profession*, University College Dublin Press, Dublin.
- Elias N. (2008), *La Société de cour*, Champs Essais, Paris.
- Elias N. (2015), *Mozart : sociologie d'un génie*, Points Essais, Paris.
- Eve M. (1982), «What is the Social? On the methodological Work of N. Elias», in *Quaderni di Sociologia*, 1, pp. 22-48.
- Gleichmann P., Goudsblom J., Korte H. (éd.) (1977), *Materialien zu Norbert Elias' Zivilisationstheorie*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Goudsblom J. (1987), «The Sociology of Norbert Elias: Its Resonance and Significance», in *Theory, Culture and Society*, 4, 2-3, pp. 323-337.
- ILO (2012), *Working Towards Sustainable Development. Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_181836.pdf
- ILO (2014), « *Building economic recovery, inclusive development and social justice* », World Social Protection Report 2014/15, www.ilo.org
- ILO (2015), *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Geneva, www.ilo.org
- Joly M. (2012), *Devenir Norbert Elias*, Fayard, Paris.
- Kilminster R. (2007), *Norbert Elias. Post-philosophical Sociology*, Routledge, London, New York.
- Kocka J. et Offe C. (éd.) (2000), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt am Main, Campus.
- König H. (1993), «Norbert Elias und Sigmund Freud», in *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, 2, pp. 205-221.
- Korte H. (1994), «N. Elias and the Theory of Civilisation», in *Soziologie Zeitschrift der deutschen Gesellschaft für Soziologie*, 3, pp. 164-176.
- Kuzmics H. (1984), «Elias' Theory of Civilization», in *Telos - Quarterly Journal of Post- Critical Thought*, 61, pp. 83-99.

- Kuzmics H. (1987), « Civilization, State and Bourgeois Society: The Theoretical Contribution of Norbert Elias », in *Theory, Culture and Society*, 4, 2-3, pp. 515-531.
- Kuzmics H. (1989), *Der Preis der Zivilisation. Die Zwänge im theoretischen Vergleich*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Kuzmics H., Mörrth I. (1991), *Der unendliche Prozess der Zivilisation: zur Kulturosoziologie der Modernenach Norbert Elias*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Layder D. (1986), « Social Reality as Figuration: A Critique of Elias's Conception of Sociological Analysis », in *Sociology*, 20, 3, pp. 367-386.
- Ledent D. (2009), *Norbert Elias, vie, œuvres, concepts*, Ellipses, Paris.
- Lézé S. (2010), « Le psychisme dans la civilisation », note critique d'*Au-delà de Freud : sociologie, psychologie, psychanalyse*, La Découverte, Paris.
- Loyal S. et Quilley S. (2004), « Towards a 'Central Theory': the Scope and Relevance of the Sociology of Norbert Elias », in Loyal S., Quilley S. (éd.), *The Sociology of Norbert Elias*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-22.
- Mennell S. (1992), *Norbert Elias. An Introduction*, University College Dublin Press, Dublin.
- Mennell S. et Mineau S. (1989), « Parsons and Elias; Parsons et Elias », in *Sociologie et Sociétés*, 21, 1, pp. 69-86.
- Moelker R. (2003), « Norbert Elias, Maritime Supremacy and Elias's Unpublished Studies in the Genesis of the Naval Profession », in *British Journal of Sociology*, 54, 3, pp. 373-90.
- Moelker R. et Mennell S., (2007), « Introduction: Elias's Studies of the Naval Profession », in Id., *The Genesis of the Naval Profession*, pp. 1 ss.
- Moelker R., Mennell S. (2007), *The Genesis of the Naval Profession*, University College Dublin Press, Dublin.
- Parsons T. (1939), « The Professions and Social Structure », in *Social Forces*, 17, 4, pp. 457-467.
- Perulli A. (2012), *Norbert Elias. Processi e parole della sociologia*, Carocci, Roma.
- Sewell W.H. jr., (1980), *Gens de métiers et Révolution, le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Paris, Aubier Montaigne, 1983.
- Simmel G., ([1908] 2013²), *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation*, PUF, Paris.
- Smith D. (2001), *Norbert Elias and Modern Social Theory*, Sage, London.
- Tabboni S. (1993), *Norbert Elias. Un ritratto intellettuale*, Bologna il Mulino.
- Unep, ILO, IOE (International Organization of Employers), Ituc (International Trade Union Confederation) (2008), « Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World », http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf.



LE LABEUR

Naviguer et après? Ordres et désordres dans la carrière des officiers de la marine marchande

Angèle Grövel*

Résumé : *Aujourd'hui, une grande partie des officiers de la marine marchande se reclassent à terre après quelques années de mer, faisant de la navigation une seule étape de leur carrière. Cet article propose d'étudier, sur la base d'une enquête par questionnaires et d'entretiens avec des officiers, les étapes des trajectoires professionnelles des navigants de la marine marchande, de l'entrée en formation dans les écoles supérieures maritimes à la reconversion à terre. Après avoir dégagé les raisons d'engagement vers le métier et les débuts de carrière des jeunes officiers, nous montrerons combien la recherche d'articulation du travail avec la vie familiale et la transformation des conditions de vie et de travail à bord conduisent un grand nombre de navigants à se reconvertir, soit dans un autre type de navigation soit à cesser la navigation, reformulant de fait leurs aspirations initiales de carrière et leur rapport vocationnel au métier.*

Mots clés : *marine marchande ; officiers ; carrières ; vocation ; dispositions ; reconversion.*

Dès les débuts de sa constitution en groupe professionnel¹, le groupe des officiers de la marine marchande peine à attirer des candidats. Rares sont les « téméraires » enclins à affronter une navigation dangereuse et incertaine. Capter et fixer la main-d'œuvre maritime constituent dès l'Ancien Régime des impératifs forts : former une flotte commerciale et une solide « armée de réserve » à la marine de guerre figure à l'agenda politique de Colbert, ministre de la Marine sous Louis XIV. À l'instar des métiers artistiques et intellectuels (Freidson, 1986 ; Sapiro, 2007), l'engagement dans le métier de marin de commerce est traditionnellement perçu comme le résultat d'une vocation, réclamant dévouement et passion. Mais cette dévotion revendiquée au métier est questionnée dès lors qu'une partie des membres du groupe se reclassent prématurément à terre. Le raccourcissement des carrières navigantes et notamment celle des officiers de la marine marchande est un phénomène social relativement ancien² : la volatilité du personnel navigant est une des caractéristiques du groupe (Grövel, 2013). Néanmoins, l'ampleur de ces départs rapides vers des carrières terrestres devient, à partir des années 1980, particulièrement problématique ! Ces sorties questionnent la survie de la marine marchande, qui s'est progressivement constituée en « marché du travail fermé » (Paradeise, 1985), mettent en danger le renouvellement des savoirs et influent négativement sur l'image sociale du groupe professionnel (Grövel, *op.cit.*). Aujourd'hui, une grande partie des navigants pose leurs sacs à terre quelques années après la sortie de formation. En 2011, la moitié des officiers ne navigue plus après 34 ans ! ce taux de sortie s'élève à 80 % à 39 ans (Direction des affaires maritimes, 2005). La question de l'« après-navigation » tendrait à s'imposer comme une étape majeure de la carrière des officiers de la marine marchande et ce dès leur accès aux écoles supérieures maritimes. Pourtant, les notions de « vocation » et de « passion » pour la mer et la navigation conti-

* Post-doctorante sociologie au CERLIS, Université Paris Descartes. Membre associée au CERLIS. Adresse personnelle : 18 rue Mellier, 44100 Nantes. angele.grovel@gmail.com.

1. Entendu ici comme « un ensemble de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom et par conséquent doté d'une même visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division du travail, et caractérisé par une légitimité symbolique » (Demazière et Gadéa, 2009 : 20).

2. En effet, dès l'Ancien Régime, Colbert octroie aux marins de commerce des garanties sociales spécifiques (droits de pension et d'invalidité gérés par la caisse des invalides de la Marine) pour éviter les pratiques démissionnaires.

nuent à saturer leurs récits d'engagement. De même, les marins reconvertis persistent à mobiliser ce registre vocationnel pour exprimer, parfois à regret, le retour à la vie sédentaire.

À partir d'une enquête par questionnaires auprès des élèves des écoles supérieures maritimes et la réalisation d'entretiens avec jeunes et anciens marins, cet article vise à rendre compte des étapes qui jalonnent la carrière des navigants et à saisir dans quelle mesure les configurations familiales et les conditions de travail à bord des navires influent sur les trajectoires professionnelles, de l'entrée en formation à la reconversion à terre. Après avoir dégagé leurs motivations d'entrée dans le métier et leurs trajectoires en début de carrière, nous étudierons dans un second temps combien l'éloignement répété de la sphère familiale amène les accédants à envisager un reclassement et à mettre en œuvre des modes spécifiques de gestion de la vie familiale et domestique. Enfin, nous verrons combien la fatigue et le stress, engendrés par les transformations de l'activité navigante, usent la « vocation » des marins jusqu'à les conduire vers la sortie.

I. Les débuts de carrière : découvertes et expérimentation des possibles professionnels

Par-delà la transformation des conditions de vie et de travail à bord des navires de commerce (intensification du travail, raccourcissement du temps d'escale, diminution des effectifs, contrôle de l'armement, etc.), la navigation reste perçue (et vécue) par les futurs et jeunes officiers comme vectrice d'expériences sociales et professionnelles inédites. Pour eux, s'engager sur les bateaux, c'est avant tout : « voir du pays », « ne pas travailler dans un bureau » et « avoir des congés pour voyager » (Grövel, *op.cit.*). Cette quête initiatique est d'autant plus intense qu'elle coïncide avec cette période moratoire qui précède l'entrée dans la vie adulte. Jusqu'à l'atteinte du niveau « lieutenant » et parfois même jusqu'à l'occupation de la fonction de « second »³, les jeunes officiers cherchent à expérimenter un maximum de genres de navigation et de types de navires réalisant de longues traversées (porte-conteneurs, rouliers, vraquiers, câbliers, pétroliers, méthaniers, sabliers, navires de recherche, etc.). Ils n'ont pas, pour la majorité d'entre eux, une idée très précise du déroulement de leur future carrière et découvrent « au fil de l'eau », comme l'exprime Tiphaine, les différentes possibilités d'insertion professionnelle :

« Vous aviez un plan de carrière quand vous êtes arrivée ici ?

Non, pas du tout. Je n'avais aucun plan de carrière. Le but, c'est que, quand on arrive ici, on sait que l'on va devenir officier dans tant d'années. Mon plan de carrière, c'était : "Je fais ce que je veux quand j'ai envie de le faire." C'était au fil de l'eau. Je me disais : "Ah bah, tiens, j'ai envie de faire du méthanier, du pétrolier, du chimiquier, du câblier." (Tiphaine, 31 ans, originaire du Havre, enseignante en thermodynamique, Le Havre, ancien second capitaine, long cours).

À l'image des ingénieurs débutants étudiés par P. Bouffartigue (1994), une grande partie des nouveaux accédants adopte des stratégies et des attitudes aboutissant à retarder leurs engagements au travail. En début de parcours, ils

3. Le personnel officier est divisé en trois grades : un niveau d'encadrement supérieur (commandant et chef mécanicien), un niveau d'encadrement managérial (second), un niveau d'encadrement technique (lieutenant).

ne se stabilisent que très rarement dans un secteur de navigation et dans une compagnie, la spécialisation étant d'abord repoussée sinon exclue. Par-delà les opérations de fidélisation engagées par les compagnies (financement de formations spécialisées par exemple), la majorité des futurs officiers refuse manifestement l'attachement précoce à une entreprise : ils tendent à assimiler la fidélité à de la « sédentarité » (laquelle est dévaluée symboliquement chez les aspirants officiers), comme nous l'explique Cécile :

« La compagnie m'avait dit qu'elle espérait que je reste étant donné qu'ils m'avaient payé une formation spécialisée. J'avais l'impression qu'ils allaient me faire signer un papier comme si j'allais rester là-bas jusqu'à la fin de mes jours, non mais ça ne va pas ! » (Cécile, 29 ans, originaire de La Réunion, élève en 5^e année, Marseille, lieutenant polyvalent, transport pétrolier).

Tout se passe comme si les élèves officiers et les officiers fraîchement diplômés faisaient, en début de parcours, valoir un droit « à la jeunesse », c'est-à-dire un droit à se situer dans un entre-deux, à « tâtonner » et à multiplier les expériences avant d'opérer un choix de carrière décisif pour la suite de leur trajectoire professionnelle. S'engager très tôt dans une compagnie et se spécialiser dans une fonction, c'est donc faire obstacle à cette logique d'accumulation des apprentissages. C'est aussi contredire un âge social – la jeunesse – qui doit être, selon l'idéal de carrière revendiquée, pleinement vécu. De plus, cette spécialisation dans une fonction et dans une compagnie fait barrage à l'acquisition de compétences générales et polyvalentes. En effet, leur double formation au « pont » et à la « machine »⁴ leur permet de jongler entre les deux services et donc de différer le moment de la spécialisation. Dans ses aspects les plus extrêmes, la volatilité du personnel navigant en début de carrière peut se manifester par des pratiques très « opportunistes » et le métier peut alors être réduit à sa dimension la plus instrumentale : les congés et le salaire. Dans le cas de Pierre, la démission intervient à chaque fois que les conditions d'emploi entrent en contradiction avec les temps de la vie privée ou avec ses intérêts personnels (« je faisais signer le plus de vacances, après je m'inscrivais au chômage »), passant parfois à côté d'opportunités (« j'ai raté des bons trucs »). Le métier de navigant au commerce maritime présente, selon lui, les conditions idéales (« c'est le rêve ») pour ceux et celles qui souhaitent retarder le moment de l'engagement professionnel et différer l'âge des responsabilités familiales :

« Quand on est jeune et que l'on s'en fout de la maison et de la bagnole, pendant les deux mois de congé, en dehors des vacances scolaires, jusqu'à 35 ans, j'allais au ski hors saison, à la montagne, j'allais souvent en Amérique du Sud assez souvent pour voyager. Alors, maintenant, les jeunes, eux, c'est deux mois, deux mois, trois fois comme ça dans l'année. Donc un mec ou une fille qui n'a pas de gosse, qui a envie de bien vivre et bien jusqu'à 35 ans, c'est le rêve ! » (Pierre, 48 ans, originaire du Paca, enseignant machine, Marseille, ancien second polyvalent, transport pétrolier).

Dans la même logique, les futurs officiers, et *a fortiori* ceux qui débute la formation, ne semblent pas ou peu soucieux d'un éventuel reclassement à terre. Leurs intérêts premiers gravitent autour de la navigation et de ses

4. Concernant l'organisation du travail à bord, le navire est divisé en trois services. Un premier service correspond au « pont ». Les activités au « pont » consistent à tracer la route, à assurer le quart, à veiller à la sécurité du navire, à conduire les opérations commerciales. Le second service concerne la « machine ». Ici, le travail consiste à entretenir des moteurs, à réaliser des réparations, à résoudre des problèmes techniques, etc. Le troisième service correspond au service général, c'est-à-dire tout ce qui a trait à la restauration, à l'hôtellerie et aux travaux ménagers.

bénéfices en matière de découvertes professionnelles et personnelles. S'ils ont conscience des difficultés posées par le métier sur l'organisation de la vie familiale, et notamment celles générées par la navigation au long cours, ils ne sont pas prêts à faire le « deuil d'une représentation de soi » (Sorignet, 2004) en tant que navigant et repoussent clairement l'idée d'un retour à terre. Penser à une reconversion, c'est non seulement contrarier le processus de socialisation professionnelle en train de se faire mais c'est aussi annuler fictivement les sacrifices consentis (et à venir) pour se consacrer pleinement à cette « *vie particulière* », comme le revendique Arthur :

« Tu comptes te reconvertir ? »

Non, pas pour l'instant. C'est vrai qu'au début, ça fait peur, quand on dit : "Je suis marin", "tu n'as pas de copine, tu ne vas pas avoir de vie de famille", et c'est vrai que ça fait très peur. Et c'est sûr que si j'avais pensé à tout ça, je ne serais pas ici. C'est une vie particulière mais différente. [...] On ne peut pas être motivé à naviguer si déjà on a pensé à se reconvertir, ce n'est pas possible. Moi, si je suis sur un bateau, c'est pour le faire avancer et pour me faire plaisir, ça aussi, je le revendique quoi » (Arthur, 26 ans, originaire de Suresnes, région parisienne, élève en 5^e année, Le Havre, lieutenant polyvalent, transport à la demande).

L'identification totale de ces derniers à leur rôle professionnel interdit d'imaginer un avenir sans navigation⁵. Ces jeunes officiers, très attachés à une conception vocationnelle de l'engagement, stigmatisent leurs camarades qui échafaudent très tôt leur plan de reconversion. Ils tendent à « classer » ces derniers parmi les « opportunistes », catégorisation servant de contre-figure à leur engagement. Symétriquement, ils affirment leur détermination à naviguer et à devenir de « vrais » marins. Ce renoncement provisoire à entrevoir une seconde carrière à terre s'adosse à la figure sociale du « loup de mer » dévoué à l'océan et à la navigation, libre et sans attache, baroudant au gré de ses envies et de ses opportunités. En prolongement de cet idéal professionnel selon lequel les débuts sont nécessairement des moments d'expérimentation et de découvertes, la navigation au long cours – elle propose des temps d'embarquement allant de deux à trois mois sur des navires aux destinations internationales – est très prisée par les jeunes officiers. À l'inverse, la navigation à bord des ferries est moins convoitée⁶, du moins jusqu'à ce que la question de l'articulation entre travail et famille ne se pose. En effet, l'alternance entre les temps de travail en mer et les temps de repos à terre y est plus courte (une semaine en mer, une semaine à terre, par exemple) et les ferries ne s'éloignent pas ou peu des côtes françaises (hormis les navires de croisière). Ce secteur offre donc théoriquement moins d'opportunités de sorties en escale et de visites des pays étrangers, particulièrement recherchées lors de la découverte du métier, comme nous l'explique Jeanne :

« Je ne voulais pas retourner aux ferries parce que, quand on ne connaît pas le métier, on a envie de faire du long cours, de faire des longs voyages [...] et c'est vrai que, quand on est à quai et que l'on est élève, on peut débarquer, sortir, aller visiter » (Jeanne, 25 ans, originaire de Clermont-Ferrand, élève en 5^e année, Le Havre, lieutenant, transport gazier).

5. L'idée de « vocation » pour le métier de marin s'objective, comme le souligne C. Suaud à propos de la vocation religieuse à travers un ensemble de « pratiques et de croyances facilement repérables » (Suaud, 1974, p. 76). Cette manière de penser son engagement résulte d'un enchaînement de transformations subjectives qui accompagne et conditionne, dans l'illusion de la liberté, la transformation du statut social objectif » (Suaud, 1978, p. 10). Fabriquée en étroite interaction avec la famille et les pairs, elle résulte d'un processus de conversion.

6. En effet, plus de la moitié des élèves a effectué son stage de première année (53,4%) au long cours contre 11,8% dans le secteur du transport à passagers (Grövel, op. cit. : 335).

Il est d'ailleurs remarquable que ceux qui effectuent leur stage à bord des ferries ont tendance à être raillés par leurs camarades. Naviguer en début de parcours dans ce secteur témoignerait, selon l'idéologie professionnelle en vigueur dans le groupe, un certain conformisme à un mode de vie sédentaire qualifié de routinier et d'ordinaire, par opposition à la vie navigante jugée, dans un premier temps de la carrière, trépidante et singulière.

Cette première étape d'exploration des possibles professionnels précède la deuxième étape de la carrière navigante qui consiste à se stabiliser dans une compagnie en réponse à deux impératifs : l'atteinte de postes d'encadrement supérieur et la recherche d'articulation avec la vie familiale.

2. Aménager sa carrière : le temps de l'articulation ?

La mobilité intense au sein de la profession s'achève souvent avec la fin de la quatrième année de formation, qui représente un virage biographique déterminant : les élèves devenus lieutenant accèdent à leurs premières responsabilités et s'engagent provisoirement auprès d'une compagnie. En effet, le refus prolongé d'opérer un choix tranché pour une entreprise peut se révéler dangereux car il ralentit l'accès aux postes de commandement (second, chef, commandant). De plus, le modèle de réussite des officiers de la filière polyvalente⁷ repose, à l'égal des ingénieurs débutants (Bouffartigue et Gadéa, 1997), sur l'accès rapide – par le passage par une formation théorique accessible sur concours d'entrée – aux fonctions d'encadrement technique (lieutenant, second mécanicien) puis d'encadrement managérial (second capitaine, chef mécanicien, commandant). Occuper un poste de pouvoir et obtenir un haut niveau de rémunération constituent, avec la recherche d'un mode de vie itinérant, les motivations premières exprimées de leur engagement professionnel (Grövel, *op.cit.*). Réaliser ces ambitions nécessite le maintien durable dans une compagnie : les employeurs exigent cette « fidélité » pour établir avec leurs salariés une « relation de confiance » (Bouffartigue, 2001), d'autant plus requise que les officiers supérieurs évoluent dans un cadre de travail potentiellement dangereux (risques d'incendie, de collision, de naufrage, accidents, conflits interpersonnels, etc.). Ils sont amenés, malgré le contrôle resserré de l'armement sur leur travail, à prendre des décisions engageant leur responsabilité et celle de la compagnie.

Les orientations professionnelles des jeunes officiers sont donc « dictées » par l'ambition d'investir le dernier cercle du pouvoir à bord. Mais leurs trajectoires, et *a fortiori* celles des femmes officiers⁸, dépendent aussi et surtout de la recherche d'articulation des temps professionnels avec les temps familiaux, domestiques et personnels. À ce titre, la situation familiale est le premier critère (74,3%) qui détermine leurs arbitrages de carrière et ce bien avant le salaire (67,1%) ou les conditions de travail (60,4%) (Grövel, *op. cit.* : 356). Les contraintes d'éloignement prolongé et régulier imposées par le métier tendent à être jugées difficilement compatibles avec la vie de famille. Or une grande partie des officiers aspire aujourd'hui à s'investir dans l'éducation de ses enfants. En ce qu'ils développent un *ethos* professionnel marqué par une gestion du temps de travail tenant largement compte du temps familial et de la place laissée aux loisirs, les futurs et jeunes officiers reformulent la configuration traditionnelle de genre valorisée par

7. Les officiers de la marine marchande sont formés au sein des quatre écoles supérieures maritimes qui se trouvent à Nantes, à Saint-Malo, au Havre et à Marseille. La filière académique polyvalente, proposant des enseignements dans les services du « pont » et de la « machine », est accessible sur concours (bac S) et dure cinq ans. Les élèves alternent période à terre au sein des établissements et période en mer à bord des navires de commerce. Au sein de ce cursus, les élèves deviennent, dès la troisième année, des lieutenants polyvalents et sont donc salariés d'une entreprise maritime. Pour accéder aux fonctions de second et de chef, ils sont contraints de réaliser une cinquième année de formation et d'obtenir le diplôme d'études supérieures de la marine marchande reconnu depuis 2011 comme un titre d'ingénieur. Une fois ce titre obtenu, ils devront réaliser des temps de navigation pour obtenir les brevets correspondant aux fonctions supérieures. La filière polyvalente est considérée au sein du groupe comme la « filière d'excellence », par distinction à la filière monovalente, spécialisée, plus courte (trois ans), ouverte sur concours (bac STI) et ne permettant pas d'atteindre aussi rapidement les postes de pouvoir.

8. En 2014, le taux de féminisation du métier d'officier de la marine marchande française s'élève à 3,4%.

les anciennes générations. Les évolutions démographiques majeures rendent caduque une division sexuelle du travail où les hommes se consacraient pleinement à la réalisation de leur carrière en mer, pendant que leurs conjointes prenaient en charge à terre la quasi-totalité des tâches domestiques et familiales. Diplômées⁹ et actives pour la plupart, les conjointes des officiers « n'adhèrent plus aujourd'hui à la figure du "matriarcat" » (Guichard-Claudic, 2006) : elles sont de moins en moins disposées à sacrifier leurs ambitions pour se consacrer uniquement à leur famille.

La « problématique » de l'articulation des impératifs professionnels avec la vie familiale s'impose, à mesure des engagements conjugaux, comme le critère déterminant des orientations de carrière¹⁰. Les jeunes navigants, et notamment les officières en couple à qui le travail domestique et familial continue d'incomber prioritairement, peuvent développer relativement tôt des stratégies visant à un « meilleur » équilibre des temps sociaux¹¹. Toutefois, ces tactiques de réorganisation de la vie professionnelle en fonction du critère familial ne sont pas le seul fait des femmes engagées dans la profession. Après quelques années passées au long cours, David, marié et sans enfant, a volontairement *bifurqué* vers le transport de passagers. Si la navigation sur ferries « *ne fait pas rêver* », comme il le dit, elle représente un compromis acceptable, une manière de poursuivre son métier de navigant sans avoir le sentiment de sacrifier sa vie familiale et privée. Ne s'éloignant pas ou peu des côtes et, revenant à terre après de brefs délais en mer, le type de disponibilité temporelle dont il jouit lui permet de s'impliquer davantage dans le foyer conjugal et d'éviter cette déconnexion provoquée par les longs voyages. Et, en cas d'« urgence familiale », il peut débarquer rapidement :

« Pour l'instant, dans un avenir proche, je ne me vois pas du tout bosser à terre, j'aime que bosser sur les bateaux et si je partais au long cours, peut-être que ça me plairait plus aujourd'hui mais je serais très vite obligé d'arrêter pour des raisons familiales. Et donc, du coup, je n'ai pas envie d'être coincé. C'est un métier qui est très lié à la vie de famille, quoi. Il y a de fortes interactions entre les deux, il y a des choix. Donc les choix, tu as intérêt à bien les préparer avant parce que des fois c'est trop tard. Mais c'est bien de trouver un compromis même si c'est un compromis qui ne fait pas rêver. Moi, je suis content de pouvoir continuer de naviguer. Après ma femme, elle peut me dire : "Tu n'es pas là, on ne se voit pas trop" mais après, s'il y a un gros problème, maximum douze heures ou vingt-quatre heures après, je suis là. Je ne vais pas lui dire : "Eh bien, démerde-toi, je rentre dans un mois." On peut partir en vitesse. Bon, ça peut paraître rien comme ça mais c'est important » (David, 27 ans, originaire de Paris, élève en 5^e année, Marseille, lieutenant polyvalent, transport de passagers).

La réorientation vers des secteurs aux rythmes moins contraignants n'est pas l'unique voie empruntée par les navigants pour articuler travail et famille. Les jeunes marins développent d'autres types de stratégies : ils peuvent concentrer leurs temps de navigation sur une période donnée (enchaînement de deux embarquements de deux mois par exemple) afin d'allonger leurs congés (quatre mois) ou débarquer juste avant la date théorique de la naissance de leur enfant pour pouvoir profiter pleinement de

9. 75 % des conjointes des élèves de 5^e année sont dotées *a minima* d'un bac + 3. 41,7 % ont un diplôme égal ou supérieur à un bac + 5 et seulement 1,7 % des conjointes des jeunes officiers détiennent un CAP ou un BEP (Grövel, *op. cit.* : 365).

10. Les élèves de 5^e année sont presque deux fois moins souvent célibataires (44,2 %) que ceux de 1^{re} année (86,7 %) (Grövel, *op. cit.* : 359).

11. Il est remarquable que les officières se concentrent dans des secteurs de navigation dont les rythmes de travail, relativement courts et condensés, sont davantage compatibles avec la vie familiale. En effet, deux tiers d'entre elles naviguent dans le secteur du transport de passagers (33,8 %), dans les activités portuaires (25,2 %) ou sur des navires de pêches et de plaisance professionnelle (2,4 %). À l'inverse, peu de femmes embarquent au long cours (2,3 %), dans le secteur pétrolier (7,6 %) ou au cabotage international (9,5 %). (Grövel, *op. cit.* : 394).

leurs repos auprès de leurs proches, etc. D'autres, et notamment ceux qui ne sont pas (encore) en couple, préfèrent naviguer dans le secteur de leur choix mais font alors de la navigation une simple étape de leur parcours professionnel. La perspective de « *ne pas voir grandir ses enfants* » est vectrice de fortes inquiétudes. C'est principalement à partir de cette préoccupation que ces derniers formulent par anticipation leurs projets de reclassement. Arnaud, célibataire et navigant au long cours, indexe sa décision de cesser la navigation à ce critère familial :

« Je vais avoir 27 ans, je pense me reconvertir vers 32 ans. Je prends cette carrière-là comme... provisoire, quoi. Après, moi, ce qui m'embêtera à terme, c'est quand même la vie de famille. [...] Ouais, après, je pense que j'aurai du mal à ne pas voir grandir mes enfants. Je pense que ça me peinerait un peu, quoi » (Arnaud, 26 ans, originaire d'Évreux, élève en 5^e année, Le Havre, lieutenant polyvalent, transport de conteneurs).

Le retour à terre peut également être précipité chez les célibataires (« *à 30 ans, j'arrête de naviguer, je trouve une copine!* » plaisante Loïc). La crainte d'un célibat prolongé peut conduire les marins à se reclasser hâtivement dans un autre secteur d'activité ou à occuper, de manière provisoire et à titre dérogatoire, un poste de cadre à terre au sein de l'armement. Philippe a cessé temporairement la navigation pour tenter sans succès, comme il le dit, de « *trouver quelqu'un* », créant un sentiment d'amertume à l'encontre de son métier :

« C'est un métier où tu n'as pas de vie personnelle ! Bah oui, comment veux-tu avoir des enfants et une femme dans ces conditions ? Ce n'est pas possible. Moi qui cherchais quelqu'un machin, j'ai passé un temps pas possible à trouver quelqu'un mais ça n'a pas marché » (Philippe, 34 ans, originaire d'Angers, chef mécanicien 3 000 kW, Saint-Malo, chef mécanicien, offshore).

Mais, cette sédentarisation hâtive, justifiée par des raisons extraprofessionnelles, n'est pas approuvée par l'ensemble des jeunes officiers interrogés. La reconversion à terre peut même être moquée car associée à « *l'image du bon père de famille installée dans sa vie tranquille* » (Marry et Gadéa, 2000). Ceux qui n'imaginent pas leur avenir sans navigation défendent l'idée selon laquelle l'absence intermittente du foyer familial est un gage d'épanouissement du couple et une manière d'éviter une routine inévitable dans le face-à-face quotidien. D'ailleurs, disent-ils, l'absence ponctuelle de la cellule familiale serait largement compensée par une disponibilité totale à la vie de famille lors des périodes de repos à terre. Loïc en témoigne :

« Moi, je navigue en un mois, un mois. On n'a pas d'enfant, mais je pense que ma vie de famille, elle est plus agréable comme ça que si je bossais à terre et que j'étais cadre sup... Maintenant que je suis en cinquième année, eh bien, c'est pareil, on bouffe, on regarde un peu la télé, on se couche et c'est terminé ! Si je suis là pendant un mois à la maison, j'aurai le temps de m'occuper d'aller voir les profs, de leur faire faire des devoirs, de vraiment profiter... » (Loïc, 26 ans, marié et sans enfant, originaire de Rennes, élève en 5^e année, Marseille, lieutenant polyvalent, transport de conteneurs).

Ainsi, si les jeunes officiers recherchent très majoritairement un équilibre des temps professionnels et personnels, d'autres ne sont pas prêts à concéder des aménagements ou à se projeter dans un autre univers professionnel, revendiquant par-là leur appartenance au groupe professionnel et à la catégorie de sexe dominante. Toutefois, étudier la trajectoire des officiers à partir de la seule question de l'articulation entre travail et famille, c'est oublier l'importance des conditions de travail et de leur transformation dans les arbitrages de carrière.

