

D

# DOCUMENT D'ÉTUDES

## LES RETOURNEMENTS DE L'IMPROBABLE

LES CONDITIONS DE LA  
MOBILISATION COLLECTIVE  
DES INTERMITTENTS DU  
SPECTACLE ET DES SALARIÉS  
DE GRANDES LIBRAIRIES  
ET DE CENTRES D'APPEL

Par  
*Annie COLLOVALD*<sup>1</sup>  
*Lilian MATHIEU*<sup>2</sup>

N° 145  
Août 2008

**Les documents d'études sont des documents de travail ;  
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs  
et ne représentent pas la position de la DARES.**

1- Professeur de sociologie politique à l'Université de Nantes.

2- Chargé de recherche CNRS au Centre de recherche politique de la Sorbonne (CRPS).



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE  
ET DE LA SOLIDARITÉ



## AVERTISSEMENT

Ce document d'études est issu d'un rapport de recherche réalisé dans le cadre de l'appel à projets « **Syndicalisme et action collective face aux différentes formes de flexibilité du travail et de l'emploi** » lancé par la DARES en 2005.

Ce programme a donné lieu à la publication de deux autres documents d'études : « *Flexibilité et action collective : salariés précaires et représentation syndicale* », coordonné par C. Dufour (IRES), Document d'études N° 144 de décembre 2008 et « *Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité* », coordonné par P. Bouffartigue (LEST-CNRS), Document d'études N° 143 de décembre 2008.

## Sommaire

<b>Résumé</b>	<b>6</b>
<b>Introduction</b>	<b>7</b>
1. Problématique générale	8
2. Terrains et méthode d'enquête	13
2.1. <i>Le commerce des biens culturels</i>	15
2.2. <i>Les centres d'appel</i>	17
2.3. <i>Les intermittents du spectacle</i>	21
3. Plan du rapport	22
<b>Chapitre I. Des agents inégalement disposés à l'engagement</b>	<b>25</b>
1. Une familiarité avec le militantisme	27
1.1. <i>Les héritiers</i>	27
1.2. <i>La reconversion de dispositions militantes extérieures au monde du travail</i>	34
2. L'étrangeté du militantisme	37
2.1. <i>Une politisation indirecte</i>	37
2.2. <i>Les novices</i>	41
3. Trajectoires sociales et scolaires	43
3.1. <i>Un déclassement social relatif</i>	44
3.2. <i>Trajectoires scolaires malheureuses ou heurtées</i>	48
<b>Chapitre II. Des situations favorables à l'investissement contestataire</b>	<b>53</b>
1. Les salariés : des reconnaissances blessées	55
1.1 <i>Le désarroi face au « véritable emploi »</i>	56
1.2 <i>L'absence d'une reconnaissance des compétences</i>	59
1.3 <i>Le mépris de l'encadrement</i>	63
2. Les intermittents du spectacle : une dégradation anticipée de l'image de soi	66
2.1. <i>Les enjeux du statut</i>	67
2.2. <i>L'expérience de l'intermittence</i>	70

2.3 <i>Petits arrangements de la vie de bohème</i>	71
<b>Chapitre III. Apprentissages pratiques