3. Le poids des conditions de travail à bord dans les arbitrages de carrière

L'impératif de productivité et de rentabilité économique est un mot d'ordre puissamment respecté dans la marine marchande. Ces valeurs ne sont pas nouvelles dans « la première industrie historiquement internationalisée » (Lille et Baumler, 2007). Depuis 1970, les officiers évoluent quotidiennement dans un secteur mondialisé qui s'est progressivement déréglementé¹². Ce qui semble nouveau réside, d'une part, dans l'accélération des logiques de productivité marquée par une intensification des cadences et la réduction progressive des coûts des équipages et, d'autre part, dans les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs de rentabilité. La marche du navire est désormais contrôlée à distance. Pour réduire les contretemps, liés par exemple à des conditions météorologiques défavorables, les directions de route à prendre sont données à l'avance ou en temps réel par l'armement et par les affréteurs¹³. Chaque expédition engage une véritable « course contre la montre ». Le lien avec la terre n'est donc jamais rompu et la « relation de confiance » qui unissait le commandant à son armement s'est muée en une « méfiance chronique » (Lille et al. : 30). En effet, l'auto-nomie pratique dont le commandant – seul « maître à bord après Dieu » – disposait dans son travail jusqu'alors s'est transformée en une forte dépendance hiérarchique. Les aspirants et les officiers prennent progressivement conscience des contraintes managériales et organisationnelles qui pèsent sur leur fonction. Leur aspiration à devenir commandant est donc ambivalente. D'un côté, ils sont attirés par l'exercice d'un poste de pouvoir bénéficiant en mer comme à terre d'un fort prestige social. D'un autre côté, ils fustigent sa dévalorisation et associent très souvent cette fonction à celle de « secrétaire », voire de « larbin », « juste là pour garder le bateau », comme l'affirme Arnaud :

« C'est plus comme avant où le commandant, c'était le représentant de l'armateur. Il y avait une véritable partie commerciale. Maintenant, ce sont des lignes régulières, tu dois être à tel point à telle heure, si tu n'y es pas, tu te fais engueuler, c'est quand même le larbin. [...] Avant, il avait un rôle commercial mais, maintenant, il est juste là pour garder le bateau. Il fait les papiers avec les douanes, et puis voilà, il est avec l'agent. Moi, je ne trouve pas ça très valorisant, au jour d'aujourd'hui, quoi. »

Une autre partie des évolutions de l'activité a trait à l'augmentation de la réglementation sur la sécurité et la sûreté à bord. La mise en vigueur des codes internationaux produit un puissant formalisme fait de consignes et

14. Du fait de la création de pavillons de libre immatriculation et de « pavillons bis » – ces pavillons proposent des normes sociales et des règles de sécurité plus ou moins souples –, les navires sont aujourd'hui composés d'équipages aux nationalités et aux conditions d'emploi différentes.

13. C'est-à-dire les entreprises qui louent les navires ou une partie du navire pour le transport des marchandises.

de procédures à suivre en situation normale ou d'urgence. Les officiers se plaignent d'être régulièrement noyés dans une « mer de paperasse ». Du classique journal de bord, les officiers réalisent aujourd'hui des « historiques », des rapports d'inspection et autres mémos, des comptes rendus d'audit, des fiches de retour d'expérience... La multiplication de tâches à mener à bien dans des courts délais intensifie les rythmes, accroît le stress des marins et diminue, voire annule, leurs temps de repos, comme l'affirme Marc, ancien second capitaine sur un pétrolier et reconverti dans l'enseignement maritime pour des raisons liées à la dégradation des conditions de travail à bord :

« Je pense que ça s'est aggravé avec les nouveaux codes et compagnie, on était vraiment confiné à tâche, quand vous étiez second capitaine, vous étiez quarante-huit heures debout, voire soixante-douze heures, comme je l'ai fait sur les 40 000 tonnes. Vous étiez considéré comme de la merde ! D'ailleurs, traditionnellement, c'est ce que l'on nous dit » (Marc, 35 ans environ, ancien second capitaine, enseignant en anglais, PEM, Marseille, transport pétrolier).

Le sentiment d'être en permanence chronométré et surveillé par des instances multiples¹⁴ épuise les navigants et contribue à leur défection. Le « culte de l'urgence » (Aubert, 2003) engendre de fortes pressions chez les navigants, qui parviennent avec difficulté à répondre à des attentes potentiellement contradictoires (assurer la sécurité de l'équipage et respecter les délais impartis). L'emprise du management génère chez les officiers de forts dilemmes et le « sentiment de ne pas pouvoir suivre » (Bouffartigue, 2012 : 20). La fatigue mentale vient alors se greffer à la fatigue physique générée par des rythmes de travail décalés (quart la nuit et le jour) et des horaires amplifiés. Les temps de repos à bord (six heures entre deux quarts) ne suffisent pas toujours à compenser le manque de sommeil accumulé notamment lors des périodes de chargement et de déchargement des marchandises. La récupération s'effectue alors sur les congés, empiétant de fait sur les temps personnel et familial (« le corps est complètement déphasé. [...] Quand j'ai débarqué, j'ai mis un mois à dormir, pendant un mois, j'ai dormi », raconte Tiphaine).

Ces contraintes sont d'autant moins bien supportées que la vie collective à bord et en escale ont, sur la plupart des équipages, perdu en intensité et en convivialité. Les modalités de participation aux sociabilités collectives (prendre l'apéritif au salon, regarder la télé ou un film « ensemble » au carré, jouer aux cartes) sont aujourd'hui concurrencées par des formes de vie plus solitaire. Les relations interpersonnelles qui s'établissent désormais semblent être plus « électives » et se développer davantage dans le cadre « privé » de la cabine que dans le cadre collectif du carré. L'escale, ce temps intermédiaire entre la terre et la mer, est de moins en moins cette « éclaircie, [...] ce] moment de repos revendiqué comme faisant partie du pactole du marin » (Dufoulon, Saglio et Trompette, 1995 : 135). Le raccourcissement de leur durée – pour la même destination, la durée d'une escale est passée de huit jours à deux heures et demie en vingt ans – ne permet pas toujours au marin de poser un pied à terre et d'échapper à un quotidien de travail appauvri par la standardisation des procédures. À l'inverse, ces temps passés à quai deviennent de forts vecteurs de stress : les cadences augmentent tandis que les effectifs se réduisent¹⁵, les quarts d'une durée normale de quatre

14. Armement, douanes, État du port, État du pavillon, affaires maritimes, affréteurs du navire, assureurs, société de classification, etc.

heures s'étendent à six heures. Souvent, les centres urbains sont très éloignés des terminaux portuaires aux dimensions toujours exponentielles. La sortie à terre se mue alors en une expédition plus éprouvante qu'épanouissante, comme nous l'explique Loïc :

« D'une, les escales sont toutes petites. De deux, tu tombes en effectifs réduits, on tournait en 6/6, donc si tu sors, tu n'as que six heures et tu sors sur ton temps de repos. Tu arrives à bord après, t'es mort. Et, en plus, on est toujours à l'autre bout de la ville, ce n'est pas comme à Marseille. Tu es obligé de prendre un taxi pour aller en ville. Il faut une heure pour sortir, une heure pour rentrer, il te reste seulement deux trois heures sur place, tu vois, ce n'est pas... , ce n'est pas toujours le top. En fait, tu as le droit de sortir quand tu es élève » (Loïc, 26 ans, originaire de Rennes, élève en 5^e année, Marseille, lieutenant polyvalent, transport de conteneurs).

La fatigue et le stress des marins, accumulés au fil des expéditions, menacent l'équilibre (précaire) sur lequel reposait le collectif de travail. La durée de l'embarquement est un facteur d'aggravation des tensions entre les membres de l'équipage. Ces derniers, qui s'étaient astreints à une certaine discipline pour se fondre dans un collectif de travail et de vie, voient au fil des voyages leurs ressources se fragiliser. Tiphaine en témoigne :

« Je pense que le facteur qui est assez déterminant, c'est la durée des embarquements qui joue vraiment sur les caractères des gens. Au bout de quatre mois et demi d'embarquement, il y a quand même un facteur "ça va, on n'en a marre". Il y a un facteur fatigue et qui pèse sur les personnes. »

Avec le temps, l'éloignement familial et l'absence de repères terrestres peuvent favoriser la production d'un sentiment d'isolement sinon d'étouffement. Certains en viennent à développer de fortes frustrations et à jalouser les rythmes et les occupations des sédentaires, bref ceux qui, comme l'exprime Marc, ont une « vie normale » :

« Il y a une certaine frustration quand on voit la terre et que l'on ne peut y mettre un pied. Ce n'est pas tellement ça, il y a un moment, même au cabotage, au bout d'un mois, même au bout de quinze jours sans descendre, j'en ai marre, j'ai envie de voir d'autres gens, j'ai envie d'avoir l'impression d'avoir une vie normale. J'ai envie de boire un café sur une terrasse, j'ai envie de voir d'autres gens, de voir ce qui se passe ailleurs, quoi. J'ai envie de vivre, quoi ! »

Très attirés par les dimensions exotiques et romanesques de la navigation, les jeunes officiers sont très souvent contraints de réviser leurs attentes et de gérer le décalage entre leurs représentations fantasmatiques et la réalité des conditions de travail. Ce désenchantement progressif mais brutal, ajouté à la quête d'une disponibilité temporelle pour la famille, va participer très largement au processus de reclassement à terre.

15. À quai, une partie de l'équipage est mobilisée pour répondre aux multiples opérations de manœuvre, de manutention et de vérification de la conformité des règlements avec les autorités du port et du pavillon.

La sortie du métier d'officier de la marine marchande résulte donc d'une combinaison de logiques familiales, conjugales et professionnelles. Les jeunes officiers prennent conscience plus ou moins rapidement du poids de ces contraintes sur la poursuite d'un engagement au long cours dans le groupe professionnel. Toutefois, tous ne suivent pas la même trajectoire. Nous avons balisé un *continuum* de possibilités qui s'établit entre deux figures archétypales. D'un côté, nous distinguons des « anticipateurs » : ils envisagent leur reclassement à terre dès le début de leur carrière. Au fil de leurs expériences, ils développent des stratégies de sortie du métier et tentent rapidement de conjuguer harmonieusement temps professionnels et vie familiale. Certains d'entre eux ne font de la « navigation » qu'une étape de leur parcours. De l'autre, nous repérons des « résilients ». Ils refusent de « penser » la sortie du métier tant qu'ils n'ont pas atteint leurs ambitions professionnelles, tant qu'ils n'ont pas rencontré leur futur conjoint et tant que le métier et ses évolutions n'ont pas épuisé toutes leurs ressources mobilisatrices (la « vocation » en est une). Cette polarisation n'épuise évidemment pas toutes les configurations de carrière possibles. Celles-ci varient selon les caractéristiques sociales des marins et, en particulier, en fonction de leur sexe (Grövel, *op. cit.* : 420-442). De notre étude, il ressort que le modèle vocationnel d'engagement dans le métier ne disparaît pas mais prend de nouvelles formes d'expression. En effet, ce registre de la « vocation » continue de servir de cadre identitaire aux futurs officiers pour justifier leur engagement et maintenir leur investissement jusqu'à l'atteinte de leurs projections professionnelles. Usée à mesure que les marins expérimentent le métier et ses contraintes, la « vocation » est mise sous silence au moment de la « bifurcation » vers la terre puis tend à ressurgir, quelques années plus tard, chez les marins reconvertis. Ces derniers développent des sentiments mitigés, alternant attachement au métier et « nécessité » de prendre en compte les contraintes imposées par la navigation. Il est d'ailleurs remarquable qu'un nombre considérable de navigants repartent en mer après une période de sédentarisation, démontrant par-là toute la complexité des (dés)engagements et des enjeux identitaires au sein des « métiers » qui reposent traditionnellement sur un modèle vocationnel.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubert N. (2003), *Le Culte de l'urgence. La société malade du temps*, Flammarion, Paris.
- Bouffartigue P. (1994), *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, L'Harmattan, Paris.
- Bouffartigue P. et Gadéa C. (1997), « Les ingénieurs français. Spécificités nationales et dynamiques d'un groupe professionnel », in *Revue française de sociologie*, n°38, pp. 301-326.
- Bouffartigue P. (2001), « Les métamorphoses d'un salariat de confiance : les cadres dans le tournant des années 90 », in *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 107-125.
- Bouffartigue P. (2012), *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, PUF, Paris.
- Bourdieu P. (1998), *La Domination masculine*, Seuil, Paris.
- Demazière D. et Gadéa C. (2009), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La Découverte, Paris.
- Direction des Affaires Maritimes (2005), « Analyse des carrières des officiers de la marine

- de commerce», *Rapport d'enquête de la Direction des affaires maritimes et des gens de mer*, Paris.
- Dufoulon S., Saglio J. et Trompette P. (1995), « Les marins à bord du *Georges Leygues*. Analyse sociologique du fonctionnement d'un bâtiment de combat », Rapport du DRET-CNRS, Paris.
- Freidson E. (1986), « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », in *Revue française de sociologie*, vol. 27, n° 3, pp. 54-67.
- Grövel A. (2013), « Les officiers de la marine marchande, un groupe professionnel dans la tempête? Accès au métier, socialisations et carrières des élèves des écoles supérieures maritimes au début du XXI^e siècle », Thèse de doctorat, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 537 pages.
- Guichard-Claudic Y. (2006), « Homme en mer, femme à terre. Petits arrangements avec la dissymétrie », in *Cahiers du genre*, n° 41, pp. 23-47.
- Lille F., Baumler R. (2007), *Transport maritime, danger public*, Léopold Mayer, Paris.
- Marry C. et Gadéa C. (2000), « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », in *Travail, genre et sociétés*, n° 3, pp. 109-135.
- Paradeise C. (1984), « La marine marchande française : un marché du travail fermé? », in *Revue française de sociologie*, n° 25, pp. 352-375.
- Sapiro G. (2007), « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 168, pp. 4-11.
- Sorignet P-E. (2004), « Sortir d'un métier de vocation : le cas des danseurs contemporains », in *Sociétés contemporaines*, n° 56, pp. 111-132.
- Suaud C. (1974), « Contribution à une sociologie de la vocation : destin religieux et projet scolaire », *Revue française de sociologie*, vol. 15, n° 1, pp. 75-111.
- Suaud C. (1978), *La Vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Éditions de Minuit, Paris.

Naviguer, fonder une famille : négociations des temps sociaux chez les officières de la marine marchande

Jasmina Stevanovic*

Résumé : Cet article, issu d'une enquête ethnographique, porte sur les officières de la marine marchande, ces femmes occupant des positions élevées dans la stratification d'un milieu professionnel à forte hégémonie masculine. Contribuant aux travaux portant sur l'articulation de la vie privée à la vie professionnelle, nous examinons ici la façon dont l'alternance entre temps de travail et temps privé influe sur les arbitrages tant professionnels que dans les dimensions conjugales et parentales. En dépit du caractère atypique de ces carrières féminines, ce milieu professionnel tend à reproduire un certain ordre du genre et, par voie de conséquence, des inégalités de carrières.

Mots clés : marine marchande ; articulation vie privée vie professionnelle ; genre ; rapports sociaux de sexe ; carrière.

Réussir sa carrière professionnelle tout en s'épanouissant dans la sphère familiale relève d'un objectif commun. Des injonctions fortes au sein de nos sociétés occidentales produisent des représentations sociales conduisant les individus à ne pouvoir se réaliser pleinement que s'ils relèvent ces deux défis. Afin de contribuer à ces travaux qui s'intéressent à l'articulation entre les sphères du travail et de la famille, je souhaite étudier le cas des officières travaillant dans la marine marchande. Caractérisé par son hégémonie masculine, cet univers professionnel est marqué, du fait de l'éloignement géographique, par de fortes conflictualités et un vrai atypisme dans l'équilibre des différents temps sociaux des marins. Si, cette profession s'est féminisée au cours des trente dernières années, la répartition démographique en termes de sexes reste largement déséquilibrée.

Les chiffres avancés par le Céreq¹ sont, à ce sujet, éloquentes : pour l'année 2013 et sur 16 385 navigants au commerce, 9,5% sont des femmes. Ce pourcentage est réparti entre deux catégories distinctes : 3,2% des officiers sont des femmes tandis qu'elles sont 13,9% à exercer dans la catégorie du personnel d'exécution².

Dans un contexte où l'évolution des styles de vie au cours du xx^e siècle a permis, à tous les niveaux de l'échelle sociale, de donner davantage de place aux autres temps sociaux que sont la famille et les loisirs, cet article, qui s'intéresse spécifiquement à la catégorie des officières, se donne pour objectif de comprendre comment se négocie pour les officières et dans un cadre de travail particulier, celui des navires de commerce, l'articulation entre la conduite d'une carrière et la construction d'une vie familiale. L'histoire du travail salarié des femmes (Battagliola, 2000 ; Maruani et Meron, 2012) a montré qu'il revient largement aux femmes d'articuler ces temps sociaux, notamment pour ce qui concerne la prise en charge du travail domestique. Cette partition sexuée du travail continue fortement à marquer

* Post-doctorante sociologie CERLIS. Sorbonne Paris Cité, Université Paris Descartes, UMR 8070 CNRS. Adresse personnelle : 61 rue Olivier Métra, 75020 Paris. jasstevanovic@gmail.com.

1. Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) publie chaque année, pour l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur de transport maritime / OPCA-Transport, une analyse portant sur « Les emplois et les caractéristiques sociodémographiques du personnel navigant des entreprises du transport maritime ».

2. Matelotage, personnel d'exécution machine, service général (cuisine et entretien).

les logiques d'occupation et d'exclusion de certains postes, et pose, dès lors qu'une femme décide d'investir un milieu professionnel à fort investissement temporel (à l'instar de la marine marchande) la question de l'articulation entre travail, famille et loisirs et, par voie de conséquence, celle de la prise en charge du travail domestique. Paul Bouffartigue et Charles Gadéa reprennent d'ailleurs le modèle de Françoise Belle pour illustrer les tensions produites dans ce cas de figure : « Ces tensions prennent trois formes : l'ambivalence entre l'obligation sociale (le rôle de mère) et le désir personnel (de réalisation professionnelle); le clivage entre les deux rôles sociaux, lié à leur incompatibilité radicale qui interdit de choisir, enfin le conflit quand la volonté de réussir sur les deux fronts oblige à un combat de tous les instants » (Bouffartigue et Gadéa, 2000). Dans un premier temps, je reviendrai sur les caractéristiques du métier d'officier, tant dans les attentes attachées à l'exercice de la profession que dans son mode d'organisation. Dans un deuxième temps, j'aborderai la façon dont cette organisation spécifique affecte les autres temps sociaux. J'analyserai ensuite la manière dont les officières s'accommodent, négocient et arbitrent ces temps de vie.

Méthodologie de l'enquête et caractéristiques sociodémographiques

Les résultats de recherche présentés dans cet article sont tirés d'une enquête ethnographique réalisée à bord de navires de commerce et menée entre 2007 et 2014. La thèse issue de cette enquête³ s'appuie sur 52 entretiens compréhensifs réalisés auprès de 22 femmes et 30 hommes. Aux entretiens s'ajoutent des observations collectées à l'occasion des quatre-vingts jours passés à bord de différents navires (pétroliers, ferry, navire scientifique, remorqueur). L'enquête a pris la forme d'une ethnographie visuelle puisque l'outil caméra a été largement mobilisé, tant dans le recueil des entretiens que pour mes observations⁴. Cette recherche est principalement centrée sur les officières polyvalentes, soit 21 femmes occupant une position élevée dans la stratification professionnelle de ce milieu. Diplômées des écoles nationales de la marine marchande, ces officières ont commencé leur carrière en exerçant des fonctions de lieutenant, à la machine ou au pont. Elles ont toutes appris la navigation, les opérations de sécurité à bord, les opérations commerciales, le travail de la machine (entretien de tout ce qui est lié à la propulsion du navire, gestion des avaries, gestion des stocks, etc.). En termes de situation professionnelle, ces femmes rencontrées se situent de façon égale aux deux niveaux de responsabilités qui distinguent les officiers : le niveau opérationnel (lieutenant au pont ou à la machine); et le niveau de direction (second capitaine, second mécanicien, chef mécanicien, capitaine/commandant).

3. La thèse est intitulée « La longue traversée des officières de la marine marchande; ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre ». Elle a été soutenue en novembre 2014.

4. L'ensemble de ce que j'ai filmé a fait l'objet d'un documentaire (41') intitulé : *Profession : officière de la marine marchande*.

I. Les officières de marine marchande : une entrée par le genre dans un univers professionnel masculin

Le secteur professionnel de la marine marchande est un terrain d'enquête présentant toutes les caractéristiques de ces univers de travail qui sont historiquement dominés par les hommes. La figure du marin a de tout temps été incarnée par des hommes. D'Ulysse aux Vikings, de Christophe Colomb à Vasco de Gama, ces personnages ont contribué à faire de la virilité la valeur absolue et la base de l'éthos professionnel du marin de la marine marchande (Fusulier, 2011). Ce modèle de virilité repose sur trois valeurs essentielles : force physique, courage, puissance sexuelle (Corbin, Courtine, Vigarello, 2011). Érigée en contre-modèle de la femme (mais aussi comme principe de domination entre hommes), cette matrice de comportement participe à la mise à l'écart des femmes qui, par leur présence, fragilisent une construction identitaire basée historiquement sur un espace exclusivement masculin. D'autres qualités, dont les femmes sont *a priori* exclues, complètent ce modèle masculin : engagement professionnel total et radical, technicité, autorité. Autant de propriétés qui font de la présence des femmes, pour les conservateurs du milieu, une sorte d'anomalie. Une autre caractéristique de cet espace de travail est celle d'être un univers où temps privé et temps professionnel sont étroitement imbriqués. Hommes et femmes sont contraints de partager une intimité, matérialisée notamment par l'espace restreint du bord. En ce sens, et à la différence d'autres bastions masculins (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008), l'univers de la marine marchande a ceci de particulier qu'il réduit les frontières du travail et du hors-travail.

Enfin, une exigence attachée à cette profession est d'imposer une présence exclusive sur le lieu de travail, et ce durant un laps de temps plus ou moins long. Cette contrainte qui pèse à la fois sur les hommes et sur les femmes se traduit, pour ces dernières, par des progressions de carrière fortement entravées par les projections qu'une majorité de leurs supérieurs ont à leur égard. En effet, il n'est pas rare qu'on anticipe pour elles qu'une maternité viendra stopper leur carrière (Grövel 2013, Stevanovic, 2014). Les décideurs préfèrent, par conséquent, miser sur une carrière masculine jugée plus à même de se déployer dans le temps. La présence de ce plafond de verre s'explique aussi par les attentes d'une hiérarchie qui continuent à mobiliser la norme masculine comme cadre de référence pour se convaincre de l'aptitude du marin. Ce constat mis en évidence chez les cadres par Cécile Guillaume et Sophie Pochic valide l'idée selon laquelle «le système de gestion formel des carrières repose sur un modèle masculin-neutre de parcours qui sert à la fois d'étalon pour tous les autres parcours et de couperet pour la sélection des meilleurs» (Guillaume et Pochic, 2007). En cela, les représentations sociales associées aux femmes continuent à jouer comme des freins à leur carrière et particulièrement lorsqu'elles désirent s'engager dans des filières qualifiées de difficiles (grande pêche, long cours, offshore).

Au final, en dépit de règles se posant apparemment comme neutres, car reposant sur l'ancienneté, peu de femmes ont accès aux plus hautes fonctions du bord. Cependant, elles sont nombreuses à se maintenir dans cette activité et à tenter d'articuler une carrière professionnelle dynamique avec

une vie de famille harmonieuse, et ce malgré des facteurs temporels qui pèsent lourdement sur chacune de ces deux sphères.

1.1 Le rythme de travail dans la marine marchande, à contretemps des temps sociaux.

Un des atypismes de ce secteur d'activité est que travail et famille ne se succèdent pas au quotidien, mais sur plusieurs semaines passées soit en mer soit en congés. Ce calendrier imposé est lié à une organisation du travail qui inclut l'éloignement géographique comme principale condition d'exercice. Elle est compensée, pour le marin, par une durée de congés conséquente si on la compare à l'usage en vigueur⁵. Ainsi, six mois travaillés équivalent à environ six mois de congés payés. Le rythme de la prise de ces congés dépend essentiellement de l'entreprise et varie, en général et pour un officier français, de quelques semaines à quelques mois consécutifs⁶. Ces congés sont présentés par les marins comme un avantage, voire un motif d'engagement dans cette voie professionnelle. Ils permettent, autant que cela soit possible, de compenser la coupure radicale avec la sphère conjugale et familiale.

C'est donc dans ce contexte de temps « condensés » qu'évoluent les officières rencontrées. Dans la perspective d'une articulation de la vie privée avec la vie professionnelle, on peut avancer l'hypothèse que ces temporalités atypiques ont une influence sur les prises de décision en matière de vie privée (Fusulier et Nicole-Drancourt, 2015) qui rend nécessaire d'engager une réflexion autour de la place qu'elles accordent à la conjugalité et à celle de la famille.

1.2 Des temps séparés : un éloignement qui perturbe la lecture de la relation conjugale

Cette activité professionnelle n'impacte pas seulement la vie familiale, mais aussi, et en premier lieu, la vie conjugale. C'est la raison pour laquelle je souhaite m'attarder un instant sur les aspects de la gestion du couple, en amont même d'un projet d'enfant. S'il est courant de s'intéresser aux problèmes organisationnels qu'occasionne l'arrivée d'un enfant et de ses conséquences sur les carrières des femmes, on évoque rarement l'impact de la situation professionnelle sur la vie affective du couple seul et sur la façon dont la conjugalité peut se construire dans un contexte d'éloignement (Sibaud, 2015). Comment nouer des relations durables quand les exigences professionnelles imposent une absence fréquente et régulière ?

Jean-Claude Kaufmann mentionne que les attentes contemporaines envers le couple sont devenues si grandes que le couple n'en est que plus difficile à construire (Kaufmann, 2010). Sa fragilité s'explique par la prudence avec laquelle les individus décident de s'engager durablement dans une relation. Ils préfèrent tester la solidité du sentiment avant d'aller plus avant dans la relation. Mais, chez les officières, comment expérimenter cette solidité dès lors qu'il n'y a pas vie commune ? L'exemple d'Ingrid, autoproclamée « *SDF de luxe* », est en ce sens révélateur des relations entravées par des conjectures strictement matérielles. Ainsi, elle n'a pas son propre appartement⁷ et, lorsqu'elle débarque, elle se rend d'abord chez ses parents, qui

5. En 2010, les salariés ont pris en moyenne 37 jours ouvrables de congés, correspondant à 6,2 semaines de congés. Source : Insee, enquête Emploi en continu sur l'année 2010.

6. Le rythme peut être, par exemple, de deux mois en mer; deux mois à terre ou sept semaines en mer; sept semaines à terre, ou encore un mois en mer; un mois à terre, voire, dans les cas des ferries, un rythme d'alternance d'une semaine en mer; une semaine à terre

7. En effet, disposer d'une habitation où l'on est absent près de six mois par an oblige à une organisation spécifique (trouver des personnes qui relèveront le courrier; régleront détails et éventuels problèmes liés au logement, etc.).

habitent en Bretagne. Elle résout ses affaires courantes, visite quelques amis, puis elle rejoint son petit ami s'il est débarqué. Dans la mesure où lui aussi habite chez ses parents (en Ariège), c'est seulement en décidant de partir ensemble en vacances qu'Ingrid et son ami ont une vie commune.

«Au final ça fait cinq ans qu'on est ensemble, et on a dû... quoi ? Passer à peine un an à partager une chambre et le plus souvent ce sont des chambres d'hôtel» (Ingrid, 27 ans, second capitaine, pétrolier, C1NM, Ille-et-Vilaine. Conjoint : second capitaine).

Dans le cas d'Ingrid, le couple se croise par intermittence, quelques semaines durant et jamais plus de cinq mois par an. La relation de couple qui mène généralement à sa stabilisation est sans cesse interrompue. Stéphanie (en couple avec un autre navigant) tient à faire part du manque de repères généré par cette discontinuité de la relation, qui vient brouiller les cartes de compréhension des rapports amoureux :

«Quand tu te retrouves, tu as une espèce de moment qui est privilégié. Tu te retrouves et, à la limite, tu te redécouvres. Tu étais à bord, donc il te faut une réadaptation, et ça se passe super bien pendant deux ou trois semaines. Ensuite, tu commences à avoir une vie de couple qui est plus normale. Et ensuite, l'autre repart et tu te retrouves toute seule et là tu commences à... En fait, c'est seulement à ce moment-là que tu commences à réfléchir au couple. Alors qu'avant le temps où tu étais ensemble, non. Tu profites pour faire plein de trucs. Partir en vacances, partir en week-end. Et c'est au moment où tu te retrouves toute seule que tu prends le plus de distance. Et que tu te dis que tu n'es pas forcément bien dans ta relation. Dans une année, si tu es un couple de marins, tu te vois quoi ? Maximum cinq mois»(Stéphanie, 29 ans, seconde mécanicienne, C1NM, porte-conteneurs, Aveyron. Conjoint : second mécanicien).

Dès lors que cet effet lune de miel, qui se rejoue à chaque débarquement, s'estompe, il se pose la difficulté de mettre un terme à la relation car le risque serait d'affecter le bon déroulement du travail :

«Donc, après, il y aussi le côté tactique. C'est-à-dire le jour où tu décides que «j'en ai marre, je veux arrêter cette relation», et bien à quel moment tu le fais ? Si tu le fais au moment où l'autre va débarquer, lui il a attendu presque un mois et demi ; et si c'est la veille qu'il rembarque, il va se faire un embarquement pourri. C'est délicat.» (Stéphanie, 29 ans, seconde mécanicienne, C1NM, porte-conteneurs, Aveyron. Conjoint : second mécanicien).

Stéphanie tente de départager ce qui relève de son désir de ne pas poursuivre sa relation et ce qui relève de son sentiment de culpabilité, soulignant comment la conjugalité est susceptible d'affecter le rapport au travail.

1.3 Renoncer à une carrière embarquée pour consolider le couple

Les représentations autour de la relation conjugale posent en général la difficulté à gérer le manque de l'autre. En tant qu'indicateur de l'engagement, le manque peut constituer le point d'appui sur lequel certaines relations

se bâtissent. Le principe est le suivant : chacun devrait souffrir de l'absence de l'autre sous peine de délitement de la relation comme l'affirme Gaël :

«Tu comprends, quand tu es là sept semaines sur sept, ça lui laisse sept semaines pour vivre sa vie à elle, sans moi, avec ses copains, son boulot, sa danse, sa vie, quoi. Et comme elle est déjà très indépendante de nature, eh bien oui, je l'avoue, j'ai eu peur qu'elle rencontre quelqu'un d'autre ou qu'elle se rende compte qu'elle n'avait pas besoin de moi. Enfin besoin... bref, tu vois ce que je veux dire, je me suis dit que si je n'étais pas là, je la perdrais. Je ne sais pas si ça se serait passé mais, en tout cas, j'avais peur que ça arrive» (Gaël, 37 ans, second mécanicien, offshore, C1NM, Pyrénées-Atlantiques, ex-second reconverti comme ingénieur dans une compagnie pétrolière. Conjointe : infirmière).

La nécessité de ressouder son couple peut devenir la raison d'un choix de reconversion. Ainsi, Gaël a choisi d'occuper un poste à terre, car il craignait de perdre sa compagne. La crainte de perdre un équilibre conjugal ou la nécessité de le ressouder en étant présent physiquement près de sa compagne constitue pour Gaël un motif de renonciation à sa carrière embarquée. Qu'observe-t-on alors chez les officières? Sans pour autant faire l'objet d'une négociation autour du retrait de la carrière, les discussions portent sur des formes de trajectoires professionnelles considérées plus en phase avec la figure du couple traditionnel, comme l'illustre Justine, qui me fait part de la difficulté pour son conjoint de vivre avec une femme marin. Cela a nécessité de trouver un compromis, celui de naviguer au ferry, en rotation sept jours sur sept.

«Mon copain est sédentaire et lui, que je parte trois mois, pour lui, ce n'est même pas envisageable. Et voilà moi je suis au ferry et c'est un compromis qu'on a fait. Mais bon après c'est un choix, c'est un point de vue. Je pense que c'est difficile pour les hommes d'envisager de voir sa femme partir. Loin, longtemps dans un milieu d'hommes. Ça se comprend, c'est humain. C'est plus ce regard-là qui crée des contraintes qu'autre chose» (Justine, 27 ans, officier extérieur, ferry, C1NM, Finistère. Conjoint: ingénieur chez un équipementier automobile).

Malgré ce compromis, son couple ne résistera pas, et c'est avec un officier marin qu'elle engagera une nouvelle relation. Et, en effet, c'est en situation d'endogamie que l'on retrouve la plupart des officières qui ont fait l'objet de cette enquête, illustrant la forte tendance des partenaires à trouver des conjoints appartenant à leur milieu social, voire à la même profession. À l'instar des femmes architectes décrites par Nathalie Lapeyre (Lapeyre, 2004) et des policières étudiées par Geneviève Pruvost (Pruvost, 2007), les officières ne s'éloignent pas de la catégorie professionnelle à laquelle elles appartiennent. L'argument principal avancé par les femmes pour justifier d'une union avec un officier met en avant l'idée d'une appartenance à un monde culturel spécifique, celui des marins. En tant qu'homme marin, le conjoint comprendrait mieux l'absence de la partenaire et serait plus à même de s'affranchir des règles sociales qui présentent le couple dans une vie en coprésence physique. L'idéal restant quand même, pour les marins, des plannings aménagés afin d'être « calés » sur les temps d'embarquement

comme nous l'apprend Éliisa qui vit, au moment de notre première rencontre, avec un officier marin. Elle a expérimenté ces concessions venant directement interférer dans l'univers du travail, et qu'elle présente comme nécessaires au maintien de l'équilibre du couple :

« Bon, il se trouve que, là, mon copain est aussi marin, donc c'est un peu plus facile... quand on arrive à se caler ! Mais bon, voilà, il faut réussir à se caler. La dernière fois, par exemple, j'ai dû débarquer un peu plus tôt parce qu'il m'avait rejoint sur le lieu où je bossais aux Antilles et, en fait, on avait prévu des vacances là-bas. Et il se trouve que mon embarquement s'est prolongé et ça a été un peu tendu. Et, du coup, j'ai dû débarquer plus tôt alors que je ne voulais pas. Mais j'ai quand même débarqué plus tôt parce que sinon... bon, c'est sûr qu'on avait prévu des vacances et si je ne débarquais pas... voilà, les trois semaines de vacances... il ne restait plus qu'une semaine. Bon voilà, ce sont des concessions... mais moi je voulais aller jusqu'au bout de mon contrat. » (Éliisa, 33 ans, lieutenant navigation, navire scientifique, O1MM, Côtes-d'Armor. Conjoint : chef mécanicien yachtching)

Éliisa comprend que son accomplissement, qu'elle envisageait davantage du côté de la carrière à ce moment-là, doit intégrer maintenant la dimension du couple. Cette intégration va de pair avec des aménagements rendus nécessaires par la vie à deux. En cela, elle franchit une étape vers la consolidation de son couple. L'étape suivante sera généralement celle de la prise de décision d'avoir des enfants et celles des arbitrages qui y sont liés.

2. Vie de famille et vie professionnelle : entre articulation, concession et pression.

Les enquêtes menées sur le thème de l'articulation de la vie privée à la vie professionnelle (Nicole-Drancourt, 1989) montrent que, dans la plupart des cas, les hommes n'ont pas à gérer les mêmes difficultés que les femmes dès lors qu'ils ont des enfants. Pourtant, à bord d'un navire, un point les rassemble : leur absence physique les met dans l'incapacité de contrôler les événements du quotidien familial et domestique. Un enfant malade, une crèche soudainement en grève sont des circonstances sur lesquelles ils ne peuvent avoir de prise immédiate. Isolés en mer et peu joignables, ils se voient dans l'obligation de déléguer en totalité la responsabilité de leurs enfants. Cette délégation, doublée de l'absence physique, est présentée comme une source de souffrance pour de nombreux marins et constitue le premier facteur d'arrêt de la navigation au long cours, et ce quel que soit le sexe de ces officiers. Les marins considèrent, en conséquence, la reconversion comme une voie inéluctable et, dans ce contexte banalisé, chacun, homme et femme, se prépare mentalement à un reclassement professionnel.

2.1. Des normes sociales qui impriment fortement le déroulement des carrières

Différentes possibilités s'offrent aux officières « désirant » se reconverter, mais la large majorité des « recyclages à terre » concerne le secteur paramaritime (Grövel, 2013). Sans dresser une liste complète, il est utile de comprendre

qu'il est possible d'investir, pour les anciens officiers, plusieurs secteurs professionnels. Cette large gamme de possibilités qui leur est offerte contribue à faire peser sur elles l'injonction de quitter la navigation au long cours dès lors qu'elles ont un enfant.

L'exemple de Béatrice est, à cet égard, révélateur des pressions qui peuvent s'exercer (et/ou qu'elles s'imposent parfois elles-mêmes) pour les inciter à se reclasser à terre. Béatrice, qui navigue au long cours, est devenue très rapidement second capitaine : elle est passionnée par son métier et est pressentie pour devenir commandante. Lors d'une entrevue, je m'étonne qu'elle fasse un remplacement au remorquage alors qu'elle vient juste de débarquer après deux mois et demi de navigation. En règle générale, et surtout au début de leur débarquement, les marins se reposent. Lorsque j'évoque l'hypothèse de raisons financières qui la pousseraient à accepter des jours au remorquage, elle me répond :

« Mais non, pas du tout. Je travaille mon réseau pour si un jour je tombe enceinte. Il faut bien que je pense à ma reconversion. Du coup, quand ils me demandent, je n'ose pas refuser, sinon ils ne me rappelleront pas » (Béatrice, 32 ans, second capitaine, navire scientifique, O1MM, Finistère. Conjoint : technicien en robotique).

Or la situation est la suivante : elle vit en couple avec un homme travaillant à terre ; je lui demande donc si elle a envisagé de continuer à naviguer lorsqu'elle aura des enfants :

« C'est sûr que je préférerais rester dans la compagnie. Mais non, je ne me vois pas faire ça. Ma famille, les gens ne le comprendraient pas. Je ne me vois pas faire comme Emma qui elle continue à naviguer à mi-temps. C'est un peu bête parce qu'elle est très heureuse comme ça, elle. Et moi, je serais très heureuse aussi de continuer à naviguer, mais je ne me vois pas faire ça » (Béatrice, 32 ans, second capitaine, navire scientifique, O1MM, Finistère. Conjoint : technicien en robotique).

Béatrice tente donc, alors qu'elle navigue au long cours et qu'elle réalise une carrière ascendante, de « rectifier » sa trajectoire en s'investissant dans la navigation côtière. En cela, et en prévision d'être mère, elle tente de rendre sa carrière de navigante plus conforme à la conception normative des rôles sociaux. Elle anticipe donc sa reconversion, sans tenir compte de ses conditions de travail actuelles qui la satisfont pleinement. Plus loin dans l'entretien, je m'étonne qu'elle ait spontanément mobilisé le cas d'Emma, sa collègue officière comme elle, et pas celui de son autre collègue, Sabrina, qui travaille à plein temps sur les navires en tant que « garçon⁸ » au service général alors qu'elle a trois enfants (elle est donc deux fois plus absente). *« Mais elle, ce n'est pas pareil. C'est un peu comme si elle n'avait pas le choix. »* Je m'étonne de cette assertion, car les compétences de Sabrina⁹ dans son métier sont « transférables » dans tout emploi de service à terre, voire sur un ferry qui rendrait l'absence de Sabrina moins fréquente. De plus, le salaire, certes légèrement supérieur à un emploi équivalent à terre, ne peut prétendre compenser totalement la contrainte de l'absence. Il semble alors que le mécanisme employé soit davantage attaché à la position sociale de

8. Elle assure l'entretien des espaces communs, des cabines et assure le service à table.

9. Ces compétences sont proches de celles exigées dans l'hôtellerie et elle exerce son métier depuis quinze ans.

Sabrina. Celle-ci étant modeste, elle n'aurait d'autre choix que de naviguer. Béatrice considère que son appartenance à la catégorie des officiers pose le problème différemment : au contraire de Sabrina, Béatrice estime avoir le choix car, à terre, d'autres possibilités de faire carrière lui sont offertes.

2.2. Se maintenir dans une carrière embarquée en tant que mère et officière : une transgression sociale

Pour aller plus loin, se maintenir dans une carrière embarquée peut aller jusqu'à être perçue comme violant un certain « ordre des choses », ainsi que le montre l'expérience de Viviane.

Au moment de notre première interview, Viviane est lieutenant(e) sécurité et a un enfant en bas âge. Elle travaille pour une compagnie de transport de fret et passagers en cabotage national. Son mode d'alternance est un mois à bord, un mois à terre. Viviane s'estime favorisée car le navire sur lequel elle travaille fait escale toutes les quarante-huit heures dans la ville où elle habite ; elle met donc à profit ses trois heures de pause pour rendre visite à sa famille toutes les quarante-huit heures. Elle a repris la navigation quatre mois après la naissance de sa fille.

Concernant sa carrière, Viviane est sans équivoque : elle aspire à devenir commandante. Elle souligne cependant que cette position n'a rien d'évident et elle perçoit, chez ses collègues, des formes de réprobation. Son supérieur s'autorise d'ailleurs à faire part ouvertement de son désaveu :

« Tu vois, quand j'ai fait mon premier embarquement, lorsque j'ai repris, il y a le second capitaine qui m'a pris et qui m'a dit : "Viviane, tu n'as rien à faire sur un bateau, fais-toi trois ou quatre gamins, tu t'inscris à la CAF et tu t'arrêtes de travailler." Je suis restée bête. Déjà, je ne fais pas des enfants pour avoir des allocations. Moi, je commence à peine à travailler et j'ai quand même fait cinq ans d'études » (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM, Corse. Conjoint : chauffeur routier).

Sa situation professionnelle occasionne donc un certain nombre de dilemmes qu'elle gère difficilement : ce qui est source de pénibilité, c'est que Viviane a du mal à concilier ses charges familiales réelles, ses représentations sociales sur le rôle des sexes et son ambition professionnelle. Elle est issue d'un milieu social dont l'environnement familial paraît traditionnel. Elle a vécu une socialisation primaire axée sur une certaine division des tâches, entre un père assistant commercial et une mère au foyer. De ce fait, héritière de certaines représentations, mais conduisant une carrière, elle cherche à articuler une carrière sans sacrifier sa vie familiale. Viviane incarne donc le modèle de la femme « qui ne privilégie pas de manière évidente son rôle maternel » (Bouffartigue, Gadéa, 2000). En plus de se confronter à des pressions de la part de ses supérieurs, Viviane ne trouve pas, à l'exception de son mari, dans son environnement social et familial le soutien qu'elle escompte.

« Tout le monde me le reproche, enfin me reproche... me fait la remarque, quand je suis débarquée, quand... "Ah, ta fille, comment ça va ? Ah mais c'est vrai que tu ne l'as pas vue ou tu la vois un jour sur deux... Ah, mais ça change beau-

coup à cet âge-là. Tu dois la trouver changée quand tu ne la vois pas de vingt-quatre heures ou de quarante-huit heures ? Alors forcément, après tu te dis que : *« Est-ce que j'ai fait le bon choix, est-ce que je suis une bonne mère ? »* (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM, Corse. Conjoint : chauffeur routier).

Par conséquent, Viviane est traversée par des sentiments opposés qui mêlent culpabilité et plaisir d'être au travail, et ce d'autant qu'elle adhère elle-même assez largement au modèle d'une certaine division des rôles sociaux :

Viviane : *« C'est vrai que ce n'est pas un métier de... c'est bête, surtout venant d'une femme, mais ce n'est pas un métier de femme. »*

« — Ce n'est pas un métier de femme ?... »

Viviane : *« Eh bien, je n'arrive pas à... c'est-à-dire qu'une vie familiale... bon, moi, c'est toujours par rapport à une vie de famille. À partir du moment où je n'avais pas d'enfant, pour moi, j'ai toujours crié haut et fort, que tu sois un homme ou une femme, que tu pouvais le faire aussi bien. [...] Le métier d'officier, je dirais que c'est à la portée de tout le monde, aussi bien hommes que femmes, sans distinction. Maintenant, le jour où tu as une famille, là ce n'est plus un métier de femme. Pour moi, bon moi, je le fais parce que j'aime ce que je fais, mais ce n'est plus un métier de femme. Parce que, parce que... c'est bête, mais même moi qui suis là aujourd'hui, je ne devrais pas être là. Je devrais être chez moi en train de veiller sur ma fille. Tu vois ? Pour moi, c'est difficile de laisser ma fille. Le pire, c'est la nuit. La journée tout le monde travaille, c'est normal, toutes les femmes c'est comme ça. Mais c'est vrai que la nuit, ne pas savoir si elle dort, si elle pleure. À 8 mois, ne pas voir sa maman, je ne sais pas ce qu'elle peut ressentir. Mais moi, en tout cas, ça me perturbe énormément »* (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM, Corse. Conjoint : chauffeur routier).

Cet extrait, en se faisant la voix des contraintes sociales qui pèsent sur les femmes, révèle les doutes et les contradictions qui habitent Viviane. Sa culpabilité est fortement liée au sentiment d'esquiver un rôle social qui serait le sien, celui d'être mère. Ce sentiment vient directement perturber son activité et le plaisir qu'elle a à l'exercer, façonnant un rapport ambivalent à son travail. D'une part, il est source d'insatisfaction, car il engendre des sentiments négatifs. Et, d'autre part, il lui procure du bien-être puisqu'elle dit, en premier lieu, être là parce qu'elle « aime » ce qu'elle fait.

Mais, bientôt, elle ajoute une autre raison pour justifier la poursuite de la navigation et sa compatibilité avec son rôle de mère :

Viviane : *« On me voit comme quelqu'un à part, comme quelqu'un d'égoïste aussi. Alors que moi, j'estime que pas du tout. Si je le fais aussi, c'est pour ma fille. Pour qu'elle ait un bel avenir, pour qu'elle soit fière de moi. Et comme je le dis, tant que tout va bien pour elle... Bon, si un jour ça ne va pas, j'essaierai de me reconverter, mais en gardant quand même un pied dans l'étrier. Mais c'est surtout l'environnement qui fait que je me pose des questions, ça me fait me*

poser des questions » (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM, Corse. Conjoint : chauffeur routier).

L'idée d'assurer un « *bel avenir pour sa fille* » lui donne les ressources nécessaires à la poursuite de sa carrière en plaçant du côté de sa fille les raisons du maintien de son choix à continuer à naviguer. D'autre part, en introduisant l'idée qu'elle sera vigilante au bien-être de sa fille, elle pose un garde-fou. En cela, elle rappelle une « des trois "conditions", c'est-à-dire trois axes prioritaires » qui pour Chantal Nicole-Drancourt sont les clés de la réussite d'une carrière féminine qui vit en famille : « Enfin, la conscience des limites : pour avancer, réussir et surtout pour continuer, les femmes ne cessent de se poser des limites et des garde-fous »¹⁰ (Nicole-Drancourt, 1989). Ainsi, Viviane se confronte à une « multitude de rôles, contradictoires entre vie familiale et vie professionnelle » (Laufer et Pochic, 2004) qui conduit à s'interroger, à l'issue de notre entretien, sur la suite qu'elle donnera à sa carrière.

Deux ans plus tard, je revois Viviane, qui occupe des fonctions supérieures. Elle n'hésite pas à revenir sur les difficultés qu'elle a traversées et sur la façon dont elle est parvenue à résoudre ses conflits :

« C'était assez difficile la dernière fois qu'on s'est vues, c'est vrai que par rapport à ma fille j'avais du mal. L'ambiance à bord et aussi je me sentais coupable de laisser ma fille. Au jour d'aujourd'hui, le temps a passé et je revis, j'adore ce que je fais, je suis super contente par rapport à l'évolution de ma carrière, les relations avec ma fille, j'arrive à gérer, et mon mari s'est arrêté de travailler, c'est lui qui a pris le relais » (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM, Corse. Conjoint : chauffeur routier).

Son mari qui exerçait le métier de chauffeur routier a donc choisi de prendre un congé parental pour s'occuper de sa fille. Du fait de sa position sociale, il rejoint les constatations faites par Danièle Boyer et Muriel Nicolas : « Les hommes qui s'investissent le plus auprès de leurs enfants se caractérisent par un moindre temps de travail hebdomadaire et par des salaires en moyenne moins élevés que ceux des autres hommes ou que ceux de leur conjointe. Celles-ci ont, plus fréquemment que les autres femmes, des horaires de travail atypiques ne coïncidant pas avec ceux de leur compagnon, ce qui leur permet d'alterner leur présence auprès de l'enfant et de diminuer ainsi les frais de garde (Fagnani et Letablier, 2003) » (Boyer et Nicolas, 2006). Cette démarche, initiée effectivement par le constat du coût important lié aux frais de garde, a permis à Viviane de se recentrer sur son travail en diminuant le poids de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Elle peut à présent s'investir dans son travail avec plus de sérénité, jusqu'à même lui faire (toutes proportions gardées) préférer la vie du bord. Ainsi elle poursuit :

Viviane : « Je passe mes congés à la maison¹¹ et c'est vrai que, quand mes congés commencent à dépasser trente jours, ça commence à... bon c'est pas pesant, mais moi, je me dis : vivement que je rembarque » (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM. Corse, Conjoint : chauffeur routier).

10. Les deux premières conditions étant les suivantes. D'abord l'indépendance : pas celle, fragile, que procure le fait d'être simplement active. Mais celle, totale, qui consiste à gagner le « libre accès à l'emploi ». Ensuite, l'organisation personnelle, paradoxalement, la carrière des femmes en famille est le produit d'une organisation collective et d'une mobilisation individuelle.

11. Dans son cas, l'alternance est d'un mois de navigation, un mois de congés.

Cet aveu fait sourire Viviane. Le relatif soulagement qu'elle éprouve en regagnant le bord souligne que le rapport qu'elle entretient à son travail est source d'épanouissement. Arlie Hochschild a soulevé cette dimension dans son ouvrage en constatant que les contraintes imposées par la vie domestique pouvaient changer la famille en lieu d'aliénation transformant celui du travail en lieu d'épanouissement (Hochschild, 1997).

Lorsque je l'interroge sur la résolution du conflit moral concernant sa place en tant que mère continuant à naviguer, elle avance l'idée d'une inversion de rôle entre elle et son mari, ce qui lui permet de vivre sans coût son choix de carrière :

Viviane : *«Écoute, c'est bête à dire, mais pour moi, mon mari, c'est ma femme. Donc, en fait, les rôles sont un peu inversés. Bon, mon mari, c'est mon mari. C'est normal. Mais, par exemple, quand je suis avec mon beau-frère... Bon, mon beau-frère fait le même métier que moi. Alors, quand on est en famille, ma sœur parle avec mon mari, ils échangent : "Oui, quand ils étaient embarqués, elle a fait ci, elle a fait ça." Et ils ont des discussions entre guillemets de femmes de marins.»* (Viviane, 31 ans, commissaire, ferry, C1NM, Corse. Conjoint : chauffeur routier).

Ainsi en inversant les rôles sociaux, elle resouligne qu'elle s'identifie davantage à son statut de travailleur marin et aux modèles qui lui sont rattachés. Celui-ci fonctionne selon une présence épisodique dans la sphère de la famille et une délégation quasi totale de tout ce qui touche à l'éducation des enfants. En opérant cette division des rôles, et parce que son mari remédie à ce qu'elle considère être moralement son rôle, elle a apaisé les tensions qui créaient, pour elle, un certain mal-être au travail.

La négociation entre Viviane et son mari semble avoir trouvé un certain point d'équilibre. La rationalité de leur décision leur a permis de s'affranchir des attentes sociales en termes de division du travail domestique et familial.

Je tente alors de saisir, chez les collègues de Viviane, leur vision de ce choix. Cyril m'offre une piste de réflexion intéressante puisque, selon lui, Viviane *«n'a pas eu le choix, elle a été obligée de continuer à travailler»*. Je comprends alors que, pour Cyril qui se fait aussi le relais de ses collègues, c'est du côté d'un mari défaillant que vient l'explication du maintien de carrière de Viviane. La norme du *breadwinner*, modèle traditionnel selon lequel l'homme doit subvenir aux besoins de sa famille (Hochschild et Machung, 1990), est réactivée ici. Son mari ne remplissant pas ce rôle, c'est à Viviane que revient la nécessité de pallier ses défaillances, et ce pour le bien de l'enfant.

Ce qu'il semble important de retenir ici dès lors que l'on s'intéresse au regard que pose l'entourage social sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale dans la marine marchande. En se maintenant dans sa carrière, elle fait l'expérience de la double minorité : mère de famille, elle est une femme qui travaille dans un milieu d'hommes et qui vit avec un mari au foyer. Au cours des entretiens menés tant avec elle, qu'avec ses collègues, à aucun moment ne sont questionnées ni remises en cause ses compétences à exercer les plus hautes fonctions. C'est davantage du côté des rôles sociaux qu'est interrogée sa présence à bord : dans un premier temps, elle est perçue comme n'assumant pas le sien, celui de mère. Puis, dès lors qu'est connu le

fait que son mari a cessé son travail pour se consacrer à son enfant, c'est alors le mari qui n'assumerait plus le sien, ce qui rend alors légitime, voire nécessaire, le maintien de l'officière dans son activité.

En conclusion

Il existe une relative homogénéité dans le parcours de ces femmes à position sociale élevée lorsqu'on les compare aux femmes ingénieures décrites par Catherine Marry¹² (Marry, 2004). En début de carrière, ces femmes se concentrent sur les intérêts liés, comme leurs homologues masculins, à des ascensions professionnelles dynamiques même si elles doivent, pour cela, engager des discussions, tant avec leurs partenaires qu'avec leur hiérarchie. C'est entre 30 et 35 ans que leur « destin maternel » (Angeloff, 2012) vient stopper ou ralentir leur carrière. Réendossant un rôle social, qu'elles considèrent être le leur, elles choisissent, voire anticipent (le cas de Béatrice est en cela parlant), soit de stopper leur carrière pour devenir mère, soit de l'aménager en navigant autrement ou à temps partiel. Ce qui se joue alors principalement, ce n'est pas la quantité de temps passé avec l'enfant, mais davantage l'enjeu d'une disponibilité possible pour l'enfant. Des contre-exemples existent et certaines officières continuent à se maintenir dans une carrière embarquée à plein temps. Dans ces cas, les partenaires se sont engagés dans une phase de négociation où ils ont exploré plusieurs pistes de solutions jusqu'à trouver un accord centré avant tout sur l'intérêt matériel de la famille. Le couple s'entend alors sur des critères objectifs, principalement autour d'une rationalité économique qui justifie la transgression d'une certaine norme sociale, formulée autour du principe qu'« une-mère-doit-demeurer-près-de-son-enfant ». Les négociations engagées fabriquent de nouvelles normes acceptables pour les deux parties, sans pour autant infirmer les représentations associées à la répartition des rôles sociaux.

BIBLIOGRAPHIE

- Angeloff T. ([2006] 2012), « Monde du travail et sociologie du genre », in Alter N. (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Puf, Paris.
- Battagliola F. (2000), *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, Paris.
- Bouffartigue P., Gadéa C. (2000), *Sociologie des cadres*, La Découverte, Paris.
- Boyer D. et Nicolas M. (2006), « La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères? », in *Recherches et prévisions*, n° 84, pp. 35-51.
- Corbin A., Courtine J.-J., Vigarello G., (éd.) (2011), *Histoire de la virilité* (Tome 1 : *L'Invention de la virilité – de l'Antiquité aux Lumières*; Tome 2 : *Le Triomphe de la virilité – Le xx^e siècle*; Tome 3 : *La Virilité en crise? – xx^e-xx^e siècles*, Le Seuil, Paris.
- Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A. (éd.) (2008), *L'Inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Presses Universitaires de Rennes. Rennes.
- Guillaume C., Pochic S. (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », in *Travail, genre et sociétés*, n° 17, pp. 79-103.
- Fusulier B. (2011), « Le concept d'ethos » in *Recherches sociologiques et anthropologiques*, [en ligne], 42-1, mis en ligne le 29 septembre 2011.
- Fusulier B., Nicole-Drancourt C. (2015), « La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain » in *Interventions économiques*, vol. 53, pp. 2-10.
- Grövel A. (2013), « Les officiers de la marine marchande, un groupe professionnel dans la tempête? »

12. La filière polyvalente de l'école de la marine marchande est appelée cursus ingénieur depuis le décret de 2011, lequel autorise à décerner ce titre.

Accès au métier, socialisations et carrières des élèves des écoles supérieures maritimes au début du XXI^e siècle», Thèse de doctorat, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense, p. 427.

Hochschild A., Machung A. (1990), «The Second Shift : Working Parents and the Revolution at Home», Avon books, New York.

Hochschild A. (1997), «The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work», Metropolitan/Holt, New-York.

Maruani M., Meron M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, La Découverte, Paris.

Kaufmann J.-C. (2010), *Sociologie du couple*, PUF, Paris.

Lapeyre N., Lefeuvre N. (2004), «Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France», in *Nouvelles questions féministes*, 3/2004 (vol. 23), pp. 42-58.

Laufer J., Pochic S. (2004), *op. cit.* p. 154; elles citent : Roger A. (1993), «La gestion des carrières» in Helter J.-P. et Orsoni J. (dir.), *Encyclopédie du management*, Vuibert, Paris.

Marry C. (2004), *Les Femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Édition Belin. Paris.

Marry C. (1997), «Le diplôme et la carrière : masculin/féminin», in Terrail J.-P.(dir.), «La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux», La Dispute, Paris, pp. 177-191.

Nicole-Drancourt C. (1989), «Stratégies professionnelles et organisation des familles», in *Revue Française de Sociologie*, n° 30-1, pp. 57-80.

Pruvost G. (2007), *Profession : policier. Sexe : féminin*, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, Paris.

Sibaud L. (2015), «Les musiciens de variété au cœur de précarités conjugales», in *Les Mondes du travail*, n° 16-17.

Stevanovic J. (2014), «La longue traversée des officiers de la marine marchande. Ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre», Thèse de doctorat, Université Paris Descartes.

Rapport salarial, pénibilité et dangerosité du travail dans le secteur de la pêche artisanale française¹

Gilles Lazuech*

Résumé : *Le secteur de la pêche artisanale française traverse au cours des années 2000-2010 une crise sans précédent dont les causes renvoient aux différentes mesures prises dans le cadre de la politique européenne des pêches et à une augmentation très importante des charges d'exploitation pesant sur les entreprises de pêches côtières et hauturières. Pour faire face à cette crise, de nombreux patrons-armateurs et leurs équipages ont collectivement accepté une intensification du travail à bord des navires qui a eu pour conséquence une augmentation sensible de l'accidentologie.*

Mots clés : *crise de la pêche ; intensification du travail ; mortalité ; salaire à la part ; rapport salarial.*

1. Cette recherche est inscrite dans le cadre du programme régional Coselmar financé par la région des Pays-de-la-Loire (2013-2017). Les enquêtes de terrain ont été réalisées dans les départements du Finistère, de la Loire-Atlantique et de la Vendée.

* Sociologue Maître de conférences HDR à l'UFR de Sociologie de l'Université de Nantes. Membre du laboratoire le CENS (centre nantais de sociologie) responsable de l'axe 2 du Laboratoire : croyances et pratiques économiques.
Adresse personnelle : 36 rue de la Libération, 44230 St Sébastien sur Loire.
gilles.lazuech@univ-nantes.fr.

2. La pêche artisanale regroupe la petite pêche, la pêche côtière et la pêche hauturière. Sont considérés comme relevant de la petite pêche les navires de moins de 12 mètres, embarquant au plus deux marins et travaillant à moins de 5 milles des côtes; de la pêche côtière, les navires de 12 à 16 mètres, embarquant au plus quatre marins et travaillant à moins de 20 milles des côtes; de la pêche hauturière les navires de moins de 25 mètres, embarquant au plus huit marins et travaillant jusqu'à 200 milles des côtes (ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du Code des transports).

Introduction

Les travaux qui abordent le sujet de la dégradation des conditions de travail des salariés tendent à mettre en avant la responsabilité de dirigeants trop préoccupés par la rentabilité de l'entreprise. Selon cette grille d'analyse, les salariés sont les victimes de dispositifs gestionnaires auxquels ils ne se soumettent que par contrainte. La pêche côtière et hauturière artisanale française semble échapper à cette analyse. Elle serait l'un des derniers secteurs d'activité dans lequel l'état dégradé des conditions de travail est l'expression d'un accord commun entre les différents membres des équipages.

Dans ce texte, nous nous attacherons à montrer que, pour faire face à une crise sans précédent de la pêche, de nombreux patrons-armateurs et leurs équipages ont accepté une intensification du travail dont les conséquences ont été la persistance de conditions de travail particulièrement pénibles et une augmentation de l'accidentologie à bord des navires. Notre propos se déroulera selon un plan en cinq parties : après avoir rappelé les traits structurels du rapport salarial dans le secteur de la pêche artisanale, nous aborderons la situation économique à laquelle furent confrontés les armements côtiers et hauturiers au cours des années 2000², puis nous chercherons à relier le niveau très élevé de la pénibilité et de la dangerosité du travail avec le rapport salarial particulier de ce secteur d'activité au cours des trois dernières parties.

I. Le contrat d'engagement : clef de voûte du rapport salarial de la pêche

Le concept de rapport salarial vise à approcher des « relations », des « engagements », des « régulations » qui caractérisent et organisent un champ d'activité (Boyer, 1986). Le mode de rémunération constitue l'un des traits

structurant du rapport salarial, il est un indicateur pertinent pour objectiver l'« engagement » – la qualité et l'intensité du travail consenties – par les travailleurs dans leur activité professionnelle (Reynaud, 1990).

1.1. Des actifs à part

La pêche artisanale reste l'un des derniers secteurs d'activité où le travail est exclusivement rémunéré par les résultats de l'entreprise. Ce mode de rémunération, appelé « à la part de pêche », consiste à reverser à chacun des membres de l'équipage une part du chiffre d'affaires duquel sont déduits des frais communs – appâts, glace, avitaillement, gasoil, congés payés – selon une clé de répartition déterminée au sein de chaque armement³. Ce mode de rémunération présente pour les équipages de nombreux avantages : il donne un sens à l'engagement dans le métier et aux sacrifices éventuellement consentis ; il scelle sur le bateau une solidarité de travail entre les membres de l'équipage quel que soit le poste qu'ils occupent.

Aux yeux des marins et de leur famille, les rémunérations perçues à la pêche – qui longtemps ont été très supérieures à celles des actifs occupant des métiers terrestres – ont justifié les heures passées sur le navire et les difficultés du métier « *Avant, dans le domaine de la pêche, tu gagnais bien ta croûte, deux, trois, quatre fois plus que ton copain ouvrier, voilà, ça attirait* » (matelot, Le Guilvinec, 55 ans). Si en mer le travail est difficile, la pénibilité semblait largement compensée par un niveau de vie inespéré qui plaçait les pêcheurs au sommet des hiérarchies sociales locales : « *Il y a vingt ans, on voyait des BM, des Audi. Ceux qui avaient de l'argent, ils en profitaient. [...] Quand j'ai voulu faire construire ma maison, le banquier m'a demandé combien je gagnais, et là, il m'a dit comme ça : on te prête 700 000 francs, mais on peut te prêter beaucoup plus si tu veux* » (second-mécanicien, Le Guilvinec, 52 ans).

Actifs à part, les marins-pêcheurs le sont également par leur inscription tardive dans la société salariale (Castel, 1995). Avant la loi de 1997, le contrat d'engagement qui lie l'armateur au matelot ne fait pas référence au droit à une rémunération minimale pour les marins en cas de parts faibles. Les cotisations sociales versées à l'Enim⁴ sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire, par catégorie de fonctions exercées à bord des navires, qui est généralement inférieur aux revenus d'activité. Enfin, il faudra attendre 2002 pour que soit fixée une durée maximale annuelle de travail pour les marins-pêcheurs (225 jours en mer) et que leur soit reconnu le droit aux congés payés.

Si les hommes embarqués ne sont pas propriétaires de l'entreprise, ils sont copropriétaires de la valeur des prises. À bord, le patron-armateur⁵ est jugé par ses matelots pour sa capacité à trouver le poisson. Le savoir-pêcher du patron fait sa réputation sur le port et c'est au titre de patron – et non de propriétaire du navire – qu'il percevra sa part de pêche comme les autres membres de l'équipage.

1.2. Un ethos de l'engagement

L'espérance de gains élevés conjuguée avec un métier particulièrement exigeant physiquement expliquent un engagement dans le métier corps et âme que les « anciens » se plaisent à raconter : « *Certains jours, fallait vrai-*

3. Le cas le plus fréquemment rencontré est celui d'une répartition du chiffre d'affaires en deux masses : celle qui revient à l'armement (généralement entre 50 et 60 % du chiffre d'affaires) et celle qui revient à l'équipage. Chaque marin reçoit une ou plusieurs « parts de pêche » : deux parts pour le patron, une part et demie pour le second et le mécanicien, une part pour chacun des matelots.

4. L'Établissement national des invalides de la marine (Enim), qui a été créé par une ordonnance royale de 1670, est un établissement public national ayant en charge le régime spécial de sécurité sociale des marins.

5. Lorsque le propriétaire du navire – l'armateur – est aussi celui qui commande le navire en mer – le patron – il est désigné comme étant un patron-armateur. Un second sur un navire de pêche est un homme d'équipage qui remplace le patron quand il n'est pas en mer. Un patron salarié est celui qui commande un navire de pêche sans en être le propriétaire.

ment très peu de temps pour manger, on restait pas à regarder, on mangeait en vitesse et puis vite au boulot, fallait pas rester traîner. Parce que le principe, c'est que les chaluts soient au fond de l'eau pour pêcher du poisson» (mécanicien, Le Guilvinec, 56 ans). L'engagement dans le travail est constitutif d'un ethos professionnel caractéristique du rapport salarial de la pêche. Il demeure le critère principal dont les patrons se servent pour juger l'aptitude au travail des futurs matelots, notamment à l'occasion des stages. Plus encore que les savoir-faire techniques pourtant indispensables à l'exécution du travail à bord, les dispositions à l'engagement sont pour les professionnels une qualité indispensable à l'exercice du métier ainsi qu'en témoigne un matelot de Saint-Guénolé : « Sur les lieux de pêche, c'est le patron qui commande. Il mène son embarcation là où il veut traîner son chalut. Nous, on trie, on lave, on range et on répare les chaluts. Ça c'est important, on répare les chaluts. Ça, c'est un gros boulot du matelot. » Un bon marin est celui qui est constamment prêt à « crocher dedans » quelles que soient les conditions d'exercice du travail parce qu'à bord, chacun le sait, « c'est le poisson qui commande ».

La régulation salariale par le salaire à la part s'inscrit donc au cœur d'une culture du métier qui reconnaît aux marins une double singularité : celle de former en mer une communauté de travail et celle d'un travail particulièrement éprouvant, incertain et risqué.

2. La pêche artisanale prise dans un effet de ciseaux

Aux années fastes de la ressource abondante, du gasoil bon marché et de la demande soutenue fait suite une situation économique de moins en moins favorable à partir des années 1980. De nombreuses entreprises auront du mal à se maintenir face à la conjonction de facteurs défavorables : raréfaction de la ressource, mesures européennes restrictives, tassement des prix en criée, augmentation sensible du prix du gasoil et tarissement des aides publiques.⁶

2.1. Une crise annoncée dès la fin des années 1970

L'État français s'engage dans une politique de modernisation de la filière pêche à partir des années 1960. Outre l'agrandissement des ports et la construction de nouvelles infrastructures, les navires de plus de 12 mètres constituent la cible des différents plans de modernisation. Les armateurs qui font construire un bateau peuvent prétendre à une aide directe de l'État allant jusqu'à 25% du prix du navire ainsi qu'à des taux d'intérêt réduits couvrant près de 90% l'encours du crédit (Meriot, 1986). Cette politique aura un succès certain : près de 500 bateaux (soit 65% de la flottille des 12-25 mètres) construits entre 1971 et 1980 seront éligibles aux aides de l'État.

Le renouvellement des flottilles côtières et hauturières est l'une des conséquences de ces politiques volontaristes mais elle n'est pas la seule, l'augmentation sensible des volumes pêchés entraîne une surexploitation des ressources halieutiques. Dès 1982, la politique commune des pêches (PCP) s'engage à mettre fin aux surcapacités de production. À cette fin, prenant le contre-pied des politiques antérieures qui soutenaient la croissance des capacités de capture, elle privilégie la réduction de l'effort de

6. La raréfaction des ressources halieutiques est l'une des conséquences de la « surpêche » des décennies précédentes face à laquelle des mesures restrictives seront prises au niveau européen dont l'arrêt des subventions publiques. Le tassement des prix en criée s'explique par des importations massives de poisson que rend possible l'application des accords de Maastricht.

pêche en s'appuyant sur un ensemble de mesures allant du contrôle de l'accès à la ressource (quotas, licences de pêche...) à des plans de sortie de flotte (Lequesne, 2001). La PCP fragilise la pêche artisanale française, les navires sont récents et ils ont été construits pour répondre à des volumes importants de capture sur la base d'un libre accès à la ressource et d'une charge faible du gasoil sur l'ensemble des coûts d'exploitation.

2.2. Les années noires des chalutiers hauturiers

La décennie 2000 sera particulièrement difficile pour les segments côtiers et hauturiers de la pêche. Alors que les restrictions d'accès à la ressource s'amplifient (quotas, fermeture de pêcheries, interdiction d'usage de certains engins de pêche...), une forte hausse du prix du gasoil maritime pénalise les chalutiers de fond⁷. Les entreprises de pêche artisanale, dont le taux de rentabilité des capitaux investis avait déjà chuté entre 1987 et 2004, confirment leur fragilité économique (Baranger, 2006).

Les effets de la hausse du prix du gasoil se font aussi ressentir sur les revenus perçus par les marins. Un nouveau risque apparaît pour ces derniers : celui de percevoir une part négative lorsque le chiffre d'affaires réalisé à l'issue d'une marée est inférieur aux frais communs. Cette situation n'a plus rien d'exceptionnelle lorsqu'à la raréfaction de la ressource se conjuguent des prix en criée peu soutenus, mais elle scelle une nouvelle alliance à bord des navires et contribue à effacer la distinction classique entre les intérêts du travail et ceux du capital. De l'armateur au matelot chacun se mobilise pour faire face. C'est dans ce contexte de crise qu'il faut analyser la brutalité des conflits des années 1980 et 1990 (Corlay, 1988). Ces conflits réaffirment publiquement la solidarité des marins-pêcheurs qui s'unissent pour faire face aux « ennemis » extérieurs que sont l'État, Bruxelles et la grande distribution. Ce sont les conditions socio-économiques de cette « union » qui finalement rendront possible l'endogénéisation de la crise.

3. Les conditions de travail comme variable d'ajustement

Les différentes politiques européennes des pêches ne se sont intéressées que très marginalement aux conditions de travail, le volet social relevant du domaine des compétences des États. À ce sujet, la politique menée par l'État français, les organisations professionnelles et les syndicats de marins est marquée par une grande inertie. Le cœur de la relation salariale reste le salaire à la part, les différents dispositifs de protection et d'assurance du travail (nombre de jours travaillés, salaire minimum, catégories de classement des marins ouvrant aux prestations sociales...) n'ont pas remis en cause ce mode de régulation comme le confirme la dernière convention collective nationale de la pêche signée en 2016.

Le salaire à la part permet aux marins les plus expérimentés de s'orienter vers les navires performants tout en assurant le maintien en activité de navires peu rentables à bord desquels ne seront perçues que de petites parts. C'est donc la rémunération qui guide le marin et non les conditions de travail à bord. Le code du travail, qui délègue au patron de pêche le soin de « garantir la sécurité du navire et des personnes embarquées » et au marin

7. En 2007, le gasoil représente 26% du chiffre d'affaires d'un chalutier de 24 mètres contre 15% en 2000.

de « prendre soin de sa santé et de celle des autres marins concernés par son travail », ainsi que l'absence presque totale de contrôles des conditions de travail en mer par les autorités maritimes favorisent le comportement des marins et le maintien des particularités du marché du travail de la pêche.

3.1. Un modèle de production de type industriel

Afin de maintenir la viabilité économique de leur entreprise des patrons-armateurs se sont tournés vers un modèle d'exploitation économique d'inspiration industrielle dont le principe repose sur l'usage intensif du capital articulé avec une organisation à flux tendu du travail. Si la durée du travail des marins ne peut excéder 225 jours par an, il n'y a pas de limite administrative qui fixe le nombre de jours d'exploitation de l'outil de production : « *Un bateau qui pêche, c'est un bateau qui est en mer, c'est un patron qui en veut et un équipage qui est motivé* » (patron-armateur, Les Sables-d'Olonne, 44 ans).

Deux conditions étaient nécessaires afin que se généralise à l'ensemble du secteur ce nouveau modèle de production. Les armements devaient pouvoir disposer d'un équipage en nombre suffisant afin d'assurer une présence continue des navires en mer et ils devaient pouvoir étendre la rémunération à la part de pêche à l'ensemble de l'équipage, y compris aux marins restés à terre. Ces deux conditions réunies, le maintien de la rentabilité du capital reposait presque exclusivement sur l'augmentation de la productivité du travail à bord en principe acceptée par l'équipage puisqu'elle contribuait au maintien de leurs revenus.

À titre d'exemple, un patron-armateur travaille avec un navire de 16 mètres à bord duquel sont embarqués cinq hommes : le patron, un mécanicien et trois matelots. En 2005, il fait construire un navire de 11 mètres dont l'équipage embarqué est ramené à trois hommes : un patron et deux matelots. Pour assurer une exploitation continue du navire, deux marins restent désormais à terre dont l'un est titulaire d'un brevet de commandement. Le changement d'embarcation n'entraîne aucune modification des engins de pêche et des modes de traitement des prises. L'attribution des parts de pêche reste également inchangée : deux parts pour le patron, une part et demie pour le mécanicien et une part pour chacun des matelots. Le nombre de parts à répartir entre les membres de l'équipage est presque identique (six parts et demie pour le bateau de 16 mètres et sept parts pour celui de 11 mètres) mais la production moyenne de parts de pêche par marin change significativement : un peu plus d'une part par marin embarqué sur le premier navire pour un peu plus de deux parts sur le second⁸.

8. La productivité moyenne par marin embarqué passe exactement de 1,3 part à 2,3 parts, soit une augmentation de 70% de la productivité du travail entre les deux navires.

Un sociologue à bord

Pour comprendre les conditions de travail à bord des navires de pêche, nous avons effectué une marée à bord d'un caseyeur de 11 mètres. Durant une semaine – sauf le dimanche – le navire et son équipage de trois hommes font route vers la zone de pêche où a été mouillée la veille douze filières de 50 casiers chacune. Lors des opérations de virage⁹, le patron qui est au treuil donne le rythme du travail (un casier toutes les 45 secondes), un matelot hisse chacun des casiers à bord d'un coup de reins, trie les crabes et les araignées et passe le casier vide au second matelot qui met l'appât et le transporte sur le pont arrière en attente du prochain filage. Au cours de cette marée de treize heures, chacun des deux matelots aura soulevé environ 9 tonnes (poids du casier, des prises, des bacs...), manipulé approximativement 2 500 crustacés, sectionné environ 3 000 pinces de crabe...

L'observation éclaire l'un des aspects de la division *mécanique* du travail dans la pêche. À l'occasion d'un second embarquement, c'est une division du travail de type *organique* qui sera observée.

À bord des navires hauturiers, les hommes du pont ont un savoir-faire technique dont la maîtrise est indispensable lors des opérations de virage, du tri des prises, du travail du poisson, de sa mise en cale... Le patron est celui qui «va chercher le poisson», il détient un «savoir-pêcher» qu'il ne partage pas avec le reste de l'équipage. Dans la passerelle du chalutier hauturier de 19 mètres sont disposés trois grands écrans représentant – selon des échelles de précision différentes — tous les traits de chaluts antérieurs. Sur ces cartes électroniques figurent des zones noires qui indiquent des fonds rocheux sur lesquels le bateau ne s'aventure pas au risque d'abîmer son train de pêche. Ces cartes des fonds marins et des routes chalutées constituent la mémoire des pêches antérieures à laquelle s'ajoute un «carnet de pêche» que le patron consigne à la main et dans lequel figurent pour chaque trait effectué, les espèces et les quantités pêchées, les coefficients de marées, les courants, l'état de la mer, la température de l'eau... C'est à l'aide de ces cartes, du «carnet de pêche» et de l'ensemble des informations disponibles (notamment les échanges par radio avec les autres navires sur zone) que le patron va déterminer une route de pêche.

Ce savoir n'est pas transmis à l'équipage, loin des côtes les hommes du pont ignorent qu'elle est la route suivie, mais ces derniers ne sont pas sans informations. Lors du virage du chalut, ils estiment les quantités pêchées, à l'issue des opérations de tri, ils ont une idée précise des différentes espèces capturées et, à la pesée, ils en connaissent le poids. L'ensemble de ces informations renseignent les hommes du pont sur le chiffre d'affaires qui sera effectué lors de la prochaine vente et donc sur ce que sera approximativement leur paie.

Dans le cas d'une «petite marée», l'équipage s'attend à ce que le patron chalute dans les zones noires des cartes, celles ou précisément les pêcheurs ne s'aventurent généralement pas mais où se cache le poisson¹⁰.

9. Le virage est l'opération qui consiste à sortir de l'eau le matériel de pêche, le filage est l'opération inverse.

10. Pour les navires qui débarquent leur pêche très régulièrement, le patron prend souvent le risque d'abîmer le chalut lors du dernier trait, les matelots disposant du temps de route pour effectuer les opérations de ramandage.

3.2. Une administration « compréhensive »

La diffusion du modèle industriel de production a été facilitée par des réglementations administratives qui autorisent à partir de l'année 2002 un effectif minimal de cinq hommes embarqués sur un navire pratiquant la pêche au large et trois pour un navire côtier. Selon une étude réalisée en 2011 par la Cellule capacité mer de l'université de Nantes, l'effectif embarqué aurait diminué en moyenne de deux hommes sur les navires pratiquant la pêche au large et d'un homme sur les navires côtiers au cours des années 2000. Selon cette étude, la diminution du nombre de marins embarqués par marée aurait contribué à stabiliser les revenus des pêcheurs dans une conjoncture marquée par la stagnation du chiffre d'affaires des entreprises de pêche.

La délivrance systématique de dérogations pour défaut de titres ou de brevets de navigation¹¹ conforte l'idée que les autorités de tutelle ont plutôt accompagné les transformations du modèle de production qu'elles n'ont cherché à les freiner. Finalement, à l'instar des autorités maritimes portuaires dont les interventions dans le cadre de la police des pêches resteront mesurées eu égard aux directives européennes – attitude compréhensive que Thomas Debril qualifie de complaisance administrative (Debril, 2012) – les directions départementales mer et littoral (DML) ont adopté la politique du « laisser-faire social », laissant aux pêcheurs le soin de résoudre les difficultés rencontrées.

4. L'accidentologie : indicateur de la pénibilité au travail

Devant faire face à de nombreuses difficultés financières et à une plus grande irrégularité de leurs revenus, les marins-pêcheurs ont accepté une augmentation de l'intensité du travail à bord des navires ainsi que la prise de risques supplémentaires en mer que traduit la persistance d'un niveau élevé d'accident du travail.

4.1. Des données incomplètes, éparses et parfois peu contrôlables

L'objectivation de la pénibilité du travail à bord des navires de pêche rencontre plusieurs limites. Les pêcheurs n'évoquent que très rarement ce sujet, ils considèrent que la pénibilité au travail est inhérente à leur profession et la possibilité d'un départ à la retraite dès l'âge de 55 ans contribue à la naturalisation de la pénibilité : « *Là, on a des positions... On a tous le dos cassé. L'amener [le poisson] devant avec tous les paniers, il faut le descendre dans la cale, faut le glacer, ça, c'est du boulot, c'est pas méchant méchant mais c'est du boulot... Vingt paniers, des paniers qui font 30 kilos. Oui et puis à l'arrière du bateau on attrape des paquets de mer, faut faire attention... On va pas arrêter le boulot parce que t'as mal au dos, tu fais ton boulot puis une fois à terre t'iras chez ton toubib* » (matelot, Lesconil, 35 ans). Les conditions de travail à bord des navires sont souvent considérées par les équipages comme « normales » et les dispositifs visant à l'amélioration des postures de travail proposés par les ergonomes de l'IMP sont rarement adoptés : « *Au niveau du traitement des captures, on a essayé de trouver un moyen pour mettre en place un tapis roulant avec le traitement des captures – étripage, lavage... – jusqu'en cale. C'était pour essayer*

11. Selon le code des transports, un navire hauturier ne peut pas prendre la mer s'il ne dispose pas d'un équipage d'au moins cinq hommes dont l'un est obligatoirement titulaire d'un brevet de commandement et un autre d'un brevet de mécanicien. À défaut d'un équipage réglementaire et afin de ne pas pénaliser les entreprises, les Affaires maritimes (DML) délivrent des titres dérogatoires qui doivent être renouvelés à chaque nouvelle marée.

de diminuer le port des charges. Ça n'a pas bien marché, en fait les bateaux sont trop petits et les espaces ne sont pas dédiés uniquement à une fonction. On a un peu amélioré, mais pas de façon significative » (patron-armateur, 42 ans).

De manière plus institutionnelle, les séries statistiques publiées sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont peu comparables d'une année sur l'autre, souvent incomplètes et rarement disponibles avant les années 2000. Enfin, le rapport de Véronique Daubas-Letourneux met en évidence des pratiques de sous-déclaration des accidents qui tiennent à l'éloignement des navires, au mode de rémunération à la part qui lie l'ensemble des marins lors d'une marée, aux indemnités journalières versées par l'Enim généralement très inférieures au revenu d'activité, aux « tracasseries » administratives pour l'armateur, à l'autorisation de reprise d'activité soumise à l'approbation du médecin des gens de mer... (Daubas-Letourneux, 2011-2012).

4.2. Un secteur très accidentogène

La pêche est de loin le secteur d'activité pour lequel la fréquence des accidents du travail est la plus élevée selon les données publiées dans le « Rapport statistique sur les accidents du travail maritime » (éditions 2001 à 2010). En 2000, le taux de fréquence des arrêts de travail maritimes (ATM) était de 177‰ pour la pêche contre 103‰ pour le BTP, il est encore de 111‰ pour la pêche en 2010 contre 73‰ pour le BTP (36 ‰ pour l'ensemble des secteurs d'activité). Plus fréquents, les accidents des marins semblent aussi plus graves, en 2010 la durée moyenne d'arrêt de travail était de 72 jours dans la pêche contre 60 jours dans le BTP.

Les rapports consultés soulignent que les ATM survenus à la pêche au large sont deux fois plus nombreux que la moyenne des ATM du secteur et que leur gravité est significativement plus importante que pour l'ensemble des actifs travaillant dans la pêche. Plusieurs études relèvent le caractère très accidentogène de la pêche hauturière, tout particulièrement à bord des chalutiers et des fileyeurs. Selon les données contenues dans le rapport « Événements de mer et accidentologie professionnelle dans le secteur de la pêche en Bretagne » de 2013, 44 % des ATM déclarés en Bretagne proviennent de marins embarqués à bord d'un navire hauturier alors que seuls 25 % des marins travaillent à bord de ces navires.

La conclusion du *Rapport statistique sur les accidents du travail maritime* de 2010 relève que « le métier de la pêche est l'un des plus dangereux du monde », constat que confirment les propos d'un médecin des gens de mer : « Quand vous aurez vu comment ça se passe pour mettre un chalut à l'eau et le remonter... C'est vraiment à se demander comment il n'y a pas plus d'accidents. Quand on voit les techniques utilisées... Vous verriez ça à terre ? Ce sont des techniques qui sont extrêmement dangereuses. »

Si les statistiques qui sont publiées sur les accidents du travail pour les secteurs d'activité terrestres ne peuvent pas toujours être comparées avec celles disponibles pour la pêche, ce n'est pas le cas des données renseignant sur la mortalité au travail. L'indice moyen de décès et de disparitions en mer pour 1 000 marins-pêcheurs est de 0,88 pour la décennie 2000 avec un pic de 1,31 en 2006. Cet indice moyen est de 0,28 pour la marine marchande et de 0,08 pour le BTP. En 2010, la probabilité de décéder au travail pour

un marin-pêcheur est dix fois supérieure à celle d'un salarié du bâtiment qui était le secteur d'activité terrestre le plus dangereux.

Le secteur de la pêche reste donc, entre 2000 et 2010, le plus accidentogène de tous les secteurs d'activité même lorsqu'il est comparé au secteur du BTP. La diminution des ATM au cours des années 2000 est imputable à la diminution du nombre de marins et beaucoup moins à la prévention comme le constate régulièrement l'IMP¹².

5. Organisation du travail et prise de risques

Contrairement à une tendance lourde de sécurisation du travail et de prévention des risques professionnels que l'on observe dans les autres secteurs économiques, celui de la pêche ne s'est intéressé que tardivement à ces problématiques.

La dégradation de la rentabilité du capital entraîne dans son sillage la baisse des revenus du travail. Si certains patrons-armateurs proches de l'âge de la retraite vont se saisir des différents plans de sortie de flotte pour quitter le métier, d'autres plus jeunes et parfois endettés doivent imaginer d'autres solutions pour leur entreprise.

Tout se passe au cours de la précédente décennie comme si la question de la prévention des risques passait après d'autres impératifs généralement d'ordre strictement économiques.

5.1. L'intensification du travail à bord des navires de pêche

Pour répondre aux demandes de la grande distribution en poissons « ultra-frais », les patrons ont cherché à raccourcir les traits de chalut et à débarquer dans des bases avancées¹³. L'intensification du travail est l'une des conséquences du raccourcissement des traits de chalut puisque l'équipage dispose de beaucoup moins de temps pour « récupérer » entre deux traits, et les bases avancées ont un effet comparable. Si elles réduisent le temps de route des navires entre les zones de pêche et les lieux de débarquement du poisson – donc la consommation de gasoil – elles ont aussi pour effet de diminuer sensiblement le temps de sommeil des équipages.

L'allongement du temps de travail et son fractionnement au cours d'une marée accroissent les risques d'accidents maritimes – collisions et échouages – même lorsque le bateau fait route. Entre 2000 et 2010, sept naufrages de navires hauturiers ont pour origine un défaut de veille alors que les navires sont de mieux en mieux équipés en instruments de navigation. Si les débarquements sur des bases avancées présentent pour l'armateur et son équipage un intérêt économique indéniable, ils ont aussi pour effet de raccourcir le temps de récupération des marins qui n'est pas compensé par des prises de congés plus fréquentes (Tirilly, 2005). Selon le « Rapport statistique sur les accidents du travail maritime » de 2010, les naufrages de navires côtiers et hauturiers ont pour origine au moins l'une des quatre causes suivantes : non-respect des consignes de sécurité à bord, collision et abordage, croche, navigation dangereuse.

Le vieillissement de la flottille, dont l'âge moyen est de 25 ans en 2011, a certainement contribué à l'augmentation des situations à risque sur les navires mais cette explication n'est pas suffisante. Les rapports d'enquêtes

12. Le gilet de sauvetage reste peu utilisé en dépit des recommandations de l'IMP.

13. On parle de bases avancées pour désigner les ports de débarquement qui sont les plus proches de la zone de pêche du navire. Le poisson débarqué est généralement acheminé par camion vers le port d'attache du navire pour y être vendu à la criée.

du BEA-MER qui ont été établis entre 2004 et 2009 après huit accidents mortels à bord de fileyeurs hauturiers, révèlent de nombreux dysfonctionnements qui ne sont pas imputables à l'état général du bateau, ni à celui de la mer, mais à la vitesse trop élevée du navire en manœuvre, au nombre insuffisant de matelots à poste, à l'absence de caméra sur le parc à filet... Ce n'est pas la vétusté des navires qui explique ces accidents mais l'impératif de la rentabilité de l'entreprise – « il faut que le bateau pêche » – qui a pour conséquence une augmentation significative de la pénibilité du travail. Pour le patron-armateur, la nécessité de rembourser les emprunts contractés lors de l'achat du navire, la charge des intérêts qui pèse aussi sur les matelots qui ont fait construire une maison neuve et dont la conjointe est souvent inactive, la fierté de se faire une « belle paie » localement valorisée sont à l'origine des dysfonctionnements constatés. La vitesse trop élevée du navire s'explique par la nécessité de mouiller une longueur de filet qui en moyenne a augmenté de 50% entre 2000 et 2010 avec un équipage de pont réduit d'au moins 20%. Les raisons pour lesquelles certaines mesures de sécurité ne sont plus respectées sont souvent imputables à l'état de fatigue dans lequel se trouve l'ensemble de l'équipage. Enfin, l'absence de caméra montre à quel point certains armateurs ont été amenés à « arbitrer » entre l'acquisition de matériel de pêche performant et l'achat de dispositifs de sécurité souvent coûteux.

5.2. Des prises de risques aux conséquences parfois fatales

La raréfaction de la ressource pousse aussi les patrons à chercher le poisson là où il se trouve, comme l'indique ce patron-armateur du Guilvinec : « *La ressource, on ne peut pas dire qu'elle est intacte. La pêche que l'on pratique ici, c'est le chalut... Dans les premières années, les fonds ont été explorés, c'était passionnant, y avait des patrons qui allaient voir dans des fonds où personne n'avait été. Puis, rapidement, tout a été connu, tout a été cartographié, tout a été exploité à fond... Un moment, il n'y avait plus rien, alors on allait plus profond et on remontait vers le nord.* » Aller pêcher plus au nord, au large des côtes de l'Irlande jusqu'aux îles Féroé, dans des mers plus hostiles et dans des zones moins pêchées, souvent très éloignées des postes de secours, est l'une des stratégies de pêche adoptée par certains patrons.

D'autres patrons iront chaluter sur des fonds rocheux, eux aussi moins fréquentés, mais qui ne seront pas sans conséquence pour l'équipage. Sur les « fonds durs », le chalut se déchire et les hommes du pont passeront parfois plusieurs heures à ramander dans des conditions de mer pas toujours faciles. Mais les patrons peuvent aller « chercher le poisson » en s'avançant dans des fonds beaucoup plus accidentés parsemés de pointes de roche. Sur ces fonds, le risque est la « croche » – le chalut se trouve pris dans une roche – dont les plus brutales peuvent occasionner le chavirage du navire.

Continuer à travailler quelles que soient les conditions météorologiques est une autre pratique à risque qui s'est généralisée au cours de la précédente décennie : « *Dans le passé, il n'était pas rare d'entendre qu'un tel était à la cape ou même en fuite... en raison des conditions météo. Aujourd'hui, les gars ils vont continuer tant qu'ils peuvent mettre à l'eau le matériel* » (patron-armateur, Port-Tudy, 50 ans). Les équipages qui sortent en mer lorsque la plupart des navires restent à quai peuvent espérer obtenir en criée un bon prix pour

leur pêche, mais par gros temps les chocs avec les panneaux¹⁴ sont plus fréquents ainsi que les chutes. En 2010, 29% des ATM à bord de navires hauturiers ont pour origine des chocs contre 9% à la petite pêche chalutière et 19% à la grande pêche (dite pêche industrielle) alors que les métiers pratiqués par ces navires sont comparables.

5.3. Comment tenir ?

L'intensification du travail à bord des navires de pêche n'est pas sans conséquence sur la santé des marins et elle pose la question des limites de la résistance physique et psychique des équipages. C'est dans ce contexte que les conduites addictives de marins sont devenues un sujet préoccupant. Les médecins des gens de mer, les assistantes sociales maritimes et l'INP développent des actions d'information et de prévention. Patrons et équipages ne sont pas insensibles aux campagnes de sensibilisation de l'IMP¹⁵, à quai les marins distinguent les « bateaux secs » des autres, mais en mer la consommation de « produits » relève entièrement de l'attitude du bord. Si le tabagisme n'engage que la santé du fumeur, la prise d'alcool, de cannabis et autres stupéfiants peut mettre en péril non seulement le matelot mais aussi l'équipage lorsqu'elle engage la sécurité à bord par manque de vigilance, des difficultés à exécuter certaines manœuvres, des comportements accidentogènes. L'étude réalisée par des médecins des gens de mer sur la consommation d'opiacés permet de cerner avec plus de précision les conséquences parfois délétères du travail à bord des bateaux de pêche (Le Floch, 2012). Parmi les causes invoquées par des pêcheurs, souvent jeunes, pour justifier cette consommation, certaines reviennent de façon récurrente : le stress, la peur, le rythme du travail, la fatigue, les rapports tendus entre membres d'équipage, l'absence de vie sociale entre matelots, la nécessité d'oublier... Des raisons qui sont apparemment liées aux conditions de travail et de vie à bord des navires.

Conclusion

La rémunération à la part de pêche constituerait selon Patrick Chaumette¹⁶ un obstacle majeur à l'inscription du secteur de la pêche dans le mode de régulation salariale qui organise le travail et les rapports des salariés avec leur employeur dans les métiers terrestres (Chaumette, 2003, 2008). Le secteur maritime échapperait encore au droit commun du travail, que ce soit en matière de cotisations et d'assurances sociales, de durée du travail, de droit à une rémunération minimale garantie, de droit à la formation professionnelle, de dispositifs visant à instaurer et à contrôler la sécurité et l'hygiène au travail. Ces « archaïsmes » et ces « ambiguïtés » propres au secteur de la pêche que relève cet auteur ont certainement facilité l'endogénéisation de la crise. Le rapport salarial de la pêche a permis de maintenir la rentabilité économique des entreprises artisanales et les revenus des pêcheurs mais au prix d'une nette dégradation des conditions de travail.

Les transformations structurelles qui touchent le secteur sont-elles susceptibles de mettre un terme à cette dégradation ? Depuis une dizaine d'années, le nombre d'entreprises artisanales diminue au profit de grands armements privés ou coopératifs. Ces armements qui ont plusieurs navires,

14. Les panneaux sont des pièces métalliques permettant de régler l'ouverture et la profondeur du chalut.

15. Depuis 2010, l'Institut maritime de prévention mène une campagne intitulée « La mer est dangereuse, n'en rajoutez pas » sous forme d'affiches et de livrets d'information disponibles dans les antennes locales des comités des pêches, les centres de gestion, les bureaux des services sociaux maritimes.

16. Patrick Chaumette est le directeur du Centre de droit maritime et océanique de l'université de Nantes.

qui sont bien dotés en droits de pêche et dont l'assise financière est solide mettent régulièrement à l'eau des bateaux plus sûrs et plus confortables. Dans ces entreprises de 25 à 100 salariés, la gestion du personnel fait l'objet d'une politique spécifique en matière de formation continue, de promotion professionnelle et de sécurisation des revenus lorsque l'armement prend à sa charge les variations du prix du gasoil et des prix en criée.

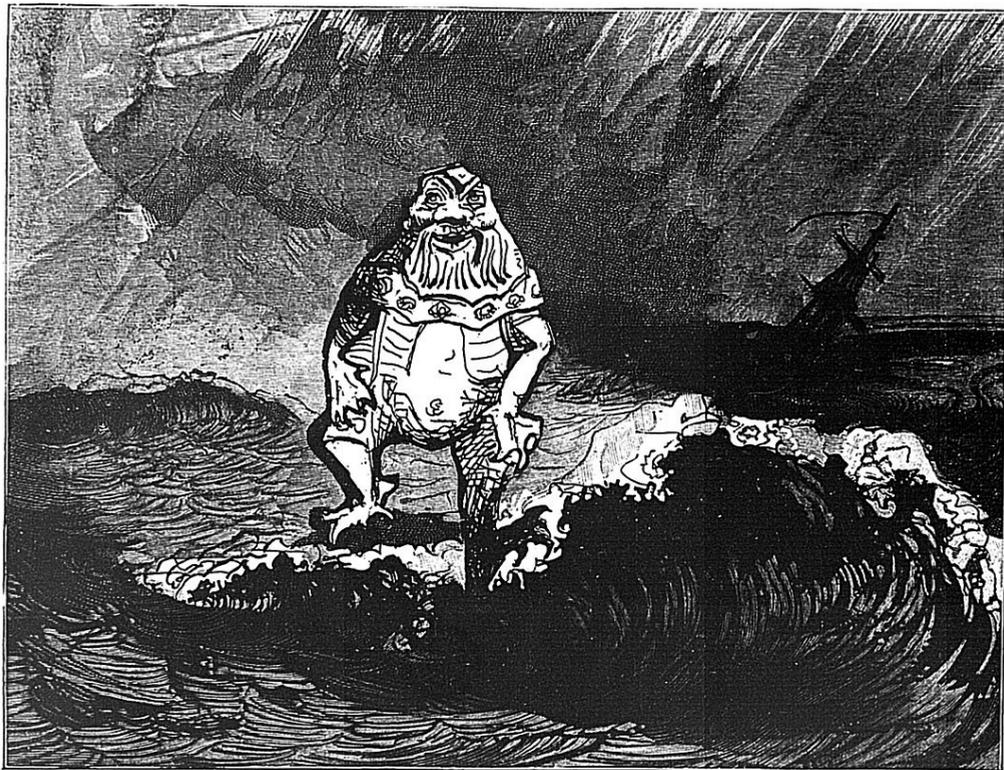
Le dernier bilan «Accidents du travail et maladies professionnelles maritimes», publié par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie en 2014, confirme les évolutions constatées depuis 2012, le BTP devient le secteur le plus accidentogène (64 AT pour 1 000 salariés dans le bâtiment contre 55 ATM pour 1 000 marins). Le taux de mortalité dans la pêche a diminué de près de 40% par rapport à la moyenne des années 2000. Ces évolutions témoignent des récentes transformations structurelles du secteur. Sur les navires des grandes entreprises de pêche les patrons sont des salariés, ils ont des comptes à rendre à leur employeur et ils peuvent être licenciés en cas de faute grave que constitue notamment la mise en danger de l'équipage. Les matelots récemment recrutés sont mieux formés aux questions de sécurité, certains ont obtenu un baccalauréat professionnel, ils privilégient les entreprises les plus solides et pas nécessairement celles qui ont la réputation d'offrir les plus «grosses parts». Enfin, les entreprises de pêche les plus importantes ont un CHSCT¹⁷, certaines pourraient avoir des représentants du personnel, voire des délégués syndicaux, si la culture du métier n'y faisait pas toujours obstacle.

BIBLIOGRAPHIE

- Baranger P. (2006), *La Rentabilité des entreprises de pêche du golfe de Gascogne : situation et perspectives*, LEN-Corrail, Université de Nantes, Nantes.
- Boyer R. (1986), *La Flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.
- Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, Paris.
- Chaumette P. (2003), «La lente agonie de la rémunération à la part de pêche. Du salaire minimum des heures de travail et des abus», revue électronique *Neptunus*, vol. 9/3, Centre de droit maritime et océanique, université de Nantes.
- Chaumette P. (2008), «De la prévention à la pêche maritime. Protéger les marins autant que la ressource halieutique?», in *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, pp. 323-339.
- Corlay JP. (1984), «Le conflit des pêches françaises en 1980 : essai de socio-géographie halieutique», in *Norois*, n° 121, pp. 155-169.
- Daubas-Letourneux V. (2011-2012), «Étude sociologique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les secteurs de la pêche et des cultures marines en Bretagne», http://old.bretagne.directe.gouv.fr/IMG/pdf/DaubasLetourneux_RF_DIRECTTE_jan2011.pdf, consulté le 12 décembre 2015.
- Debril T. (2012), «L'évolution de la régulation de la filière pêche dans le contexte européen : externalités économiques et politique publique» in *Économie rurale*, n° 329, pp. 3-15.
- Le Floch B. (2012), «Déterminants de la consommation d'opiacés chez les marins-pêcheurs», in *Exercer. La revue française de médecine générale*, vol. 23, n° 102.
- Lequesne J. (2001), *L'Europe bleue. À quoi sert une politique commune des pêches?*, Presses de Sciences-Po, Paris.
- Meuriot E. (1986), *La Flotte de pêche française de 1945 à 1983. Politiques et réalités*. Ressource de la mer, Ifremer. Consulté le 20 décembre 2015.
- Reynaud B. (1990), «Les modes de rémunération et le rapport salarial», in *Économie et prévision*, vol. 92, n° 1, pp. 1-14.

17. CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Tirilly G. (2005), « Horaires de travail, sommeil et vigilance chez les marins : quelles incidences sur les risques d'accidents en mer? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n° 7-1, consulté le 11 avril 2016. URL : <http://pistes.revues.org/3255>



LE ROI DES AUXCRINIERS. — DESSIN DE VICTOR HUGO.

3 d'ici & d'ailleurs

Une résistance collective : la grève de 2015 dans la métallurgie en Turquie

Nial Tekin*

Résumé : Les grèves « sauvages » dans l'industrie métallurgique en Turquie, formées contre un syndicat autoritaire, nous permettent de constater une série de problèmes qui perdure au sein de cette industrie de plus en plus puissante à la fois pour le pays mais aussi au niveau global. Avec une analyse spécifique dans le cadre de l'usine Renault en Turquie, nous affirmons que ce mouvement donne lieu à une résistance issue d'une expérience d'injustice que nous analyserons à travers trois facteurs : une productivité croissante au détriment des conditions de travail, une politique de bas salaires et un syndicat autoritaire.

Mot clés : grève sauvage ; Turquie ; industrie métallurgique ; expérience d'injustice.

Introduction

Au cours du mois de mai 2015, l'industrie métallurgique en Turquie a été fortement bouleversée pendant plusieurs semaines en raison d'une série de grèves « sauvages ». Le mouvement s'est d'abord déclenché au sein de l'usine Oyak-Renault à la suite de la dernière convention collective négociée par le syndicat de la métallurgie turc Turk-Metal, premier syndicat dans ce secteur. Pendant treize jours, d'abord chez Oyak-Renault, nous avons assisté à une vague de grèves spontanées dans plusieurs usines de cette industrie, certaines d'entre elles allant jusqu'à l'occupation des usines, avec comme revendication la liberté de choisir son syndicat, mais aussi une hausse substantielle des salaires.

* Doctorante en sociologie, Centre Pierre-Naville, Université d'Évry-Val d'Essonne

Dans cet article, nous tenterons d'analyser ce mouvement comme un phénomène de résistance collective issu d'une expérience d'injustice dans un contexte de paupérisation salariale et de dégradation des conditions de travail. Partant de ce postulat, il faut aussitôt souligner que cette vague de grèves ne relève certainement pas d'une stratégie précise qui aurait rendu possible la mobilisation collective, mais plutôt d'une exaspération des ouvriers. Ce « ras-le-bol » est la résultante d'une intensification du travail combiné à une politique patronale de bas salaires dans un contexte socio-économique de forte inflation, non corrigée par des mécanismes d'ajustement. Pour comprendre les dynamiques sociales sous-jacentes à cette vague de grèves « sauvages », nous proposerons une analyse approfondie du vécu des salariés de l'usine Oyak-Renault, même si le mouvement a pu être observé dans d'autres usines. La première raison de ce choix vient du fait que ce site a vu naître les prémices de ces révoltes et que les autres usines l'ont, par la suite, pris pour exemple. De plus, nous avons une meilleure connaissance de ce terrain grâce aux nombreux entretiens que nous avons pu réaliser auparavant sur ce site.

Sur le plan méthodologique, nous avons mobilisé différentes sources pour investiguer ce terrain. Dans un premier temps, nous nous servons de l'enquête réalisée sous forme d'entretiens semi-directifs effectuée entre 2012 et 2014 auprès de quarante salariés de différents départements de l'usine Oyak-Renault. Cette enquête réalisée avant la grève nous permettra de mettre en évidence que la grève n'était pas que l'expression d'une colère momentanée mais plutôt une réaction contre un certain nombre de problèmes chroniques caractéristiques de cette branche de l'industrie. Nous utiliserons également une série d'entretiens que nous avons réalisée lors de la grève. Les réponses ont été recueillies à la fois par courriel et sur les réseaux sociaux, ces derniers ayant été utilisés tout au long de la grève par les salariés pour se mobiliser et se faire entendre. Ce deuxième recueil de données nous fournira des descriptions et des expressions beaucoup plus explicites et détaillées sur les mécontentements qui ont pu s'exprimer durant la grève. Enfin, nous nous référerons à des articles de presse publiés sur ce conflit social et à une série d'entretiens réalisés par différents journaux et différentes revues au moment de la grève.

En nous appuyant sur ces différents matériaux, nous chercherons à comprendre les motifs exprimés, parfois de manière latente, qui ont provoqué ce conflit social de grande envergure. Notre hypothèse centrale sera donc que ce mouvement représente une résistance collective procédant de l'expérience d'injustice. Traiter un sujet partant du point de vue de l'expérience de l'injustice nécessite, d'après Emmanuel Renault, d'adopter « le point de vue des dynamiques qui conduisent d'une expérience négative à la possibilité d'une action revendicative dirigée contre les conditions de cette expérience négative » (2004 : 36). S'appuyant sur cette idée, nous expliquerons la manière dont les salariés exposent les conditions de cette expérience injuste qui se concrétise par une résistance collective. Dans ce cadre, en première partie, nous exposerons la situation économique-sociale en Turquie, ce qui nous permettra de mieux cerner le contexte des grèves, puis nous tâcherons de décrire les événements qui ont eu lieu dans l'usine d'Oyak-Renault pour enfin les analyser dans une dernière partie.

1. Comme le résume Cem Ozatalay, « le processus de néo-libéralisation fut déclenché en Turquie, comme dans le cas du Chili du général Pinochet, suite à un coup d'État militaire qui mit fin à l'instabilité politique et sociale du pays liée aux luttes se déroulant autant dans le parlement (entre les partis kémalistes et libéraux conservateurs) que dans les rues (entre la gauche révolutionnaire et la droite ultranationaliste-fasciste). » Par la suite, le mouvement syndical devint source d'embarras aux yeux des trois forces sociales dominantes, « c'est-à-dire (1) des forces armées (2) de la haute bureaucratie civile et (3) des conglomérats industriels » (Ozatalay, 2016 : 235). Mais, faut-il ajouter tout de suite, ce processus de néo-libéralisation n'a eu des impacts concrets que vers la fin des années 1990.

2. La Turquie a connu une crise économique sévère en 2001, nommée le Mercredi noir. En un soir, le dollar est monté de 670 000 à 1 million de livres turques. Pendant la crise, le nombre de chômeurs s'est accru de près d'un million et le PNB a régressé de près de 10%.

3. Le pouvoir politique de l'AKP a accéléré le processus de la néo-libéralisation s'opérant avec le développement d'une nouvelle classe bourgeoise d'origine anatolienne ayant sa propre élite conservatrice, ce qui fera ultérieurement changer le poids des acteurs traditionnels sur la scène economico-politique.

4. Évidemment, ce n'est pas l'explication complète de l'état actuel de l'économie du pays. Pour des analyses approfondies, voir Verez, 2013 ; Boratav, 2009 ; Onis et Senses, 2009.

La Turquie fait aujourd'hui partie des vingt premières puissances économiques mondiales et son industrie est comparable à celle de la Chine (Chaponnière, 2008), on la présente en effet comme « la petite Chine de l'Europe » (MécaSphere, 2012). Une lecture rétrospective de l'économie politique de la Turquie indique que le pays a subi plusieurs crises à la suite de son ouverture sur le marché mondial depuis 1980¹. Quant aux progrès économiques actuels, ils se sont concrétisés principalement au lendemain de la crise économique en 2001², avec un nouveau programme économique engagé par la Banque mondiale. Ce programme prévoit certaines réformes principalement axées sur le secteur public, l'assainissement du secteur bancaire ainsi que la libéralisation des marchés. Le pouvoir politique de l'AKP (Parti de la justice et du développement)³ a mené une série de politiques donnant lieu à une croissance économique. Ce processus est expliqué de la manière suivante par l'OCDE :

« La remise en ordre du secteur financier après la crise de 2001, qui s'est soldée par un nombre réduit de banques commerciales mieux capitalisées, a joué un rôle décisif pour la crédibilité et la stabilité macro-économiques dans les années 2000. La Turquie [est] désormais pleinement intégrée sur les marchés financiers mondiaux [...] » (2012 : 26).

Mais il faut aussitôt noter que, malgré cette croissance économique, la société turque est marquée par de profondes inégalités économiques et sociales. Par exemple, toujours d'après les données de l'OCDE, la Turquie reste le second pays à avoir le plus d'inégalités de revenus après le Mexique. Le Smic étant de 310 euros en juin 2015, un foyer qui ne cumulerait qu'un seul Smic se verrait alors en dessous du seuil de pauvreté. Le succès économique a créé des emplois mais globalement le chômage n'a guère reculé. Entre 2002 et 2012, le taux de chômage officiel était de 10,5% (OCDE, 2014), sachant qu'en 2012 le niveau de l'emploi informel variait autour de 39% de la population active (OIT, 2013 : 2). Quant au taux de syndicalisation, les données nous montrent qu'il diminue de manière constante depuis 1999. Cette année-là, le taux était de 10,6%, en 2012 il est descendu à 4,5%. La Turquie est le pays le moins syndiqué des pays de l'OCDE et les derniers changements législatifs n'encouragent guère la syndicalisation. Par exemple, d'après la loi sur les syndicats, dans une entreprise, plusieurs syndicats peuvent exister mais la possibilité pour un syndicat de négocier avec l'employeur est soumise à deux conditions. Premièrement, pour qu'un syndicat soit représentant attiré dans les négociations de convention collective, il doit organiser 3% des salariés d'une même branche d'industrie (par exemple 3% des salariés de la métallurgie en Turquie). Deuxièmement, au minimum 40% des effectifs d'une entreprise doivent adhérer à ce syndicat pour qu'il fasse partie des négociations des conventions collectives.

Aujourd'hui, 1,4 million d'ouvriers travaillent dans l'industrie métallurgique et seulement 233 000 sont syndiqués. Dans cette branche industrielle, il existe trois grands syndicats affiliés à trois confédérations à partir desquelles nous pouvons distinguer autant de traditions du syndicalisme en Turquie. Numériquement, le premier en taille est Turk-Metal, avec ses 150 000 adhérents affilié à la Confédération des syndicats ouvriers de la Turquie (Türk-İş), fondée en 1952. Cette dernière se définit comme « supra-

politique», «non engagée» et «sans couleur» (Akkaya, 2002). Cette confédération est la plus importante et rassemble 70 % du total des syndiqués. En seconde position, il y a le syndicat Celik-İş, avec 28 000 adhérents, affilié à la Confédération des syndicats ouvriers véritables (Hak-İş), elle-même fondée en 1976 par le mouvement politique islamique «Vision Nationale» (Milli Görüş). Elle se définit comme une confédération conservatrice. En troisième position, Birlesik-Metal avec 25 000 adhérents, fait partie de la Confédération des syndicats ouvriers révolutionnaires (Disk⁵), fondée en 1967 par des ouvriers et militants socialistes, il est dans la tradition syndicale de contestation.

2. La présentation de la grève

C'est donc dans ce contexte économique-social que le mécontentement général est progressivement apparu chez les ouvriers, allant jusqu'à déclencher une grève «sauvage»⁶ qui a paralysé l'industrie métallurgique pendant plusieurs semaines. Le mouvement s'est formé à la suite de l'application de la convention collective de 2014-2017. Le syndicat Turk-Metal et le Mess (Association des employeurs du secteur de la métallurgie) ont signé une nouvelle convention avec une hausse des salaires d'environ 4 %⁷ alors que le taux d'inflation était supérieur à 7 % par an, avec pour toile de fond une situation économique instable. Les ouvriers, dans l'attente d'une réponse quant à leurs revendications, n'ont obtenu aucune amélioration satisfaisante. De plus, la convention collective, qui était alors renégociée tous les deux ans, a été prolongée d'un an, conduisant à ce qu'aucun ajustement ne puisse être mis en œuvre pendant trois ans. Dès lors, cette convention fut considérée à juste titre comme une sorte de blocage des salaires, conduisant à une paupérisation rampante. Après la mise en place de la convention collective dans toutes les usines de ce secteur, les ouvriers ont pris connaissance d'une convention plus avantageuse signée entre Turk-Metal et Bosch⁸, usine de l'équipementier automobile. Ces derniers ont donc réclamé les mêmes avantages que les ouvriers travaillant chez Bosch. Mais leurs revendications ont été catégoriquement refusées par Turk-Metal. Cet incident a discrédité le syndicat et révélé au grand jour le coût de ses pratiques antidémocratiques.

L'élément déclencheur de la grève fut le licenciement de deux ouvriers contestataires au sein de l'usine Oyak-Renault, à la suite de leur démission du syndicat Turk-Metal. Ainsi, dans la nuit du jeudi 14 mai, l'équipe présente a cessé de travailler et s'est réunie à l'extérieur de l'usine, provoquant un arrêt de la production de douze jours. Relayée par les réseaux sociaux, la nouvelle de la contestation a réuni, en quelques heures, plusieurs centaines d'ouvriers de l'usine. Ces derniers se sont rassemblés toute la journée du vendredi 15 mai devant le site, reprenant des slogans contre le syndicat Turk-Metal. Près de 5 000 grévistes de l'usine Renault ont rapidement été suivis, d'une manière échelonnée, les jours suivants, par d'autres usines comme Tofas/Fiat (co-entreprise détenue par Fiat et le turc Koç Holding), Ford Otosan (co-entreprise détenue par Ford et le turc Koç Holding), Ototirm, Delphi, Valéo, Coskunoz, Mako, Arcelik, Sahince, Çemtaş, Trelleborg, ZF Sachs, Rollmech, Hyndai, Turk-Traktor (une alliance entre Case New Holland et le turc Koç Holding) et Mercedes. Le mardi 19 mai, moins

5. Le Disk s'est fondé par trois syndicats affiliés à Turk-İs. Le Maden-İs (Syndicat des ouvriers de la métallurgie), le Lastik-İs (Syndicat des ouvriers du caoutchouc) et le Basın-İs (Syndicat des métiers graphiques), qui ont quitté la confédération Turk-İs, et avec la participation du syndicat indépendant Gıda-İs (Syndicat des ouvriers de l'alimentation) ont fondé cette confédération ouvrière. Et, dès sa création, il y a eu une rivalité (violente) particulièrement dans l'industrie de la métallurgie entre Turk-Metal affilié à Türk-İs et Maden-İs, affilié au Disk. Quant à la position politique adoptée par le Disk, dans la plupart des cas, il soutenait le CHP (Parti républicain du peuple).

6. L'expression «grève sauvage» est autant employée dans le langage courant que dans le domaine scientifique. Ce type de mouvement social se développe d'une manière spontanée, il est non reconnu par les syndicats, et peut parfois même être contre eux. C'est donc un mouvement de grève engagé en dehors de toute décision syndicale et de préavis vis-à-vis de l'entreprise (Vigna, 2007; Spitaels, 1971).

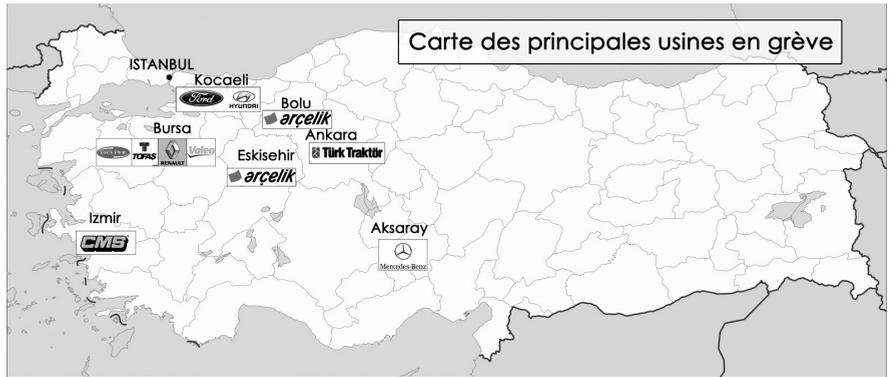
7. La convention s'applique rétroactivement à compter du 1^{er} septembre 2014 et jusqu'au 31 août 2017. Ainsi, les salariés ayant un salaire horaire inférieur à 5,80 livres turques (soit environ 1,80 euro d'après le cours d'août 2015) et qui ont été embauchés après le 1^{er} septembre 2014, auront un salaire porté à 5,80 livres turques par

d'une semaine après le début du mouvement, le nombre de grévistes dépassait les 15 000, répartis dans plusieurs villes comme Bursa, Eskisehir, Kocaeli, Ankara, Bolu, et Aksaray.

heure. Il s'agit d'un salaire légèrement supérieur au Smic turc. Par ailleurs, tous les salariés bénéficieront d'une hausse de salaire de 9,78% durant les six premiers mois d'application de la convention collective. Pour le deuxième, troisième, quatrième et sixième semestre d'application de la convention collective, les salaires seront relevés en fonction du taux d'inflation publié par Turkstat, l'organisme national des statistiques. Pour le cinquième semestre d'application de la convention collective, les salaires seront augmentés en fonction du taux d'inflation mais une hausse complémentaire de 3,5% s'y ajoutera.

8. Il s'agit d'une différence de salaire de 2 livres turques par heure (500 livres par mois) entre l'usine Bosch et les autres usines dans la même branche. Le syndicat Turk-Metal a signé un contrat beaucoup plus favorable chez Bosch car, il y a trois ans, les ouvriers de cette usine avaient démissionné de Turk Metal pour adhérer au syndicat rival, Birlesik Metal. Cependant, avec la pression de l'employeur soutenant Turk-Metal comme syndicat au sein de l'entreprise, les ouvriers sont retournés vers Turk-Metal.

9. Tisk (Confédération turque des syndicats des employeurs), Mess (Association des employeurs du secteur de la métallurgie), OIB (Union des exportateurs de l'industrie automobile), OSD (Association de l'industrie automobile), Taysad (Association de l'industrie des pièces et des composants des véhicules).



Le Mess et le syndicat Turk-Metal ont dénoncé le mouvement comme « illicite ». Les directions des usines ont tenté de le réduire en annonçant des jours de congés mais les grévistes n'ont pas quitté les usines. La rapidité avec laquelle ce mouvement a pris de l'ampleur s'est révélée alarmante, à la fois pour les employeurs mais aussi pour l'État. Le 19 mai, le PDG d'Oyak s'est exprimé dans une entrevue donnée à l'un des journaux les plus lus en Turquie pour commenter la grève : « En ce moment, notre perte est d'une voiture à la minute. De plus, Renault exporte les moteurs, les boîtes de vitesses et des pièces détachées pour ses autres usines. En d'autres mots, nous sommes dans un village global. C'est-à-dire que la production bloquée en Turquie bloque aussi la production des usines d'autres pays et détériore notre image » (*Hurriyet*, 19 mai 2015). Le 21 mai, cinq grandes associations et organisations patronales de l'industrie turque⁹ ont publié une déclaration commune indiquant que le secteur de l'automobile était la locomotive de l'économie turque et que même un seul jour de travail perdu pouvait déséquilibrer l'économie du pays. Jean-Christophe Kugler, responsable de la région Eurasie de Renault a lui aussi abordé la question des grèves, en signalant que Renault pourrait reconsidérer son investissement en Turquie, le conflit social ayant entraîné l'arrêt de la production. Kugler a avancé que la Turquie était un marché au potentiel important sur lequel Renault avait parié sur le long terme, et que la contestation n'était pas seulement une menace pour l'économie turque mais aussi pour l'économie mondiale (*Hurriyet*, 21 mai 2015). Au nom de l'État, le ministre de l'Industrie, Fikri Isik, a exprimé la nécessité d'une reprise immédiate de la production, évoquant lui aussi le risque potentiel d'une délocalisation de la part des acteurs globaux vers d'autres pays si la Turquie ne respectait pas sa promesse de production d'ici à la fin d'année (*Hurriyet*, 21 mai 2015). Ces quatre déclarations démontrent ainsi que, du point de vue de l'État et du patronat, ce mouvement est à la fois illicite, nuisible pour l'économie nationale et susceptible de faire fuir les capitaux étrangers. Ceci confirme, comme nous l'explique Beverly Silver dans le chapitre « *Labor Movements*

and Capital Mobility» combien le capital emploie sa mobilité comme arme de chantage : « *Yet each time a strong labor movement emerged, capitalists relocated production to sites with cheaper and presumably more docile labor, weakening labor movements in the sites of disinvestment but strengthening labor in the new sites of expansion* » (Silver, 2003: 41).

Mais, comme l'auteure elle-même l'ajoute, ni la solution technologique postfordiste, ni les corrections spatiales successives n'ont fourni de solutions stables à des problèmes de contrôle de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile mondiale (Silver, 2003 : 42) et, dans notre cas, malgré ces déclarations et chantages par la délocalisation, les salariés de Renault ont continué la grève jusqu'à ce que la direction de l'usine ait entamé le dialogue avec les délégués du personnel élus lors de la grève. En conclusion, les représentants des partis ont négocié et signé un protocole le 26 mai au soir et la production a repris le lendemain, le 27 mai. Voici les principales clauses extraites de ce protocole :

- aucun licenciement suite à la grève ;
- la liberté de choisir son syndicat ;
- une réévaluation des salaires dans un délai d'un mois ;
- 1 000 livres turques payées à tous les salariés dans un délai d'une semaine ;
- la reconnaissance de treize jours de grève payés.

À la suite de la reprise du travail, les ouvriers conservent une certaine solidarité avec une coordination provisoire face à la direction, pour veiller au respect de ce protocole. Néanmoins, le mouvement a entraîné l'émergence de deux courants parmi les ouvriers. D'un côté, un nouveau syndicat, Tomis (Syndicat de tous les ouvriers de l'automobile et de la métallurgie), a été fondé par dix-sept ouvriers de douze usines différentes qui ont élaboré le protocole et le mode de fonctionnement de ce nouveau syndicat. Pour le moment, ce syndicat reste assez minoritaire. De l'autre côté, les ouvriers de Renault ont adhéré au syndicat Birlesik-Metal et ce syndicat détiendrait aujourd'hui la majorité avec à peu près 3 000 adhérents au sein de l'usine¹⁰.

3. L'analyse de la grève

La grève s'est développée comme un feu de paille parmi des ouvriers communiquant principalement grâce aux réseaux sociaux, notamment par le biais de leur page Facebook¹¹, que ce soit pour se faire entendre ou pour transmettre ce dont ils avaient besoin : en nourriture, couvertures, etc. Le motif de la grève étant une opposition à une convention signée entre le syndicat Turk-Metal et l'employeur, durant la grève, les ouvriers n'ont pas souhaité le soutien des autres syndicats de la branche.

Comme nous l'avons déjà souligné, la grève a d'abord débuté à l'usine d'Oyak-Renault, cette dernière étant un des plus grands sites industriels de la ville de Bursa. Le site dispose d'une capacité de production de 360 000 véhicules par an. Parallèlement à l'assemblage, ce site produit aujourd'hui en grande quantité des trains roulants, des boîtes de vitesses et des moteurs qui sont ensuite montés ailleurs. Cette production est aussi importante pour l'économie turque puisqu'en 2014 Oyak-Renault était la 3^e plus grande entreprise en Turquie (BTSO, 2014). Le site comprend 5 704 salariés dont 4 413 ouvriers dont l'âge moyen est de 34 ans (selon les données du 31 décembre 2014). Il s'agit d'hommes en très grande partie, l'apparition des

10. Ces deux syndicats se présentent comme de gauche mais nous pouvons supposer que ce cette préférence a été motivée par le fait que Birlesik-Metal est un syndicat plus ancien et plus étendu que Tomis, qui est très récent et qui n'est représenté que dans cinq branches au niveau national.

11. La page de Facebook Metal Iscleri Birligi (Union des ouvriers de la métallurgie) est ouverte depuis 2009 dans le but de faire entendre les revendications des ouvriers en dehors d'un cadre institutionnel. Cette union n'est reconnue ni comme un syndicat ni comme une association.

ouvrières étant très récente et limitée pour le moment. De plus, ils opèrent tous sous le même type de contrat de travail, un CDD de onze mois pour la période d'essai suivi d'un CDI. Dès lors, ils sont tous salariés internes de Oyak-Renault puisque le code du travail turc n'autorise pas une entreprise à externaliser les métiers qui sont directement liés à son occupation principale, en l'occurrence la production. Parmi les ouvriers, il existe un pluralisme ethnique : la population ouvrière de cette ville en générale descend soit de la deuxième génération de l'exode rural venant de l'Est de la Turquie, ce qui représente une origine kurde, soit d'Anatolie centrale, d'origine turque, ou encore des familles de réfugiés des Balkans de la fin du XIX^e siècle (ce que l'on appelle en Turquie les *Muhadjir*¹²). Quant à leur position politique, M. Ozveri décrit ce groupe d'ouvriers comme étant nationaliste, pratiquants, conservateurs, patriarcal et étatiste. Ozveri, dans son article, attire l'attention sur « l'ingénierie sociale » et il s'interroge sur les raisons pour laquelle le patronat et les syndicalistes ont été stupéfaits face à cette grève : « Les ouvriers de la métallurgie sont majoritairement nationalistes-conservateurs. Le parti politique au pouvoir [AKP (Parti de la justice et du développement)] se présente comme nationaliste-conservateur. Le syndicat que les ouvriers ont quitté s'identifie aux valeurs nationalistes-conservatrices » (23 mai 2015).

Comment pouvons-nous alors expliquer qu'une résistance de cette ampleur, d'abord contre une convention collective puis contre un syndicat, ait soudainement pu prendre corps ? D'un point de vue sociologique, est-il pertinent de penser qu'un simple désaccord suffit à expliquer la mise en place d'un mouvement fédérateur d'une telle ampleur ? Sur ce point, Guy Caire (1978 : 166) nous énonce que la difficulté analytique essentielle d'un examen sociologique d'un conflit industriel ne réside pas dans le recensement des causes qui peuvent être à l'origine des grèves, mais dans la part qu'il convient d'attribuer à l'exprimé et à ce quoi la parole ouvrière renvoie. Claude Durand et Pierre Dubois (1975 : 77), partageant ce point de vue, nous proposent d'examiner les raisons latentes des grèves, car « elles peuvent, dans bien des cas, en être la motivation profonde ». En partant de cette idée, nous avancerions que, quand bien même le mouvement se serait déclenché à la suite d'un désaccord sur l'augmentation des salaires dans la nouvelle convention, ce dernier laisse transparaître une série de problèmes chroniques qui perdure dans ce secteur. En effet, la dégradation des conditions de travail liées aux cadences augmentées, la dépréciation du salaire dû à l'inflation et la diminution du rôle critique du syndicat « maison » attendu par les ouvriers sur ces questions forment les arguments principaux de la grève. Dit autrement : une configuration salariale marquée par le sentiment d'injustice par rapport à une condition ouvrière exploitée qui s'est accentuée par un autoritarisme du syndicat, vécu comme une collaboration structurelle entre l'employeur et le syndicat, et cela sous l'égide de l'État.

Partant de ce postulat, nous étudions ce mouvement comme une réaction au sentiment et à l'expérience d'injustice. Car, comme l'indique Stephen Bouquin, « le sentiment d'injustice apporte une clé de réponse » (Bouquin, 2006 : 208) en vue de comprendre la manière dont des résistances collectives peuvent se recomposer. Par l'expérience de l'injustice, nous entendons la conceptualisation d'Emmanuel Renault présentée dans son livre *L'Expérience de l'injustice* (2004) où le philosophe effectue une analyse relevant d'une *clinique de l'injustice* en vue de développer une cri-

12. Pour avoir plus de détails sur les ouvriers *muhadjir* en Turquie, voir Nichols et Sugur, 2004 : 59-76.

tique sociale basée sur la théorie de la reconnaissance inspirée principalement de la théorie critique honnethienne. D'après E. Renault, nous devons réélaborer les principes de justice à la lumière des attentes normatives qui indiquent les enjeux de l'injustice. Ainsi, nous devons chercher dans ces attentes des dynamiques normatives et pratiques quant à une possibilité de transformation de l'ordre juridique et social (Renault, 2004 : 34). D'après cette idée, le concept d'expérience de l'injustice désigne « le vécu des situations injustes (vécu d'injustice) accompagné d'une conscience au moins inchoative de l'injustice (sentiment d'injustice) » (Renault, 2004 : 35). Cette idée qui souligne la présence du sentiment d'injustice déterminant les individus à s'engager dans une lutte collective a été déjà longuement étudiée par Barrington Moore¹³. Par exemple, ce dernier décrit ainsi la composante normative des mouvements sociaux : « *Without strong moral feelings and indignation, human beings will not act against the social order. In this sense moral convictions become an equally necessary element for changing the social order, along with alterations in the economic structure* » (Moore, 1978 : 469). Ainsi, le vécu d'une situation injuste est accompagné d'un sentiment qui peut mener à une activité pratique dirigée vers la revendication de la transformation de cette situation représenté comme injuste (Renault, 2004 : 35)¹⁴.

Partant de ce cadre théorique et en nous basant sur les entretiens et les revendications, nous traduisons la réaction des salariés de Oyak-Renault comme un vécu d'injustice dans leur quotidien au travail transformé en une expérience d'injustice donnant lieu à cette action revendicative, en l'occurrence la grève « sauvage », menée contre les conditions de cette expérience d'injustice. Car, comme l'indique Richard Hyman pour la grève « sauvage » : « *Workers are unlikely to feel a moral obligation to a procedure which they consider discriminatory or obsolete. Normally, commitment presupposes consent; and workers' consent ought not to be taken for granted, by managers or by union officers* » (Hyman, 1989 : 40). Par conséquent, d'après R. Hyman, la grève « sauvage » reste dans certaines conditions la seule réponse efficace à ce qui est considéré comme la victimisation d'un collègue ou des conditions dégradées de travail, ou encore une attaque sur les pratiques de travail établies. Et elle est peut-être le seul moyen efficace de traduire en une réalité le droit pour les travailleurs à participer à la représentation dans les décisions qui affectent leur vie de travail (Hyman, 1989 : 41-44).

Ainsi, grâce à l'étude de terrain de la grève ainsi que les extraits de discours lors de la grève, nous avançons le postulat que les salariés déploient trois arguments pour expliquer leur vécu d'injustice : premièrement, l'intensification excessive du travail (qu'elle soit quantitative par l'accélération de la cadence de travail ou qualitative en responsabilisant les salariés au moyen de nouvelles politiques managériales) ; deuxièmement, les politiques de bas salaires (amenuisant leurs moyens de subsistance) ; enfin l'abandon de l'acteur social que représente le syndicat dans la défense des ouvriers.

3.1. Intensification du travail résultant du flux tendu

Le premier argument issu de la parole des ouvriers et de nos observations se révèle être une intensification excessive du travail surtout après la mise en œuvre des dispositifs spécifiques au flux tendu afin d'augmenter la productivité en modernisant l'usine. Toutefois, comme l'indique D. Linhart, cette

13. Nous pouvons remarquer (spécifiquement dans le chapitre « Mépris et résistance. La logique morale des conflits sociaux ») qu'Axel Honneth s'inspire du terme de « sentiment d'injustice » de B. Moore pour attirer l'attention sur des revendications morales afin de pouvoir monter une grammaire morale des conflits sociaux et donc de pouvoir exposer que ce qui pousse à se révolter les individus n'est pas tant un intérêt instrumental, mais l'expérience d'être méprisé (Honneth, 2013 : 267-285).

14. Mais E. Renault complète par la suite qu'il « est tout à fait possible que la non-satisfaction d'attentes normatives pourtant fondamentales n'accède pas à la forme d'un sentiment d'injustice, qu'elle induise simplement des formes d'insatisfaction et de souffrance que les individus ne se représentent pas comme des injustices » (2004 : 35). Il s'agit, dans ce cas, d'un vécu d'injustice qui ne se transforme pas en l'expérience de l'injustice (d'ailleurs, élaborer des cadres normatifs permettant aux vécus d'injustice de se transformer en expérience afin de déboucher sur des mouvements sociaux est, pour E. Renault, l'une des tâches de la critique sociale).

modernisation « se déploie dans un contexte d'intensification du travail où on demande toujours davantage aux salariés sans leur donner nécessairement plus » (2009 : 159).

Chez Oyak-Renault, avec les transformations dans le mode de production ainsi que l'organisation du travail, la capacité annuelle du site d'Oyak-Renault a augmenté de 260 000 véhicules avec ses 5 380 salariés en 2006 à 360 000 véhicules avec 5 704 salariés aujourd'hui. La modernisation de l'usine qui se concrétise par le mode de production en flux tendu suscite plus d'implication de la part des salariés dans le but de les rendre plus efficace car, comme le montre certains auteurs (Gauléjac, 2005 ; Brunel, 2004), le management de la subjectivité est une politique centrale dans les entreprises actuelles qui sont en quête d'efficacité. En empruntant la définition de la *discipline*¹⁵ à M. Foucault, nous pouvons affirmer que ce mode de production met le salarié sous le joug d'une nouvelle discipline que J.-P. Durand explique au moyen du concept de l'*implication contrainte* (Durand, 2004). Dans le flux tendu, il n'y a plus de chef d'équipe qui assure la discipline comme c'était le cas dans la production fordo-taylorienne, désormais « la discipline est dans le flux tendu » (Durand, 2004 : 78). Au niveau de l'organisation du travail, Renault a mis en œuvre l'*unité élémentaire de travail* (UET) qui peut être défini comme la mise en place de petites équipes autonomes et impliqués (M. Freyssenet, 1994 ; 1998). Cette organisation « vise en effet à réintégrer une opposition et une autonomie ouvrière : savoir-faire, qualification, maîtrise de la cadence et du travail réel » (Bouquin, 2006 : 115) et elle déplace « les lignes de l'antagonisme structurel vers de nouveaux domaines » (Bouquin, 2006 : 129). Ainsi, avec l'implication contrainte, le salarié mobilise sa subjectivité, autrement dit l'ensemble de sa capacité physique et intellectuelle, pour maintenir le flux de production. Par conséquent, il en résulte une intensification de l'exploitation du travail ainsi que de nouvelles formes d'aliénation¹⁶ pour le salarié.

En utilisant des termes qui renvoient à l'accélération, la performance et la productivité, les ouvriers de Oyak-Renault démontrent qu'ils sont conscients de ce système technico-organisationnel toujours plus exacerbé ainsi que de ses effets : « *La technologie et l'automatisation augmentent de plus en plus dans l'usine. Mais les conditions de travail se dégradent en parallèle. De 2007 à 2009, la vitesse de la chaîne de production a accéléré d'un tiers. Celui qui ne peut pas suivre ce rythme se trouve dans la liste des premiers à licencier* » (ouvrier de montage, 36 ans, entretien en 2012).

Cette intensification va de pair avec la dégradation des conditions de travail. La durée légale du temps de travail hebdomadaire est de 45 heures et de 6 jours par semaine en trois-huit. Cependant, les heures supplémentaires sont fréquentes dans l'usine en fonction des exigences de la production¹⁷. Durant les périodes intenses, les ouvriers travaillent jusqu'à 12 heures par jour et cette charge de travail se répercute sur leur santé, provoquant des maladies professionnelles. Ces dernières sont fréquemment évoquées dans les entretiens avant et pendant la grève : « *Ça fait un mois que l'on travaille comme ça. Normalement, il ne faut pas dépasser onze heures par jour mais ça dépasse. On en a ras le bol. Aucune vie personnelle, on ne peut même pas s'occuper de la famille ni des enfants. À cause de la fatigue et du stress, maintenant j'ai un trouble du rythme cardiaque* » (ouvrier de Renault, entretien en 2015). À travers ces citations, nous remarquons que les salariés mettent en avant les

15. « Comment surveiller quelqu'un, comment contrôler sa conduite, son comportement, ses aptitudes, comment intensifier sa performance, multiplier ses capacités, comment le mettre à la place où il sera le plus utile : voilà ce qu'est, à mon sens, la discipline » (Foucault, 1994 : 191).

16. Sur les nouvelles formes d'aliénation, voir *Nouvelles aliénations*, 2006. E. Renault explique dans son livre que « l'expérience de l'injustice est celle d'une aliénation ; elle est par ailleurs celle d'une situation injuste » (Renault, 2004 : 76).

17. « La Turquie est de loin le pays où le pourcentage de salariés travaillant de très longues heures est le plus élevé, avec 41 % » (OCDE, 2015).

troubles du travail sur leur personne physique, psychique et sociale

Les ouvriers témoignent de visites régulières chez le médecin dans la quête de solutions pour soulager leurs douleurs. « *La maladie la plus répandue chez les ouvriers est l'hernie discale et l'hernie cervicale. Il n'y a presque aucun ouvrier qui ne va pas chez un kinésithérapeute* » (ouvrier de mécanique, 40 ans, entretien en 2013).

La pression liée à la production en flux tendu ainsi que sa fragilité génère aussi un stress important chez les salariés, comme le souligne cette citation : « *Pour moi, la rupture de la production est une grande source de stress, des fois mon rythme cardiaque monte jusqu'à 120, car une minute est égale à une voiture* » (ouvrier de stock, 52 ans, entretien en 2012).

En examinant ces citations, nous pouvons constater comment chez les salariés la composante affective (le sentiment d'injustice découlant des conditions de travail de plus en dégradées qui paralysent la vie du salarié) et la composante cognitive (identification et expression de l'injustice de la situation, revendication de sa transformation) s'articulent au travers de ce que E. Renault appelle un « cadre de l'injustice » (Renault, 2004 : 95). Ce cadre de l'injustice a simultanément suscité la grève mais également permis de la légitimer aux yeux des salariés. Le propos d'un ouvrier sur la page du réseau social MIB (le 27 mai 2015) au moment de la grève illustre cette situation : « Je travaille chez Renault depuis huit mois et, dès le premier jour, je me suis dit "je vais démissionner," car le travail est très lourd. La seule chose qui compte pour eux [la direction], c'est de produire plus sans cesse. Ceux qui ont commencé la grève ont cent pour cent raison dans leur lutte. On doit résister jusqu'à la fin. On n'a rien à perdre. » Finalement, nous pouvons confirmer l'idée que l'occurrence de conflits de travail s'explique « par la persistance des contradictions sociales, nourrissant des sentiments d'injustice ou des réactions de défense » (Bouquin, 2006 : 268).

3.2. Mouvement des ouvriers endettés

En plus de cette détérioration des conditions de travail, la politique de bas salaires nourrit ce vécu d'injustice et c'est à la suite de la non-satisfaction d'une attente d'augmentation que le mouvement s'est déclenché. Aujourd'hui, chez Oyak-Renault, un ouvrier, dont l'ancienneté se compte entre cinq et dix ans, gagne en moyenne 8,90 livres turques par heure (2,84 euros d'après le cours d'août 2015), et 1770 livres turques (512 euros) par mois. Néanmoins, ce système de rémunération reste cohérent avec l'économie politique générale du pays qui a pour ambition de multiplier les investissements étrangers par la baisse du coût unitaire du travail¹⁸. En cela, nous pouvons ajouter la remarque de l'ancien directeur général délégué de Renault, Carlos Tavares, qui a déclaré en 2013 qu'une Clio 4 produite en France coûtera 1 300 euros de plus que la même produite en Turquie.

Cependant, les familles dans lesquelles une seule personne est pourvoyeuse de revenus vivent en dessous du seuil de pauvreté¹⁹ et cela conduit à des mécanismes d'endettement auprès des banques. Durant la grève, les ouvriers présentaient leur budget mensuel afin de mettre en évidence leurs difficultés à parer aux dépenses de leur foyer sans s'endetter. L'endettement devient difficile à gérer pour eux, car le salaire est déprécié par l'inflation.

18. Les gouvernements savent que les bas salaires représentent un avantage comparatif et une condition primordiale pour attirer l'investissement. Le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Faruk Çelik, a récemment déclaré que le Smic turc représentait « une grosse somme » et qu'il n'était pas envisageable de l'augmenter prochainement par crainte de diminuer la compétitivité de la Turquie (Radikal, 6 mars 2013).

19. Le seuil de pauvreté absolue pour un foyer de quatre personnes est de 1 400 livres turques (405 euros) et celui de pauvreté est de 3 730 livres turques (1 080 euros). À analyse ethnographique approfondie sur la population ouvrière dans cette région, car malgré les bas salaires les familles s'entraident beaucoup.

Face à cet endettement continu, les ouvriers ont de moins en moins de marge de manœuvre au quotidien. Dès lors, il est de plus en plus compliqué pour ces derniers de donner un sens à leur vie et de se projeter dans l'avenir, comme l'exprime un jeune ouvrier dans un entretien avant la grève : « *je me sens complètement coincé* » (28 ans, ouvrier de logistique, entretien 2014). Un autre ouvrier de 32 ans travaillant chez Renault depuis onze ans exprime ce même sentiment dans un entretien avec la BBC turque : « *Nous demandons un salaire viable* » (15 mai 2015). Ce que nous pouvons tirer de ces citations sera donc une analyse déjà longuement étudiée par l'historien Edward P. Thompson (1966) où il explique que le manque de ressources économiques ont une dimension morale et c'est d'ailleurs cette dimension qui lance les révoltes sociales. Chez les salariés, il s'agit d'une contrariété économique paralysant leur vie morale et sociale. Dans ce contexte, une résistance collective leur paraît le seul moyen d'exprimer ce vécu insupportable ainsi que leurs attentes morales.

En plus de l'endettement, conséquence quasi immédiate des politiques de bas salaires et de l'inflation provoquant une paupérisation, le refus d'une réévaluation des salaires et l'allongement de la durée effective de la convention collective ne leur laissent entrevoir aucune échappatoire avant trois ans : « *Aujourd'hui, dans l'usine, personne ne peut subsister sans faire les heures supplémentaires. L'augmentation suite à la convention collective est ridicule. Nos salaires horaires sont trop bas. Les amis travaillant depuis dix ans gagnent à peu près 8 livres. En plus de tous ces problèmes, ils nous ont encombrés d'une convention de trois ans. [...] Nous ne voulons pas d'une convention de trois ans. Nous revendiquons un salaire viable en travaillant huit heures* » (entretien, 2015). Cette revendication d'un salaire viable peut être expliquée dans le cadre d'une « *grammaire morale* », comme B. Moore le fait dans cette citation :

« Finally, at the point where the division of labor connects with the distribution of the social product there are indications of a widespread feeling that people, even the most humble members of society, ought to have enough resources or facilities to do their job in the social order, and that there is something morally wrong or even outrageous when these resources are unavailable » (Moore, 1978 : 47)²⁰.

Partant de ces citations, nous constatons ce que M. Lazzarato démontre au travers de la question de la dette. En tant que rapport économique, elle se déploie dans le rapport que l'individu entretient avec le monde dans son présent et dans son futur. « Le contenu de l'argent n'est pas ici le travail, mais l'existence, l'individualité et la morale humaine ; la matière de l'argent n'est pas le temps de travail, mais le temps de l'existence » (Lazzarato, 2011 : 48). Donc, comme E. Renault le note, « les luttes pour le salaire ne sont jamais seulement des luttes purement utilitaristes, mais toujours aussi des luttes pour la reconnaissance de la valeur sociale de l'existence » (Renault, 2004 : 216). C'est donc en cela que leur vécu d'injustice se cristallise avec la non-satisfaction de l'attente et donne lieu à une dynamique pratique, en l'occurrence la « *grève sauvage* » dans laquelle la revendication d'augmentation de salaire prend sa forme quantitative et comparative comme le formule ce salarié : « *Chaque année, Renault bat des records de production, mais rien ne change dans ma famille* » (Hurriyet, 15 mai 2015).

20. Dans le chapitre « *The distribution of goods and services: the permutations of equality* », B. Moore analyse finement la persistance des deux principes contradictoires qui façonnent le principe d'inégalité : d'une part, chaque individu est censé avoir suffisamment, mais, d'autre part, il s'agit d'une hiérarchie entre les tâches et fonctions sociales (1978 : 37-48).

Les arguments de cette grève doivent être analysés en parallèle de la mise en place de nouvelles régulations socio-économiques au niveau sociétal et d'une transformation au cœur de la relation salariale, au niveau micro-social²¹. Une telle analyse va nous permettre de comprendre le rôle que le syndicat Turk-Metal joue dans ce système. Le syndicat Turk-Metal s'est constamment développé en concomitance avec l'éloge du bien-fondé d'un syndicalisme de coopération entre l'État et le patronat²². Par exemple, après le coup d'État en 1980, alors que les confédérations de syndicats ouvriers telles que le Disk et Hak-Is²³ furent interdites par l'armée, Turk-Is a continué ses activités syndicales. Quant au syndicat Turk-Metal, il nous semble qu'il incarne le défenseur le plus évident de la tradition syndicale « nationaliste » dans la confédération Turk-Is. Nous qualifierons le positionnement actuel du syndicat comme « néo-corporatiste autoritaire »²⁴. Le néo-corporatisme se caractérise par deux traits (Maheu, 1991 : 125) : premièrement, il s'agit d'une institutionnalisation du conflit social où le syndicat ne devient qu'un acteur institutionnalisé ; deuxièmement, il montre un débordement important du système politique dans le champ des activités syndicales.

Le premier trait se cristallise chez Turk-Metal, qui se présente lui-même comme un syndicalisme du dialogue social²⁵. D'après Kim Moody, à partir des années 1980, dans différents schémas néo-corporatistes, le rôle que la plupart des syndicats a endossé n'a consisté qu'à celui de « partenaires sociaux » (1997 : 195). Cela s'explique par le fait qu'au tournant des années 1980 des employeurs ont commencé à s'opposer aux syndicats disposant de plus en plus de pouvoir. Les employeurs ne voyaient aucun avantage dans le corporatisme tout court car les négociations centralisées favorisaient une tendance à la hausse des coûts de main-d'œuvre (Moody, 1997 : 118-119). Le passage en « partenaire social » se concrétise chez Turk-Metal surtout dans les discours de ses responsables. Par exemple, lors d'une autre période de résistance pour se libérer de la mainmise de Turk-Metal en 2012²⁶, le président de la branche de Turk-Metal, Ruhi Bicer, avait utilisé la même rhétorique que le patronat pour reprocher aux grévistes d'avoir arrêté la production : « Leur grève est illicite. Cette usine fabrique 55 véhicules par heure. Ils n'ont pas le droit d'arrêter la production. Surtout que ce site vient d'obtenir le projet Clio 4 malgré son concurrent français » (Sol : 15 novembre 2012). Nous constatons, avec ce discours que le syndicat assume donc ce nouveau rôle qu'il joue dans la relation salariale en approuvant le *principe de réalité* (Durand, 2004 : 316) qui n'est autre que la valorisation de la productivité et de la compétition internationale. Cette posture que prône le syndicat Turk-Metal a été fortement critiquée par les ouvriers. Déjà, dans nos entretiens réalisés entre 2012-2014, ces derniers exprimaient leur méfiance vis-à-vis du syndicat en le qualifiant de « syndicat jaune », « syndicat de l'entreprise » ou encore « mafia », et en dénonçant la pression que ce dernier exerce dans l'entreprise parmi les ouvriers. Sur la quarantaine d'ouvriers que nous avons pu rencontrer en entretiens, 35 n'étaient pas satisfaits de leur syndicat, 1 interviewé était satisfait, car il n'y avait d'après lui aucun autre syndicat pour le remplacer et les 4 ouvriers restants refusaient d'en parler. En ce qui concerne la grève de 2015, les interviewés livraient plus ouvertement leur vision sur le syndicat et l'une des premières actions com-

21. Ici, l'idée de relation salariale est tirée de l'article de J.-P. Durand « Les modèles de la relation sociale ». Contrairement au rapport salarial qui est un objet macro-économique, la relation salariale est un objet micro-économique voire micro-sociologique. J.-P. Durand la configure en quatre sous-ensembles, étroitement imbriqués. Ce sont l'organisation du travail, les relations hiérarchiques, le système de rémunération et l'attitude du/des syndicat(s) (Durand, Stewart, José [sous la dir.], 1998).

22. Il faut mentionner que, la confédération Turk-Is, à laquelle est affilié Turk Metal, a été fondée sous le gouvernement du CHP (Parti républicain du peuple) pour contester le syndicat plutôt coopératif au nom d'un syndicalisme révolutionnaire, étant ainsi la première confédération nationale reconnue légalement. Cem Ozatalay énumère ainsi les caractéristiques des politiques syndicales de Turk-Is suivies jusqu'aux années 1980 : « (1) Donner la priorité à la syndicalisation dans le secteur public, lequel domine l'économie du pays soit par l'ampleur de ses activités et par sa capacité d'emploi, soit par son importance stratégique aux yeux de la bureaucratie civile et militaire; (2) sans égard pour ses lignes idéologico-politiques, faire bon ménage avec les gouvernements qui représentent par leurs mandats l'État, c'est-à-dire avec le plus grand "employeur" de l'économie pour pouvoir conclure des conventions collectives de travail dans les meilleures conditions possibles; (3) Du fait du peu d'importance des gouvernements, dans les circonstances de crise

politique, prendre position, en dernier ressort, aux côtés de l'armée et de la bureaucratie civile» (Ozatalay, 2016 : 221).

23. Nous devons aussitôt noter qu'aujourd'hui Hak-Is représente, d'une manière marquante, le courant syndical du dialogue social et de syndicalisation coopératrice.

24. Cem Ozatalay qualifie les relations professionnelles, surtout avant 1980, de type «corporatisme autoritaire» qui propose de créer des acteurs monopolistiques qui font parties des relations industrielles afin de faciliter la supervision de l'État (2010 : 113). Nous n'utiliserons pas le corporatisme afin de pouvoir distinguer la forme contemporaine du corporatisme des formes autoritaires où les groupes d'intérêt sont totalement intégrés à l'État qui leur confère un monopole de représentation, comme dans l'Espagne franquiste, le Portugal de Salazar, l'Italie fasciste.

25. <http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>

26. En 2012, durant les négociations de la convention collective, plus de 1 500 salariés (l'équipe de nuit) ont protesté contre Turk-Metal, car ce dernier a signé un accord avec le patronat sans consulter les ouvriers. L'une des raisons principales de cette grève portait sur l'augmentation de 7% du salaire sur laquelle se sont accordés le patronat et le syndicat. Afin d'empêcher les ouvriers de cette équipe de rencontrer les autres ouvriers de l'usine, la direction de Renault a annulé la prise de poste de l'équipe suivante. Un peu plus tard, elle licenciat 52 travailleurs afin d'arrêter les actions revendicatives.

munes de la grève fut de démissionner massivement du syndicat. La posture coopérative du syndicat vis-à-vis de l'entreprise ne lui permettant pas de mener à bien sa mission de défense des intérêts des salariés, ces derniers le décrivaient alors comme «le département des RH de l'entreprise». Ainsi, en moins d'une semaine, 98% des salariés de Renault ont démissionné de Turk-Metal et cette vague s'est propagée dans d'autres usines. C'est peut-être dans ce sens que K. Moody attire l'attention sur le fait que les «partenaires sociaux» sont un concept qui désarme encore les syndicats (1997 : 195).

Comme nous l'avons déjà mentionné, ce néo-corporatisme ne se limite pas qu'aux rapports avec les employeurs mais contient aussi la collaboration de ses représentants avec les politiciens et le pouvoir politique. Pour le cas de Turk-Metal, nous pouvons citer plusieurs échanges directs avec le pouvoir politique de l'AKP. Par exemple, le plus récent et symbolique se trouve dans la participation, depuis 2013, de Recep Tayyip Erdogan au Grand Congrès des femmes ouvrières organisé par Turk-Metal (quatre fois, dont les deux premières en tant que Premier ministre) où tous les responsables du syndicat et plusieurs politiciens étaient réunis. Or nous savons qu'avec l'AKP au pouvoir le salariat a perdu des droits et des acquis sociaux en voyant se restreindre l'indemnité de départ, et le droit de grève des salariés s'est vu profondément affaibli²⁷. Une interdiction de grève a même été promulguée en janvier 2015²⁸, ce qui a déclenché chez les ouvriers le sentiment que le pouvoir institutionnel était hostile à tout mouvement contestataire, même le plus pacifique, et que le syndicat Turk-Metal aurait le soutien du pouvoir politique afin de ne pas reconnaître la grève. Les paroles du ministre de l'Industrie sur la nécessité d'une reprise immédiate de la production que nous avons déjà citées peuvent être interprétées aussi bien comme l'intervention de l'État dans la grève qu'un exemple du soutien à Turk-Metal. Aussi, lors de la grève, au nom de l'État, le préfet de la ville a essayé de convaincre les ouvriers de reprendre la production. Le rapport avec le pouvoir politique justifiera, dans la prochaine étape, la caractéristique autoritaire du syndicat. Au lendemain de la grève, le président de Turk-Metal, Pevrul Kavlak, a par exemple annoncé que «les forces de polices avaient complètement le droit d'intervenir et que les employeurs avaient le droit de licencier les grévistes». Pevrul Kavlak a défini la grève comme une manipulation par des «forces extérieures», notamment par le syndicat rival Birlesik-Metal, ce qui le conduit à considérer comme légitime le recours à la force policière pour regagner son territoire.

C'est donc dans ce sens que nous pouvons interpréter la revendication des ouvriers pour un syndicat non pas bureaucratique et collaborateur avec l'employeur et l'État mais comme une organisation dynamique, démocratique, dans laquelle ils sont des acteurs à part entière. Les ouvriers soulignaient qu'ils n'avaient aucune liberté dans le choix de leur syndicat, car ils étaient syndiqués d'une manière «spontanée» chez Turk-Metal dès leur embauche à l'usine sans qu'une autre option ne leur soit proposée. De plus, aux yeux des salariés, ce syndicat ne les représente pas. À ce point, si on se réfère à l'analyse de B. Moore (1978 : 87), renverser les formes de solidarité qui servent l'opresseur est un aspect principal afin de remettre en question l'autorité morale des sources des souffrances. En montant une grève «sauvage», les ouvriers ont donc cherché à créer et à s'approprier une solidarité

alternative à celle que l'employeur voulait établir et donc contrôler au moyen du syndicat « maison ».

Certainement une des raisons du succès de cette grève provient du moment où elle a éclaté, trois semaines avant les élections législatives, bousculant ainsi l'agenda politique. Dans la société en générale, il existait un mécontentement social et politique qui empêchait le pouvoir politique de l'AKP d'engager des dispositifs de répression contre une grève à cette échelle, susceptibles de contrarier sa campagne politique libérale et interclassiste²⁹. Mais nous devons aussitôt souligner que cette grève est une dénonciation de l'imbrication de l'employeur, du syndicat et de l'État, qui remet donc en question le rôle du pouvoir politique et du syndicalisme dans la nouvelle relation salariale en Turquie. Ce mouvement pourrait même être un tournant pour le syndicalisme turc et un levier important dans la lutte pour la démocratie.

Conclusion

Un mot d'ordre de mobilisation lancé par les organisations syndicales ne constitue donc pas une condition indispensable dans le lancement et la pratique d'une grève. La grève « sauvage » telle que nous l'avons décrite s'est pleinement constituée d'une manière autonome et spontanée. Cette grève se concrétisant par un refus d'acceptation de la dernière convention et par un rejet du syndicat qui l'a signée, elle a permis essentiellement de dénoncer les problèmes chroniques qui perdurent dans ce secteur. Ce mouvement de grève que nous avons étudié dans le cadre d'une expérience de l'injustice est issu d'une intensification du travail au détriment des conditions de travail combinée à une politique patronale de bas salaires et des pratiques autoritaires du syndicat. La grève s'est donc nourrie des problèmes intrinsèques à l'exploitation et s'est manifestée par des revendications à la fois plus urgentes et plus pragmatiques, à savoir une augmentation des salaires et l'affranchissement d'un syndicat autoritaire patronal. Les employeurs essayeront certainement de maintenir la position de contrôle qu'ils peuvent avoir sur l'industrie de la métallurgie, mais nous pouvons affirmer que cette grève occupera une place importante dans les critiques qui peuvent être faites de l'ordre productif capitaliste, du manque de démocratie ainsi que d'un syndicalisme pro-patronal, et viendra alimenter de nombreux débats sur les possibles résistances qui peuvent se mettre en place aujourd'hui.

27. Voir le code des unions syndicales et de la convention collective (*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Yasa Tasarısı*), le 18 octobre 2012.

28. Pendant les négociations de la convention collective de 2014-2017 entre le Mess et les trois syndicats, Turk-Metal, Celik-Is et Birlesik-Metal, ce dernier a été le seul à ne pas signer cette convention et a organisé une grève le 29 janvier suivie par ses 15 000 adhérents. Mais, dès le deuxième jour, le gouvernement a mis un terme à la grève en promulguant un décret suspendant cette grève pendant soixante jours pour des raisons de « sécurité nationale ».

29. La non-intervention directe des forces policières a été interprétée par les ouvriers comme ayant un lien avec les législatives. D'ailleurs, nous pouvons confirmer cette argumentation en observant un autre mouvement après les élections. Le 1^{er} mars 2016, dix ouvriers affiliés à Birlesik-Metal ont été licenciés et plusieurs dizaines d'ouvriers, avec les représentants du syndicat, ont fait une manifestation devant l'usine Oyak-Renault et une partie des ouvriers dans l'usine ont arrêté de travailler pour soutenir leurs collègues. Mais quelques heures après, les forces policières sont intervenues et sept ouvriers ainsi que deux syndicalistes ont été mis en garde à vue. Voir <http://www.industrialunion.org/fr/turquie-renault-licencie-des-travailleurs-en-recourant-a-la-violence-policier-au-lieu-de-tenir-ses>

BIBLIOGRAPHIE

- Akkaya, Y. (2002), «Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-II», *Praxis*, n° 6.
- BBC (15 mai 2015), «Bursa: Renault işçisi 'insanca yaşayacak' ücret istiyor», http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/05/150515_renault_safak_timur_izlenim
- Boratav K. (2009), «AKP'li Yıllarda Türkiye Ekonomisi», in *AKP Kitabı: Bir Dönüşümün Bilançosu* içinde, (sous la dir. Uzel I., Duru B.), Phoenix, Istanbul.
- Bouquin S. (2006), *La Valse des écrous*, Syllepse, Paris.
- Brunel V. (2004), *Les Managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique du pouvoir?*, La Découverte, Paris.
- BTSO (2014), Bursa İlk 250 Büyük firma araştırması.
- Caire G. (1978), *La Grève ouvrière*, éd. Ouvrière, Paris.
- Chaponnière J. R. (2008), «Panorama de l'industrie turque face à la concurrence chinoise», in *Revue Tiers Monde*, n° 194, pp. 307-331.
- Durand C. et Dubois P. (1975), *La grève Enquête sociologique*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- Durand, J.-P. (1998), «Les modèles de la relation salariale», in Durand J.-P., Castillo J.-J. et Stewart P. (dir.), *L'Avenir du travail à la chaîne. Une comparaison internationale dans l'industrie automobile*, La Découverte, Paris, pp. 11-38.
- Durand, J.-P. (2004), *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, Paris.
- Foucault M. (1994), «Les mailles du pouvoir», in *Dits et écrits IV 1980-1988*, Gallimard, Paris.
- Freyssenet M. (1994), «Le Travail en groupe en France. Le cas Renault», colloque franco-allemand Philipps-Universität, Marburg 12-13 Octobre 1994.
- Freyssenet M. (1998), «Les transformations du travail en groupe chez Renault», in Durand J.-P., Castillo J.-J. et Stewart P. (dir.), *L'Avenir du travail à la chaîne. Une comparaison internationale dans l'industrie automobile*, La Découverte, Paris, pp. 185-197.
- Gauléjac V. de (2005), *La Société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Seuil, Paris.
- Honneth A. (2013), *La Lutte pour la reconnaissance*, Gallimard, Paris.
- Hurriyet (19 mai 2015), «Kaybimiz dakikada 1 araç», <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/29042256.asp>
- Hurriyet (21 mai 2015), «Government, Bosses Urge Car Workers to End Protests», <http://www.hurriyetdailynews.com/government-bosses-urge-car-workers-to-end-protests.aspx?pageID=238&nID=82768&NewsCatID=347>
- Hurriyet (21 mai 2015), «Sanayi Bakanı'ndan grev açıklaması» <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/29064284.asp>
- Hyman R. (1989), *Strikes*, Macmillan, London.
- Lazzarato M. (2011), *La Fabrique de l'homme endetté. Essai sur la condition néolibérale*, Éditions Amsterdam.
- Lazzarato M. (2014), *Gouverner par la dette*, Prairies Ordinaires, Paris.
- Linhart D. (2009), *Travailler sans les autres*, Seuil, Paris.
- Maheu L. (1991), «Nouveaux mouvements sociaux, mouvement syndical et démocratie», in *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 4, n° 1, 1991, p. 121-132.
- MécaSphere (2012), n° 23, Octobre, Courbevoie.
- Moody K. (2001), «Workers in a Lean World Unions in the International Economy», Verso, London.
- Moore Jr. B. (1978), «Injustice the Social Bases of Obedience and Revolt», Macmillan, London.
- Nichols T. et Sugur N. (2004), «Global Management, Local Labour Turkish Workers and Modern Industry» Palgrave Macmillan, London.
- «Nouvelles aliénations» (2006), in *Actuel Marx*, n° 39.
- OCDE (2012), Études économiques de l'OCDE : Turquie.
- OCDE (2014), Les données du taux de chômage.
- OCDE (2015), Better Life Index, Équilibre travail-vie.

OIT (2013), «World of Work Report 2013, Snapshot of Turkey».

Onis Z. et Senses F. (sous la dir.) (2009), «Turkey and the Global Economy : Neo-Liberal Restructuring and Integration in post-crisis era», Routledge, New York.

Ozatalay C. (2010), *Diversité des consciences ouvrières à l'ère des pragmatismes : l'ouvrier de l'État-nation versus l'ouvrier de la Globalisation. Une étude sur le cas des ouvriers d'Isdemir, de Petkim et de la TTK en Turquie*, thèse de doctorat [non publiée] : École des hautes études en sciences sociales (EHESS), Paris.

Ozatalay C. (2016), «Du corporatisme étatique au néo-libéralisme communautaire : la transformation de l'État et des relations professionnelles dans la Turquie contemporaine», in Adadağ Ö. (dir.), *Les Multiples Facettes de l'État en Turquie*, L'Harmattan, Paris.

Ozveri M. (23 mai 2015), «Biz Harranlıyık», Evrensel, <http://www.evrensel.net/yazi/74096/biz-harranliyk>.

Radikal (6 mars 2013), «Faruk Çelik: 800 lira büyük para, geçinirsiniz!», http://www.radikal.com.tr/ekonomi/faruk_celik_800_lira_buyuk_para_gecinirsiniz-1124051

Renault E. (2004), *L'Expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, La Découverte, Paris.

Silver B. J. (2003), «Forces of labor Workers Movements and Globalization Since 1870», Cambridge Studies in Comparative Politics.

Sol (15 novembre 2012), «İşçiyi değil üretimi düşünen sendikacı Renault işçisini suçladı», <http://haber.sol.org.tr/sonuncu-kavga/isciyi-degil-uretimi-dusunen-sendikaci-renault-iscisini-sucladi-haberi-62464>

Spitaels G. (1971) [sous la dir.], *Les Conflits sociaux en Europe : grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures*, Marabout, Bruxelles.

Thompson E. P. (1966), «The Making of the English Working Class», Vintage Books, New York.

Vérez J.-C. (2013), «La Turquie : une future puissance économique mondiale?», in *L'Europe en formation* n° 367, pp. 93-107.

Vigna X. (2007), *L'Insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Presse Universitaire de Rennes.

4 notes de lecture

Claire Thébault, Jens Thoemmes **L'industrie à la campagne. 50 ans de mémoire ouvrière d'une usine de pâte à papier dans les Pyrénées**

Toulouse, Octarès Editions, 2014, 72 p.

Dans ce petit livre, richement illustré de photos d'archives et de presse, Claire Thébault et Jens Thoemmes, sociologues au Certop (CNRS-Université de Toulouse Jean-Jaurès), nous proposent un bel exemple de travail sur la « mémoire ouvrière » en rassemblant les témoignages d'une vingtaine de retraités de l'usine de pâte à papier La Cellulose, inaugurée en 1959 en périphérie d'un bourg rural (Saint-Gaudens en Haute-Garonne).

L'élément fondateur est l'implantation d'une usine moderne et à la pointe de la technologie de l'époque dans un secteur géographique adapté (présence abondante de l'eau et des forêts à proximité) mais essentiellement dévolu à l'agriculture. Les premiers ouvriers sont des paysans ou des travailleurs agricoles qui doivent se former sur le tas, tandis que les compétences techniques pour l'encadrement doivent être recherchées ailleurs. Cela contribue à forger un sentiment paradoxal d'aventure partagée, notamment avec l'encadrement de proximité, et en même temps de coupure et de distance sociale entre les ouvriers et la direction.

Les auteurs présentent ensuite les « événements marquants » qui ont selon eux structuré l'identité collective des employés de La Cellulose. Il s'agit des grands conflits sociaux qui ont scandé l'histoire de l'entreprise. Tout d'abord Mai 68 où la grève est venue de l'extérieur et a été vécue comme un moment festif de prise de parole dans une usine qui marche bien mais reste trop compartimentée et cloisonnée. Le deuxième grand temps fort est

moins joyeux. En 1980-81, la crise économique et l'obsolescence de l'entreprise la classent parmi les « canards boiteux » que le gouvernement de Raymond Barre entend ne plus soutenir afin d'accélérer la restructuration industrielle. Une large mobilisation sociale et politique (grève, blocage des routes et voies de chemins de fer, appel aux élus et aux responsables politiques socialistes) permet, après l'alternance de 1981, d'éviter la fermeture. Si cette victoire est amère du fait des licenciements exigés pour la reprise de l'usine par un nouveau groupe, elle a toutefois contribué à ancrer les salaires et leurs revendications dans le jeu politique social et national. Les différentes crises des années 1990, liées aux difficultés économiques, aux licenciements et aux périodes de chômage partiel, auront des effets beaucoup plus destructeurs sur le collectif de travail et la capacité à mobiliser dans le cadre de mouvements sociaux dépassant l'entreprise. Ce repli sur soi et cette individualisation des difficultés se répercutent sur la perception des conditions de travail.

Si tous les retraités reconnaissent que les conditions de travail étaient pénibles et dangereuses (sauté, chaleur, produits chimiques, risques de chute, d'écrasement, avec plusieurs accidents mortels, dont quatre pour la seule année 1971), beaucoup ajoutent que la solidarité collective, la bonne ambiance, la capacité à s'opposer ensemble aux situations les moins acceptables rendaient la fatigue et la peur plus supportables. De même, les salaires (plus élevés que pour les emplois de même niveau dans la région) et les primes (de salis-sure ou de pénibilité) aidaient à faire accepter ces contraintes. Il ne s'agit pas uniquement de l'idéalisation nostalgique d'un âge d'or perdu, puisque la distance sociale avec la direction est rappelée,

mais du rappel d'un autre régime de gestion et de régulation collectives des problèmes et difficultés.

Pour préciser et illustrer la construction de la mémoire collective de l'usine, les auteurs présentent ensuite deux personnages clés de l'histoire de l'entreprise qui ont durablement marqué les esprits et personnifié les relations sociales. Un syndicaliste CGT tout d'abord, dont l'engagement, la rigueur et le courage dans son combat pour la reconnaissance des catégories moins qualifiées sont unanimement salués, même si certains lui reprochent parfois son « agressivité » (coups de gueule, usage de l'humour dans les tracts ou les réunions pour ridiculiser ses adversaires, etc.). Ensuite, le directeur qui prend la tête de l'entreprise à la suite de la crise et de la reprise de 1981. Ancien directeur du laboratoire scientifique de l'usine, ses compétences techniques et scientifiques, son humanisme et son sens du dialogue social (il sait faire des concessions sans attendre d'en venir au conflit et au blocage) expliquent son charisme, malgré le fait qu'il ait dû gérer des licenciements.

Mais ces deux personnages forts, tout comme les conflits structurants, disparaissent dans les années 1990 et les retraités interrogés (qu'ils soient partis en 1980 ou en 2000) déplorent tous une perte du collectif, de la solidarité, de l'attachement à l'usine et au travail. Cette évolution constitue à leurs yeux une menace qui ne pèse pas seulement sur le groupe ouvrier, mais sur la force économique globale de l'entreprise, notamment face à d'éventuels coups durs. Si quelques retraités y voient d'abord la conséquence d'un changement de mentalité chez les « jeunes » (individualisme, retrait de l'action syndicale, moindre implication dans le travail), beaucoup attribuent les transformations au système plutôt qu'aux individus. L'automatisation rend le travail moins pénible, mais réduit le nombre de salariés et les occasions de lutter ensemble contre le danger. L'entreprise a cessé de soutenir les activités hors travail (apéros, fêtes, pétanque, rugby ou football) qui favorisaient le sentiment d'appartenir à une même communauté. Face à la peur du chômage et au développement d'un rapport de force moins favorable aux salariés, les nouvelles recrues se sentent moins attirés par la lutte syndicale. Enfin, l'entreprise a mis en place, pour les carrières, les primes, les CDD, un système qui favorise la concurrence entre employés tandis que les salaires, de moins en moins attractifs, encouragent le *turn over* et la mobilité, peu propices à la stabilité des collectifs.

En conclusion, les auteurs notent que les relations sociales dépassent le simple dialogue employeurs/syndicats : « les relations sociales sont basées sur des références communes impliquant l'ensemble des salariés de l'entreprise, les ouvriers,

les syndicats et la direction de l'usine » (p. 59). Ces références communes, basées sur l'ancrage local, la familiarité des salariés avec l'entreprise, l'histoire commune, la solidarité face aux difficultés, ont pu être entretenues et actualisées pendant une trentaine d'années avant de lentement s'effriter dans les années 1990.

L'ouvrage apporte un témoignage vivant et facile d'accès sur l'évolution des entreprises et du travail dans ce dernier demi-siècle. Deux limites peuvent toutefois être déplorées. Tout d'abord, les entretiens cités sont juste identifiés par des lettres, si bien que l'on ne sait presque jamais vraiment qui parle : un ancien ouvrier, un ancien cadre, un ancien syndicaliste, un ancien employé administratif, un homme, une femme, quelqu'un qui est parti de l'usine il ya vingt-cinq ans ou il ya un an, etc. (de même qu'on ne sait pas exactement combien d'entretiens ont été réalisés). Un tel manque rend moins lisibles les rapports sociaux et la façon dont la mémoire et l'expérience particulière de chacun sont imbriquées. L'autre lacune concerne le travail et l'activité concrète effectués par les anciens salariés interrogés. Nous n'avons pas d'informations directes sur ce que représente concrètement le travail dans une usine de pâte à papier, ce qui rend plus complexe la perception des pénibilités et de la coopération évoquées dans le livre. Pallier ces manques, par exemple en demandant aux retraités rencontrés de raconter ce qu'étaient précisément leurs tâches quotidiennes, n'aurait pas rendu l'ouvrage plus difficile d'accès pour les non-spécialistes, bien au contraire !

Marc Loriol

Matthew B. Crawford **Contact. Pourquoi nous avons perdu le monde et comment le retrouver**

Traduit de l'anglais (États-Unis) par Marc Saint-Upéry
 et Christophe Jacquet, Paris, La Découverte, 2016, 348 p.

Matthew Crawford est bien connu des sociologues du travail depuis la parution en français en 2010 de son ouvrage intitulé *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*¹ visant à renouveler le regard porté sur le travail manuel et à en restituer la complexité. Au-delà de l'intérêt des analyses proposées, la curiosité envers son auteur qui partage son temps entre l'enseignement de la philosophie à l'université de Virginie et une activité professionnelle de réparateur de motos a aussi sans doute contribué à la notoriété de l'ouvrage. Ce double ancrage dans une activité très matérielle et physique fondée sur un savoir et un savoir-faire élaborés et en philosophie expliquait la démarche originale de l'auteur prenant pour objet d'interrogation sa propre activité professionnelle. L'auteur la justifie *a posteriori* dans la conclusion de son dernier ouvrage, *Contact*, lorsqu'il écrit : « Entre autres choses, la philosophie est une tentative de comprendre sa propre expérience » (p. 329).

Crawford, quand bien même se réfère-t-il parfois à des travaux de sociologues, aborde les questions dont il traite dans *Contact* en philosophe et en anthropologue dont le projet est de comprendre la place de l'homme dans le monde libéral qui l'entoure, monde qu'il observe par ailleurs avec un regard d'entomologiste. L'évolution des dessins animés pour enfants produits par Disney, la manière dont les hockeyeurs entretiennent leurs cannes et leurs rites, la publicité sur les plateaux vide-poches des zones de contrôle aéroportuaires, le travail des facteurs d'orgue, la manière dont le motard « sent » l'adhérence de ses pneus sur l'asphalte et dont il observe son environnement pour être toujours dans l'anticipation, rien ne semble échapper à l'inlassable curiosité de l'auteur. Ces exemples et bien d'autres vont servir à illustrer la thèse qu'il développe dans cet essai à la fois très vivant et ambitieux.

Comme le rappelle l'auteur dans son introduction, alors que la visée de son précédent ouvrage était de « comprendre ce qui se passe lorsque nous constatons l'effet direct de nos actions sur le réel et que nous savons que ces actions nous appartiennent vraiment », autrement dit partir de l'action individuelle pour en comprendre le sens, il s'agit dans *Contact* d'adopter une posture inverse en s'interrogeant sur la manière dont « Les choses² [...] sont susceptible de fonctionner pour nous en structurant notre attention » (p. 38) et en

orientant notre action jusqu'à la réduire le plus souvent à un choix entre des solutions toutes faites que nous propose la société de consommation. Cette possibilité du choix, nous dit Crawford, est profondément ambivalente. Nous avons hérité des Lumières l'idée de la prévalence de l'autonomie dans notre système de valeurs. L'individu autonome, libre de choisir ce qu'il veut être, n'est soumis en théorie qu'à sa seule volonté, « ... projet héroïque d'autocréation sans but prédéfini et sans conditionnement préalable » (p. 40). Mais cet individu condamné à trouver seul le sens de son existence est aussi aisément manipulé par un discours de l'autonomie qui l'affirme sans limite en multipliant des offres de consommation supposées satisfaire ses préférences en préservant sa liberté grâce à la pluralité des choix. Une telle conception, aujourd'hui dominante selon Crawford, conduit à nous couper de la réalité, oubliant que nous sommes « des êtres *situés* dans un monde qui n'est pas de notre fait » (*ibid.*). « Situé » veut dire pour l'auteur que nous avons une existence corporelle, que nous vivons dans une société donnée et que celle-ci a une histoire. La thèse qu'il entend soutenir est que la véritable autonomie ne saurait être réduite à une approche mentaliste et solipsiste, elle ne peut survenir qu'en se confrontant à et en se construisant en rapport à l'hétéronomie du monde. Les trois dimensions constitutives de l'être situé forment les trois parties – de longueurs très inégales – de l'ouvrage.

La première partie, « À la rencontre du réel », explore, dans les cinq chapitres qui la composent, les voies et moyens utilisés pour nous confronter au réel ou au contraire éviter de s'y affronter. Il s'agit d'abord de saisir comment fonctionnent nos capacités cognitives et, pour cela, on ne peut se contenter d'explorer ce qui se passe dans notre cerveau. À l'aide d'exemples empruntés à l'observation de diverses activités, l'auteur montre comment nous fabriquons ou nous sont proposés des repères physiques et/ou culturels qui « deviennent partie intégrante de notre système cognitif » (p. 51) sans que nous en ayons forcément conscience. Contrairement à ce que prétend la théorie économique, nous ne sommes pas aussi rationnels, informés et capable de maximiser nos préférences. L'idéal d'un moi souverain, d'une autonomie absolue, présuppose une transparence totale et un accès libre aux ressources, ce qui nous conduit à sous-estimer fortement notre dépendance à l'égard d'autrui ou de contraintes que nous ne maîtrisons pas. Mais quelle est la nature de ces contraintes ? La réponse qui nous est proposée est qu'elles sont d'ordre social. Tous les efforts faits pour éliminer ces contraintes par la gauche ou la droite – qu'il s'agisse de politiques

d'émancipation ou de dérégulation – ont conduit, écrit Crawford, « à augmenter le fardeau qui pèse sur l'individu désormais voué à *s'autoréguler* » (p. 60) en laissant par ailleurs le champ libre au marché. Ce « fardeau » qui pèse sur les individus produit de profondes inégalités dans la mesure où certains ont plus que d'autres les moyens financiers et culturels d'en alléger la charge. Dans le même temps, observe l'auteur, les individus qui s'accomplissent dans leur travail sont ceux comme le cuisinier qu'il cite en exemple, qui trouve du plaisir à improviser et à faire face aux « exigences imprévisibles de la situation dans le cadre de la structure imposée par sa cuisine » (p. 63). Pour agir, l'homme a besoin de repères fixes, de structures, de règles.

Empruntant aux psychologues la notion de « cognition étendue », Crawford s'attache à démontrer comment notre perception du monde est « incarnée ». « La résolution des problèmes n'est pas une tâche qui incombe exclusivement au cerveau, [...] elle relève d'une forme d'intelligence qui est "distribuée" entre le cerveau, le corps et le monde » (p. 72). Empruntant ses exemples au travail des pompiers mais aussi à la conduite d'une moto, l'auteur nous convainc aisément que si un savoir théorique est indispensable pour combattre le feu ou piloter un bolide, il n'est pertinent dans l'action qu'associé à un savoir par corps qui s'acquiert par l'expérience, permet les sensations mais aussi la vision et la sélection dans l'environnement des éléments d'information les plus pertinents pour l'action. C'est au fond ce dont parlait Pierre Naville lorsqu'il évoquait un « savoir éduqué »³. Crawford ajoute un point supplémentaire important : « Pour qu'une expérience s'intègre totalement et solidement aux fondements sédimentés d'une compétence pratique, elle doit pouvoir être *critiquée* » (p. 90), il faut pouvoir, au moyen d'une pratique langagière, en débattre avec ses maîtres ou ses pairs et accepter de remettre en cause ses connaissances pour atteindre à la maîtrise d'une compétence pratique.

Cette confrontation au monde et à l'hétéronomie est cependant mise à mal par la place qu'accorde la société contemporaine à la réalité virtuelle qui tend de plus en plus à se substituer au réel, qui accroît la distance entre nous et le monde par le biais de ses représentations. Les jeux vidéo, la guerre à distance au moyen de drones en sont de bons exemples. Plus grave encore aux yeux de l'auteur est l'héritage kantien « qui fonde l'équivalence entre liberté et choix, la notion de choix étant comprise par les modernes comme une pure expression de la volonté inconditionnée » (p. 108-109). En multipliant les choix qui nous sont offerts, il n'est cependant pas certain que nous soyons plus

libres comme tend à le soutenir le libéralisme, mais cela conduit assurément à conférer un pouvoir considérable à ceux qui conçoivent une offre de plus en plus diversifiée et nous proposent ces choix. Le long chapitre consacré aux machines à sous de Las Vegas, conçues pour stimuler l'addiction aux jeux et à la déchéance des joueurs qui les fréquentent, en est un terrible exemple.

Sous le titre « Nous et les autres », la seconde partie de l'ouvrage aborde en sept courts chapitres la seconde dimension évoquée en introduction qui tient au fait que nous appartenons à un monde que nous partageons avec d'autres. Pour entrer en contact avec l'autre, il faut d'abord « savoir sortir de soi ». S'appuyant sur les exemples de l'apprentissage d'une langue étrangère, du jazz ou du travail des souffleurs de verre d'un laboratoire de verrerie du MIT, Crawford s'attache à démontrer comment la maîtrise d'une compétence, quelle qu'en soit la nature, passe par l'obéissance à des règles et à un maître, par un état de vigilance et d'attention qui permettent la création et la coopération. La connivence observée entre les jazzmen ou les verriers est exemplaire de l'intensité de l'attention portée à l'autre qui permet la création et favorise l'innovation. Si le savoir établi est aisément exportable, il n'en va pas de même de la capacité inventive, affirme l'auteur, et il faut en comprendre la raison. Prenant l'exemple – une fois n'est pas coutume chez l'auteur – du travail de recherche fondamentale, il souligne les difficultés des pays émergents non pas à acquérir rapidement les savoirs disponibles mais à être innovants. Cela tient sans doute au fait que, comme le souligne le chimiste Michael Polanyi dont s'inspire l'auteur, « l'art indescriptible de la recherche scientifique n'y a encore pas pénétré » (p. 186)⁴. Cet « art indescriptible » repose sur l'existence de savoirs tacites qui s'échangent pendant les périodes d'apprentissage à la recherche et entre chercheurs, les « ficelles du métier », faisant de la recherche « un mode de connaissance personnelle socialement conditionné, reposant avant tout sur l'imitation » (p. 188) et, plus encore, sur la confiance.

Appartenir à un monde commun veut aussi dire être imprégné de ses coutumes, de ses traditions, de ses normes. L'usage des baguettes ou d'une fourchette et d'un couteau pour consommer nos aliments est profondément culturel et on pourrait ajouter bien des exemples à celui retenu par l'auteur qu'il utilise pour souligner le fait que faire des choses ensemble, coexister dans un monde commun impliquent toujours une attention conjointe qui permet l'interaction sociale tout autant qu'elle favorise le développement de nos facultés mentales, comme le prouve la socialisation des enfants. Ce monde commun est aussi

celui qui permet de nous confronter à autrui car « c'est en relation avec les autres, *en tant qu'*autres, que je suis à même de parvenir à un vrai point de vue individuel » (p. 247), soutient l'auteur qui emprunte cette idée à Hegel.

Mais nos espaces collectifs sont aussi affectés par de profonds changements susceptibles d'altérer nos relations au monde. Reprenant à son compte certaines des analyses d'Erhenberg⁵ dans son ouvrage sur *Le Culte de la performance*, l'auteur souligne la transformation normative qui substitue la coupure entre « possible et impossible » à celle située entre « licite et illicite », modifiant ainsi les modes de jugement dans l'action, conduisant à survaloriser l'individu hyper performant au risque de sa santé physique et mentale. Dans le même temps, on assiste à une sorte de « nivellement » des comportements, à l'affectation des individus à des catégories statistiques qui fabriquent des représentations formant autant de filtres d'accès à la réalité et à la rencontre avec autrui.

La dernière partie, « Héritage », nous incite à « voir au-delà du présent ». Elle est constituée, contrairement aux deux autres, d'une seule monographie intitulée « L'atelier du facteur d'orgues » au sein duquel l'auteur a enquêté en observant le travail des artisans et en les interrogeant longuement. L'atelier fabrique des orgues neufs et répare des orgues anciens et il ne manque pas de travail. Le but que poursuit l'auteur dans ce travail monographique n'est certes pas de dresser une ode à la tradition car « il faut, pour apprendre de la tradition, être capable de s'y opposer. [...] L'idée n'est pas de reproduire *les conclusions* de la tradition, mais se poser les mêmes problèmes que les anciens et de les faire siens » (p. 323). Cela implique une grande familiarité avec l'histoire du métier, une parfaite connaissance des matériaux et une maîtrise des techniques tout autant qu'une coordination étroite entre gens de métiers.

« Être rationnel, c'est penser par soi-même », affirmaient les Lumières, maxime erronée pour Crawford, qui tout au long de son ouvrage s'est efforcé de démontrer, de manière convaincante, qu'on ne saurait être autonome dans son travail sans avoir intégré les connaissances et les règles collectives qui caractérisent un métier. L'autonomie que confère la maîtrise d'un métier ne se construit pas dans une bulle isolée du reste du monde et de son histoire mais en se confrontant à l'hétéronomie du monde telle qu'elle nous est donnée et à l'autre au sein des relations de travail. Le leitmotiv de Crawford dans cet ouvrage est que les notions de « raison », d'« autonomie », de « liberté » ne sont que des songes creux dès lors que leur atteinte prétend ne dépendre que de la volonté d'un individu volontairement coupé du monde.

On peut laisser aux philosophes le soin de critiquer les interprétations de l'auteur concernant les travaux d'un certain nombre de philosophes, et ceux de Kant en particulier qu'en bon hégélien il n'apprécie guère. On peut aussi avoir envie de discuter plus avant et nuancer peut-être certaines interprétations très raides de l'héritage des Lumières. Des répétitions et des longueurs dans le texte auraient pu être évitées. L'ouvrage de Crawford n'en demeure pas moins particulièrement stimulant et doit être lu par tous ceux qui ont fait du travail l'objet de leurs recherches.

Françoise Piotet

1. Matthew B. Crawford, *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, traduit de l'anglais par Marc Saint-Upéry, Paris, La Découverte, (2010) 2016.

2. Tous les mots en italique dans les citations sont soulignés par l'auteur.

3. Pierre Naville, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière, 1956.

4. Michael Polanyi, *Personal Knowledge : Towards a Post-Critical Philosophy*, Chicago University Press, Chicago, 1974.

5. Alain Erhenberg, *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, Odile Jacob, Paris, 1998.

Marie-Anne Dujarier
Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail

Éditions La Découverte, Paris, 2015, 259 p.

Après *L'Idéal au travail* (2006, Presses Universitaires de France), et *Le Travail du consommateur. De McDo à eBay, comment nous coproduisons ce que nous achetons* (2008, La Découverte), Marie-Anne Dujarier continue dans ce nouvel ouvrage à établir les périmètres du travail tout en focalisant son attention sur un nouvel « espace professionnel » (Boussard, 2008), celui des cadres supérieurs spécialistes de la gestion qu'elle nomme les « planneurs ». Elle articule sociologie des professions, analyse critique et interrogations sur les formes de production de l'activité professionnelle aujourd'hui et les raisons de leur persistance.

Dans ses trois derniers ouvrages, Marie-Anne Dujarier poursuit l'idée d'une uniformisation des dispositifs gestionnaires, réorganisant le travail des salariés, des citoyens et des consommateurs. Dans *L'Idéal au travail*, elle souligne l'abstraction langagière des directeurs généraux et des experts fonctionnels (p. 138) alors même que ceux-ci justifient leur positionnement, leurs choix stratégiques et politiques en se référant au « réalisme économique ». Artisans d'une normalisation de prescriptions rationnelles idéalisées de l'organisation du travail et de son contrôle interne et externe, ils répondent aux injonctions contradictoires d'un service individualisé dans une production de masse. Dans *Le Management désincarné*, la population hétérogène représentée par les « planneurs » poursuit l'objectif d'un idéal au travail fondé sur la production de dispositifs éclatés et pluriels. Ce dernier ouvrage complète une littérature scientifique féconde sur le sujet (Agamben, 2007 ; Boussard, 2008 ; Jacquot, 2014 ; Linhart, 2015 ; Flocco, 2015 ; Le Texier, 2016 ; etc.).

Ainsi, l'auteure s'attache à décrypter le rôle des « planneurs » dans le processus de production et de maintien de « dispositifs », notion qu'elle emprunte à Michel Foucault qui les définit comme un « ensemble relativement hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques : bref, du dit aussi bien que du non-dit », (p. 17). Elle complète cette vision avec celle de Giorgio Agamben (p. 17) qui « appelle dispositif tout ce qui a, d'une manière ou d'une autre, la capacité de capturer, d'orienter, de déterminer, d'intercepter, de modeler, de contrôler et d'assurer les gestes, les conduites, les opinions

et le discours des êtres vivants » (p.17). L'auteure propose, quant à elle, trois types de dispositifs : de *finalités*, de *procédés* et d'*enrôlement*. Le premier s'appuie sur le management par les objectifs qui se réalise par des actions quantifiées et mesurables. Il se traduit notamment par le contrôle de gestion, le déploiement du *benchmarking*, etc. Le deuxième porte sur ce qui doit être fait et sur la manière d'y parvenir. Nous pouvons prendre l'exemple des procédures, des tableaux Excel calculant l'activité des travailleurs, des protocoles qualité, etc. Enfin, le troisième consiste à faire accepter les deux dispositifs précédents par des voix communicationnelles précises incitant les travailleurs à un dévouement total à l'égard du système. Les dispositifs sont défendus par les directions comme des outils dépersonnalisant les relations de pouvoir, s'appuyant sur la rigueur scientifique du chiffre et de son objectivité.

À partir de ces trois dispositifs, l'auteure propose de répondre à trois hypothèses. La première suppose que les dispositifs sont des modes de production mis en place par des « faiseurs » et des « diffuseurs » de dispositifs. La deuxième se concentre sur le travail comme activité sociale inscrite dans une temporalité historique et sociale. Enfin, la troisième suppose que les dispositifs encadrent certes les travailleurs mais aussi les citoyens et les consommateurs. Ce dernier point rend compte de travaux menés précédemment, notamment dans *Le Travail du consommateur*, qui conduit le lecteur à prendre conscience de la mise au travail des consommateurs dans les secteurs marchand et non-marchand. Dans ce contexte, les consommateurs sont considérés comme des acteurs coproduisant le système à travers la réalisation de tâches circonscrites, prescrites et contrôlées, imposant une normalisation du travail des consommateurs, comme le passage aux caisses automatiques dans un supermarché. Les consommateurs y sont perçus comme des « quasi-employés » (p. 10) ou des « employés partiels ».

À travers plusieurs enquêtes qualitatives menées durant dix ans, comportant 131 entretiens et des enquêtes quantitatives, Marie-Anne Dujarier montre comment les « planneurs » assimilent, interagissent et participent à la production des dispositifs. S'appuyant sur la théorie de la « gouvernementalité » proposée par Michel Foucault, c'est-à-dire la manière de diriger la conduite d'autres personnes afin qu'elles se conforment elles-mêmes à un type de normes (Jacquot, 2014), elle se propose d'étudier ce concept sous l'angle de sa production et non de son effet. Producteurs de dispositifs, les « planneurs » encadrent l'activité des travailleurs. Ce sont des femmes et des hommes « producteurs de dispositifs prescriptifs, productifs et contrôlant l'activité humaine », à distance

et sous forme de plan. Ce sont des « ingénieurs des méthodes, des qualitatifs, des consultants, des chercheurs, des responsables de ressources humaines, de la finance », etc. (p. 12). Ils se distinguent, d'une part, des cadres de proximité par l'éloignement physique avec les travailleurs « de terrain » et, d'autre part, des planificateurs qui réalisent des « programmes macroéconomiques précis et prévisionnels ». Il aurait été intéressant qu'elle explique davantage les différences entre les cadres de proximité et les « planneurs ». Prenons l'exemple des cadres qui assurent une fonction d'encadrement dans les agences régionales de santé (ARS) françaises. Du point de vue des établissements de santé, ils sont considérés comme des « planneurs » car ils sont mandatés pour coordonner, contrôler, prescrire, etc. Alors que, du point de vue du ministère de la Santé, ils sont considérés comme des acteurs « de terrain ». Dans cette perspective, à quelle catégorie appartiennent-ils ?

L'auteure met en cohérence les mécanismes d'appropriation, d'acceptation et de production des « planneurs » dans le cadre d'un management déshumanisant, pour paraphraser Danièle Linhart (Linhart, 2015). Dès lors, pour quelles raisons, alors même que ces acteurs pensent que les dispositifs sont inutiles et désagréables (p. 33), participent-ils à leur mise en œuvre ?

Sept chapitres se succèdent pour répondre à cette interrogation. Le premier s'attache à expliquer ce que représente une « activité encadrée par des dispositifs », puis l'articule, dans un deuxième temps, à sa critique sociale de toutes les strates hiérarchiques issues du monde du travail. Le troisième chapitre met en lumière la distance qui existe entre les « prescripteurs » et les « travailleurs » (p. 69), provoquant une relation « désincarnée » et lointaine entre les protagonistes. Les dispositifs ne sont pas des outils ou des techniques de gestion mais une forme de « machine » (p. 73) à laquelle les travailleurs, citoyens et consommateurs doivent s'ajuster. Cette « machine » contraint dans le temps et l'espace les actes des individus et les utilise pour qu'ils l'entretiennent. Ce terme permet ainsi de mettre un cadre à l'enrôlement des forces de travail (p. 29) (Jacquot, 2014).

Le chapitre IV poursuit l'idée d'un « esprit » du capitalisme (Boltanski et Chiapello, 1999) où les « planneurs » produisent, organisent, communiquent, entretiennent les cadres des dispositifs managériaux. Bien qu'ils effectuent des fonctions distinctes, l'auteure parle d'une homogénéisation des pratiques managériales des secteurs public et privé et de leur renforcement par une socialisation étroite des protagonistes, laquelle est imputable principalement à la facilité

qu'ont ces derniers à travailler dans ces deux secteurs au cours de leur carrière, due notamment à leur parcours scolaire et à une forte endogamie sociale. Elle montre à la fin du chapitre que, malgré des métiers d'apparence dissemblable, les « planneurs » ont le même objectif final à atteindre, celui d'« accroître la performance quantitative [des organisations publiques et privées] en mettant en place des dispositifs qui encadrent l'activité d'autres hommes à distance » (p. 132).

Cela l'amène à interroger dans le chapitre V les arguments avancés par les « planneurs » pour réaliser les missions qui leur sont confiées. L'auteure recense trois objectifs : réduire les coûts, accroître les revenus et mesurer la valeur par le contrôle (p. 135-136). Comment les atteindre lorsque l'on méconnaît les métiers des personnes auxquelles sont assignés ces objectifs ? D'autant plus lorsque les « planneurs » sont éloignés de manière « topographique, temporelle, organisationnelle et dont les différences entre les plans proposés et leur mise en œuvre sont importantes » (p. 142-143) ? Extérieurs aux nuisances sonores, relationnelles, sensorielles et émotionnelles vécues par les travailleurs « de terrain », les « planneurs » s'appuient sur cinq critères symboliques pour défendre leurs actions. Tout d'abord, ils jouent un rôle social comme les autres travailleurs ; ensuite, ils n'ont pas le choix de faire autrement ; de plus, ils se positionnent en sauveurs et précisent que l'échec d'un projet n'est pas dû à la conceptualisation des outils mais à leur application. Enfin, ils définissent leur activité comme ludique.

Le chapitre VI propose d'identifier le travail des « planneurs ». Bien qu'ils représentent un groupe hétérogène de professionnels, leur mission commune leur enjoint à participer activement à la création de nouveaux dispositifs pour répondre au développement de produits « prêts à manager » (p. 165) et normalisés, qu'ils déploient de la même manière dans toutes les structures. Pour ce faire, ils mobilisent des arsenaux « communicationnels, explicatifs, incitatifs, participatifs et contractualistes » (p. 171) comprenant des objectifs précis et accessibles à court terme afin de satisfaire leurs clients ou supérieurs hiérarchiques. Leurs tâches sont parcellisées et conçues rationnellement pour répondre rapidement aux commandes qui leurs sont adressées. Cela suppose qu'ils ne répondent qu'à une étape du processus gestionnaire. Par conséquent, leur vision des transformations organisationnelles est partielle.

Enfin, le dernier chapitre rend compte des raisons qui poussent les « planneurs » à faire prospérer cette machine managériale. Conscients d'une forme d'instrumentalisation (Flocco, 2015) de leur fonction, les « planneurs » n'en restent pas moins

dans une situation contradictoire. En effet, pour tenir face au stress, à la fatigue, etc., ils se félicitent de l'autonomie que leur procure leur statut et du nombre d'heures travaillées par jour, en se considérant, parallèlement, comme des « salariés dominés, réifiés, manipulés et obéissants » (p. 215). Dès lors, comment et pourquoi accepter cette situation de travail? Selon Marie-Anne Dujarier, tout se joue dans le processus de « ludicisation » (p. 236) du travail. Ils trouvent leur « rôle amusant », « ludique », « rigolo » ou « marrant » et semblent « se passionner » et « s'éclater » dans leur travail » (p. 218). Comment des travailleurs en arrivent-ils à voir leur travail comme un jeu alors même que celui-ci propose des conditions de travail et de vie dégradées? Ne s'astreignent-ils pas à voir leurs chaînes comme un objet ludique pour mieux en oublier leurs activités quotidiennes?

Dans cet ouvrage, Marie-Anne Dujarier propose un nouveau regard sur les motifs qui permettent aux « planneurs » d'accepter leur mission et de promouvoir la machine managériale qu'ils coproduisent et dans laquelle ils sont enrôlés. Bien que quelques « planneurs » choisissent de sortir de ce système, les autres, détachés de toutes contingences humaines par l'éloignement des conséquences de leur travail sur les personnes qu'ils encadrent, s'inscrivent dans une relation « désincarnée », où les principes de la réussite s'articulent autour de jeux, de manipulations de chiffres, de tableaux et de concepts abstraits. Dans un contexte où le management de soi prime, c'est-à-dire se fixer des objectifs, s'évaluer, se surveiller, se contrôler, se punir, se récompenser (Le Texier, 2016), être performant, etc. et où les injonctions contradictoires dominant, on peut comprendre que les « planneurs » définissent leur activité comme une accumulation d'actions ludiques leur permettant de pouvoir se déresponsabiliser face à des choix stratégiques lourds de conséquence sur la vie privée et professionnelle des travailleurs « de terrain ». Enfin, nous constatons que ces professionnels, producteurs d'une violence symbolique qui exclut une « réelle » émancipation des travailleurs à cause du rôle même des dispositifs qu'ils reproduisent, voient leur fonction se renforcer. Marie-Anne Dujarier apporte un éclairage nouveau et pertinent sur la tendance à la « ludicisation » du capitalisme contemporain.

1. Ce questionnement émane de travaux menés durant mes deux années de master (2006-2008) sur la gouvernance et la hiérarchie hospitalière. Ils ont été complétés par une expérience professionnelle de trois ans (2009-2012) au sein d'une ARS.

Bibliographie

- Agamben Giorgio, *Qu'est-ce qu'un dispositif?*, Payot et Rivages, Paris, 2007, 49 p.
- Boltanski Luc et Chiapello Eva, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, 843 p.
- Boussard Valérie, *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Belin, coll. « Perspectives sociologiques », 2008, 263 p.
- Dujarier Marie-Anne, *L'Idéal au travail*, PUF, Paris, 2006, 291 p.
- Dujarier Marie-Anne, *Le Travail du consommateur. De McDo à eBay : comment nous coproduisons ce que nous achetons*, La Découverte, Paris, 2008, 247 p.
- Flocco Gaëtan, *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, Raison d'Agir, Paris, 2015, 170 p.
- Foucault Michel, *Dits et écrits, 1954-1988. II, 1976-1988*, Gallimard, Paris, 2001, 1735 p.
- Jacquot Lionel, *L'Enrôlement du travail. Comprendre la machinerie managériale*, Presse Universitaire de Nancy, Nancy, 2014, 111 p.
- Linhart Danièle, *La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Érès, Toulouse, 2015, 156 p.
- Le Texier Thibault, *Le Maniement des hommes. Essai sur la rationalité managériale*, La Découverte, Paris, 2016, 282 p.

Léon Marie-Virginie, Laboratoire dynamiques européennes (DynamE) et Laboratoire lorrain des sciences sociales (2L2S)

Duarte Rolo Mentir au travail

Préface de Christophe Dejours, 2015, Paris, PUF,
col. «Partage du savoir» 142 p.

L'ouvrage de Duarte Rolo *Mentir au travail* s'inscrit dans le cadre théorique de la psychodynamique du travail fondée en France par Christophe Dejours, qui a dirigé la thèse dont est issu l'ouvrage qu'il a préfacé. Une très courte introduction précise que «l'ouvrage est le fruit d'une recherche clinique sur le mensonge prescrit au travail dans les centres d'appels téléphoniques» (p. 1). Le qualificatif ici utilisé concernant le mensonge est très fort : prescrire signifie «ordonner expressément¹» et ce serait le cas dans tous les centres d'appels. Ce qui vient d'être annoncé est immédiatement corrigé dans la phrase suivante : «Il s'agit d'une étude de cas approfondie de l'impact psychique de contraintes organisationnelles qui font du mensonge au travail une pratique nécessaire, et par là même banale» (p. 2). Le mensonge n'est plus là prescrit par l'entreprise et sa hiérarchie mais il devient une pratique des salariés qui serait rendue nécessaire en raison des contraintes imposées par l'organisation du travail et il ne s'agit plus des centres d'appels dans leur ensemble mais de l'étude d'un seul cas. La succession de ces deux phrases laisse perplexe tant celles-ci s'opposent et sur le champ de la recherche (un secteur professionnel ou un site spécifique) et sur son objet (le mensonge prescrit ou les pratiques mensongères des salariés) et il est sans doute regrettable que, dès l'introduction, soit introduite une ambiguïté sur l'objectif visé par la recherche, ambiguïté qui n'est sans doute pas fortuite comme on le verra par la suite mais qui repose aussi sur un postulat implicite. Au prétexte que tous les centres d'appels utilisent un même support technologique, en connaître un seul suffirait pour l'auteur à les connaître tous indépendamment de leurs objectifs (collecter des dons pour un organisme humanitaire, assurer du dépannage en ligne, promouvoir des ventes) de leur localisation (internes à l'entreprise ou délocalisés) et de leur mode de gestion. L'auteur n'hésite d'ailleurs pas dans la suite de son développement et non sans une certaine emphase à faire de ces centres d'appels «le fer de lance de la modernisation des milieux de travail» (p. 7) quand bien même le nombre de leurs salariés représente une part infime de la population active (moins de 300 000 salariés à comparer par exemple avec celui des salariés de la grande distribution qui avoisine les 800 000).

Avant de présenter son terrain d'enquête, l'auteur développe une réflexion sur «le mensonge,

nouvel outil de travail?». L'auteur y affirme le constat d'une sorte de banalisation du mensonge «apparemment passé dans les mœurs». «D'un péché, le mensonge est devenu une conduite, certes critiquable, mais humaine après tout» (p. 3). Rolo regrette alors l'inexistence de travaux concernant l'usage du mensonge en contexte professionnel alors que «dans la tournure prise par les entreprises et organisations contemporaines ce dernier semble occuper peu à peu un rôle tout à fait singulier. Il y a manifestement quelque chose qui prend place sous nos yeux : le mensonge est devenu une pratique de travail tolérée, voire reconnue et encouragée» (p. 3-4). Le point d'interrogation figurant à la fin du titre du chapitre n'était donc qu'une figure de style masquant une affirmation dont l'auteur poursuit l'usage dans les phrases suivantes : «Est-ce là le nouveau visage du travail, une nouvelle éthique capitaliste ou tout bêtement une évidence visiblement répandue? Le mensonge serait-il un témoin de l'évolution actuelle du monde du travail et, plus largement de la société dans laquelle nous vivons?» (p. 4), qui sont sous l'emprise du *New Public Management* et du management par objectifs. Au-delà du malaise suscité par l'emphase de ces formulations et les facilités de la généralisation, l'auteur a manifestement la mémoire courte qui oublie – entre autres – les mensonges au travail sous l'ère stalinienne désormais bien documentés, moyens de survie précaire où dire la vérité sur la non-atteinte des objectifs du *gosplan* conduisait au goulag². On pourrait tout aussi bien évoquer ceux proferés sous tous les régimes autoritaires pour les mêmes raisons. Il reste encore à préciser ce qu'est un mensonge. L'auteur nous entraîne alors dans un raisonnement particulièrement confus portant à la fois sur la banalisation du mensonge et sur une distinction à opérer entre le bon et le mauvais mensonge. La tricherie, le bon mensonge, évoquent la *mêtis* grecque (référence en psychodynamique du travail) : «La sinuosité de la *mêtis* s'oppose traditionnellement aux contraintes de la rectitude et de la droiture. Elle n'a que faire de la transgression des règles et ne se laisse guère importuner par des problèmes éthiques. À ce titre, le mensonge, lorsqu'il prend la forme de la ruse mise au service du travail, représente une production exemplaire de la *mêtis*» (p. 11). Si l'on comprend le raisonnement de l'auteur, la tricherie pour être acceptable doit répondre à deux critères : être «au service du travail» et recevoir l'aval du collectif de travail. Pour la psychodynamique du travail, la tricherie fille de la *mêtis* prend la forme du «zèle» en subvertissant le sens de ce mot associé dans le monde du travail à «grève du zèle». Dans son sens courant, il signifie une application stricte des consignes du travail conduisant à la paralysie du système alors

qu'il prend là un sens opposé, le système étant bloqué lorsque les travailleurs cessent de faire du zèle, prouvant ainsi l'incomplétude ou l'absurdité des prescriptions. Le zèle appuyé sur la transgression est légitime dans la mesure où sa finalité est la réalisation du travail. Rappelons ici que, sans avoir eu besoin de se référer à la *métis* pour en rendre compte, les sociologues, psycho-sociologues et ergonomes ont abondamment³ observé, décrit et analysé depuis l'essor du taylorisme il y a un siècle les pratiques concrètes de travail qui débordent toujours le travail prescrit. Par contre, le « mensonge prescrit » aurait un effet délétère sur le psychisme des salariés car il conduirait « les agents à se mettre en tort envers les normes collectivement construites dans un contexte de travail donné » (p. 13). Encore faut-il que celles-ci existent ! En conclusion de ce premier chapitre, l'auteur tient à préciser que son ouvrage ne vise pas à « une condamnation du mensonge au travail. La clinique démontre [?] que ce dernier peut difficilement être considéré comme moral ou immoral en soi, contrairement à ce que soutiennent certains auteurs [lesquels?]. Il devient l'un ou l'autre aux yeux des sujets qui le pratiquent. Il sera donc immoral pour certains sans l'être pour d'autres » (p. 16). Autrement dit, l'éthique disparaît et il n'existe pas, dans ce cadre, de principes hétéronomes permettant de fonder un jugement. Seule compte donc l'autoréférence.

Après avoir très sommairement brossé un tableau des centres d'appels téléphoniques en se fondant sur des travaux déjà anciens, l'auteur ne fournit aucune information précise sur celui faisant l'objet de son investigation, si ce n'est les difficultés rencontrées pour accéder à un terrain d'enquête malgré ses demandes réitérées, ce qui est contraire aux règles de la méthode clinique en psychodynamique comme il le rappelle lui-même : elle doit reposer sur une demande spontanée ; l'information est recueillie « auprès de salariés de petits groupes relativement homogènes » au cours de séances de travail collectives ; l'analyse de ces informations par les chercheurs sous la forme d'un rapport écrit est présentée aux groupes pour validation avant d'être exposée aux différentes instances concernées de l'entreprise. L'enquête proprement dite est décrite de façon excessivement succincte. Si on suit bien ce qu'en dit l'auteur, elle se résume à quatre réunions de deux heures et demie espacées d'un mois, soit dix heures d'entretiens collectifs réalisés exclusivement auprès de femmes que l'on suppose volontaires, encadrées par « des chercheurs » (combien ?). L'enquête n'est pas datée⁴, le service dans lequel elles travaillent, sa taille, le profil des participantes et leur nombre non précisés. S'est-elle déroulée sur le temps de

travail des salariées, supposant l'aval de l'entreprise ou en dehors de ce temps ? A-t-elle eu lieu dans les locaux de l'entreprise, le local syndical ? Même si l'auteur dans la suite du texte ne manque pas de faire référence au travail observé, il n'en est fait aucune mention dans l'exposé de méthodes. On ne sait rien des réactions suscitées lors de la restitution du prérapport, ni même si un rapport intermédiaire ou définitif a été produit. L'auteur prend soin de préciser que le rapport définitif en principe « témoigne du travail effectué non pas en termes de vérité objective, mais de description des difficultés, de la souffrance et des satisfactions vécues par les agents, de leur compréhension des éléments qui construisent la situation dans laquelle ils se trouvent » (p. 26). Il est fort regrettable que ces représentations subjectives se transforment souvent en vérités objectives dans la suite du texte.

Passant à l'analyse de ces entretiens collectifs, Rolo souligne la centralité de la critique qui en émane concernant la prévalence du « chiffre » sous forme d'indicateurs d'objectifs et de performance comme mode de régulation de l'activité. Cette « gouvernance par les nombres »⁵ instaure une pression que vivent mal les salariées interrogées (femmes bénéficiant d'une ancienneté dans l'entreprise et d'un statut) dans la mesure où elles peinent à atteindre les objectifs fixés alors même que de jeunes agents contractuels ou intérimaires (leurs statuts restant très vagues), formés à la vente, les atteignent ou les dépassent aisément. Les personnes interrogées imputent la réussite des jeunes vendeurs éventuellement à leur maîtrise du système informatique mais surtout à la contrainte à l'achat exercée sur les clients sans tenir compte de leurs besoins réels et surtout, selon les interviewées, en trichant sur la nature ou le coût des produits proposés sous l'œil bienveillant de l'encadrement qui en favoriserait les pratiques, ce que l'auteur présente comme un fait établi sans toutefois en apporter une preuve factuelle. Ce différentiel de performance semble créer des clivages très forts au sein du groupe des conseillers clientèles, les personnes interrogées valorisant l'activité de conseil et d'écoute de la plainte des clients insatisfaits alors que les contractuels ne s'intéressent qu'à la vente. Les premières dénoncent enfin la pratique des « challenges » associée à des méthodes supposées ludiques plus ou moins infantilisantes. Le chapitre se clôt sur la découverte par l'auteur « lors des phases finales de l'enquête », qui sont réduites dans la phrase suivante « à la dernière rencontre », que la demande de recherche « était tributaire d'une volonté de prévention des suicides au travail » (p. 39). Étonnante découverte qui révèle une méconnaissance surprenante de l'entreprise dans laquelle la recherche s'est effectuée mais qui

permet d'ajouter une dimension dramatique au diagnostic clinique.

Dans les quatre chapitres suivants, l'enquête proprement dite sert plus ou moins de prétexte à la déclinaison des concepts de la psychodynamique du travail, à leur présentation et à leur enrichissement par les travaux des élèves de Dejours : la souffrance éthique, le besoin de reconnaissance, la soumission volontaire.

La plainte des conseillères interrogées concernant les objectifs de vente et la manière de les atteindre est interprétée par l'auteur comme une défense « en creux [d']une autre conception de leur métier, portée par les règles qui se laissent deviner dans leur propos » (p. 43, chapitre III, « l'éthique en souffrance »). Ces règles « devinées » par Rolo sont toujours, selon la psychodynamique du travail, produites par une activité déontique, c'est-à-dire issues d'un processus délibératif visant explicitement à fixer ces règles qui orientent l'action de tous : les « règles du métier ». Outre le fait que ce processus délibératif n'a été ni observé ni évoqué lors des entretiens, ce que décrit l'auteur est celui d'un collectif clivé entre deux groupes, les « conseillers » et les « vendeurs », les « planqués » et les « fourgeurs », qui auraient des pratiques radicalement opposées supposant des règles de métiers antagoniques. Pourquoi les unes seraient-elles plus légitimes que les autres et ne peut-on alors conclure qu'il n'existe pas de règles du métier de conseiller clientèle ? Quoi qu'il en soit, la violation de ces règles supposées existantes par leurs collègues vendeurs ou par les personnes interrogées elles-mêmes lorsqu'elles ne peuvent agir autrement est à la source d'une « souffrance éthique » provoquée par ce « sale boulot ». L'emprunt de cette dénomination pour qualifier un travail à Everett Hughes est explicite mais l'interprétation qui en est faite, pour qui a lu avec attention les travaux du sociologue, est des plus fantaisiste, conduisant à douter de leur lecture par l'auteur. On en veut pour preuve une citation de Hughes dont Rolo souligne la « remarquable intuition » lorsqu'il fait référence à : « la dangerosité toujours tapie en nous » (Hughes, 1962, p. 22). Malheureusement, la citation est aussi fautive qu'elle sonne faux par rapport à l'œuvre de Hughes. L'article auquel il est fait référence, publié dans *Social Problems* en 1962, « Good People and Dirty Work », ne comporte pas de page 22 (il est numéroté de la page 2 à 11), le chercheur ne s'interdisant pas d'avoir recours à la *métis* pour parvenir à ses fins.

Face à cette « immense souffrance » et pour tenir le coup sont ensuite passées en revue les diverses stratégies de défense mises en œuvre par les salariés qui, à défaut de l'existence d'un collectif, sont propres à chacun des deux « clans » qui s'affrontent,

chacun attribuant à l'autre la cause de son malheur. Le problème ici encore est que les entretiens collectifs n'ont concerné que les représentants du groupe des « conseillers » et que le comportement des « vendeurs » n'est saisi qu'à travers ce qu'en disent les premiers, ce qui n'empêche pas l'auteur de leur attribuer des motivations qu'il affirme les animer. Les jeux enfin, instaurés par la direction et animés par l'encadrement, racontés semble-t-il par les personnes interrogées, ne servent qu'à asseoir la soumission des salariés. Couplées aux stratégies de défense, ces manipulations bloquent les capacités réflexives des salariés et expliqueraient l'absence de révolte contre ces conditions de travail délétères.

Non seulement les salariés ne résistent pas, mais ils continuent à s'engager en raison d'une « course à la reconnaissance » car, comme l'aurait démontré la psychodynamique du travail, celle-ci « constitue un ingrédient indispensable pour la construction de l'identité » (p. 87). Mais ce besoin de reconnaissance est aussi une cause d'aliénation dans la mesure où sa satisfaction dépend du jugement d'autrui et en particulier de la hiérarchie. Or, dans le centre d'appels observé, « la reconnaissance verticale repose sur une exécution zélée du mensonge » (p. 92), laissant les salariés manipulés, comme le décrit Huxley dans *Le Meilleur des mondes*, seuls face à leur souffrance éthique dans la mesure où il ne peuvent se défaire du désir de cette lutte pour la reconnaissance permettant d'accéder en principe à l'autonomie et débouchant, de fait, sur la soumission, comme le souligne Axel Honneth⁶, cité par l'auteur. Si on ne peut reprocher aux salariés, pour se protéger de la souffrance, de chercher la reconnaissance en oblitérant l'éthique et en se conformant aux ordres, il faut alors admettre que « l'autonomie morale subjective » – la seule autonomie qui mérite ce nom – passe par le renoncement à la reconnaissance. « Vouloir l'autonomie équivaut à prendre le risque de la solitude. Autrement dit de souffrir d'avantage » (p. 105). En psychodynamique, la grandeur n'est pas seulement celle attribuée au génie créatif des « grands hommes » freudiens mais celle du savant indifférent à sa notoriété.

Le dernier chapitre intitulé « Le problème politique du consentement » est consacré à l'énigme de la servitude volontaire aujourd'hui symbolisée par le zèle de salariés qui continuent à investir dans leur travail, alimentant ainsi la pérennité et le développement d'un régime capitaliste qui les exploite. En s'appuyant sur les travaux de philosophes, psychologues et sociologues et ceux de C. Dejours, Rolo aborde les différents problèmes soulevés par l'oxymore « servitude volontaire ». Il reste encore selon lui à explorer les différentes formes d'atteintes à la subjectivité induites par la « coercition

néolibérale» et à approfondir les conséquences pour la théorie de la servitude volontaire du fait de l'existence d'«un inconscient freudien qui est précisément ce qui fait obstacle à la volonté» (p. 127).

L'ouvrage s'achève sur une très brève conclusion plutôt pessimiste car «force est d'admettre, non sans un brin de désillusion, que les victoires sur l'ordre capitaliste seront, pour l'heure, vraisemblablement modestes» (p. 134). Cette conclusion présente cependant une thèse qui mérite une sérieuse discussion et qui ne manque pas de susciter l'inquiétude du lecteur : «Une des thèses que nous soutenons, avec d'autres, défend que les pratiques sociales (au centre desquelles se trouve le travail) transforment les modes de penser et de sentir.» Rien que de très banal jusque-là si ce n'est un rappel daté du rôle imparti aux superstructures et aux infrastructures. Mais l'auteur ajoute aussitôt : «Dès lors, le changement des consciences n'est pas qu'une vue de l'esprit : il est tributaire d'une action collective sur le travailler. *En bref, changer le travail pour changer les hommes.*⁷» C'est très exactement le programme que s'est fixé Taylor mais aussi Mao Zedong avec sa révolution culturelle ou Lénine s'érigeant en spécialiste de ce qui est «bon pour le peuple». On en sait les conséquences. Le nouvel homme capable de changer le travail est-il alors celui doté d'une autonomie morale subjective spécialiste en clinique du travail dans la mesure où l'on ne saurait attendre de salariés aliénés qu'ils se battent pour changer eux-mêmes leur travail ?

Dans la conclusion de son introduction, Christophe Dejourné souligne que ce «livre dérangent» est destiné à «ceux qui acceptent de ne pas se voiler la face.» Et c'est très précisément parce que l'on n'a aucune envie de se voiler la face que l'on n'est pas tenu d'accepter n'importe quelle démonstration.

Si on laisse aux spécialistes psychologues et psychiatres le soin d'évaluer le cadre théorique proposé qui apparaît, sous la plume de l'auteur, comme une véritable doctrine, l'ouvrage de Duarte Rolo suscite de très nombreuses remarques. Le style alerte de l'auteur masque mal les procédés rhétoriques utilisés pour capter l'attention du lecteur (on affirme une généralité avant de la nuancer en mode mineur) ; usage d'un vocabulaire très emphatique («inouï» utilisé une vingtaine de fois, «l'immense souffrance» et son «intensité», etc.) ; des affirmations appuyées sur aucune preuve mais énoncées comme des faits prouvés ; des raccourcis suggestifs (toutes les ventes réalisées par les vendeurs sont des «ventes sales», le mensonge prétendument toléré devient prescrit et enrôlé dans «la clinique du mensonge prescrit au travail»...) ; de trop nombreux jugements de valeur enfin. Mais le plus problématique est à rechercher du côté de la méthode, qui nécessite d'ouvrir la boîte noire de

la clinique sur laquelle l'auteur glisse le plus rapidement possible mais dont il fait grand usage pour fonder la preuve de ce qu'il affirme («la clinique a prouvé»). Il ne s'agit pas d'une mise en cause de la méthode en soi⁸ mais de l'usage qui en est fait par Rolo. Pourquoi n'avoir fourni aucune information sur le (les?) groupe constitué, le nombre de participants, le rôle du (des?) chercheur dans l'initialisation et l'orientation des débats, la manière dont est recueillie leur parole, la réaction de ses membres à l'analyse proposée dans le rapport qui leur est soumis (et leur a-t-il été soumis?) ? Par quels procédés le psychologue s'autorise-t-il à articuler une plainte exprimée collectivement avec une souffrance individuelle ? Les quelques personnes interrogées par Rolo ont, pour utiliser une formulation empruntée à Bourdieu, une «histoire incorporée» qui oriente leur vision et leur interprétation de la réalité. Les personnes interrogées par l'auteur n'ont pas d'histoire, ce qui ne lui permet pas de comprendre leurs réactions face à un métier qui leur a été imposé lors des restructurations internes, métier qu'elles n'ont pas choisi et qu'elles n'aiment pas, ce que l'on peut aisément admettre. Avant de s'intéresser aux règles de métier, il eût fallu s'intéresser plus précisément au métier lui-même et décrire avec beaucoup plus de précision l'organisation du travail sans confondre celle-ci avec les méthodes de management. Un dernier point encore mérite d'être souligné. La gestion de la plainte des clients insatisfaits telle que la présente Rolo est problématique. En raison des formulations qu'il utilise, l'auteur s'efforce de donner au lecteur le sentiment que la majorité des ventes effectuées par les «vendeurs» seraient plus ou moins frauduleuses et non seulement couvertes par la hiérarchie mais prescrites par elle. Mais les réclamations sont enregistrées et donc comptabilisées par l'entreprise, qui ne peut manquer de réagir car les clients ne sont pas seulement des personnes dépendantes comme l'utilisateur dans une relation bureaucratique revendiquée, de fait, par les conseillers nostalgiques du temps où l'entreprise était publique et détentrice d'un monopole ; ils ne se contentent de contester pour reprendre les catégories d'Hirshman, ils peuvent aussi désormais quitter l'entreprise. Le mensonge n'est pas une stratégie sans risque pour une entreprise, comme vient de le découvrir Volkswagen avec un management fondé sur la peur.

Si l'ouvrage de Rolo suscite un réel malaise, ce n'est pas en raison de ces critiques envers des objectifs quantifiés ou des méthodes de management infantilisantes déjà analysées et dénoncées par de très nombreux chercheurs, mais de la fragilité du «matériel pris sur le terrain» pour reprendre l'expression de Christophe Dejourné

dans son introduction et du traitement qui en est fait. Ceci n'est pas sans fortement questionner la pertinence de l'analyse qui en est proposée et la prétention à l'universalisme de la doctrine sur laquelle elle se fonde.

Ce livre s'est vu attribuer le prix Le Monde de la recherche universitaire.

Françoise Piotet

1. Dictionnaire *Le Robert*.

2. Voir par exemple l'exploitation des archives de l'usine de tracteurs Poulitov par Yves Cohenin : *Le Siècle des chefs. Une histoire transnationale du commandement et de l'autorité*, Éditions Amsterdam, 2012, 872 p. « Le premier qui dit la vérité, il doit être exécuté », chantait aussi Guy Béart dans les années 1970 (*La Vérité*).

3. À titre d'exemple au sein d'une bibliographie considérable, on peut citer les travaux bien connus de Donald Roy, *Un sociologue à l'usine*, Paris La Découverte, 2006. Jean-Daniel Reynaud a proposé une théorisation de ces pratiques dans son ouvrage *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1997 (3^e éd.) en les classant sous le registre d'une « régulation autonome », les ergonomes pour leur part évoquant l'« activité » pour rendre compte de l'ensemble des dimensions du travail salarié.

4. Cette date est en effet importante. Même si l'auteur ne fournit aucune information précise sur l'entreprise, la description qu'en fait C. Dejours dans l'introduction la désigne clairement. Cette entreprise du secteur des télécommunications, depuis le désengagement de l'État en 2004, a mis en œuvre un plan de restructuration avec une très grande brutalité qui a conduit à la suppression de 30 000 postes et 10 000 changements d'emplois imposés entre 2006 et 2008. La vague de suicides qui a frappé l'entreprise a conduit au renvoi de son PDG et de cinq autres responsables, à leur mise en examen en 2012, ainsi qu'à la condamnation de l'entreprise, cas unique à ce jour. Depuis 2012, l'entreprise a changé ses pratiques et s'efforce de renouveler ses méthodes de gestion, d'où l'importance de la date de l'enquête.

5. Voir le beau livre d'Alain Supiot, *La Gouvernance par les nombres*, cours au Collège de France (2012-2014), Fayard, col. « Poids et mesures du monde », 2015.

6. Axel Honneth, *La Société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris, La Découverte, 2008.

7. C'est nous qui soulignons.

8. Voir Yves Clot et Jacques Leplat, « La méthode clinique en psychologie et en ergonomie », *Le Travail humain*, 2005-4, pp. 289-316.

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom

Adresse

Courriel

Code postal Localité

Pays

	Numéro 18 + frais d'envois		Abonnement 2 numéros	
	France	UE 29	France	Reste monde
Individus	20 €	25 €	35 €	35 € + frais postaux
Institutions	40 €	45 €	70 €	70 € + 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'Évry Val d'Essonne
Centre Pierre-Naville
2, rue du Facteur-Cheval
9100 Évry, France

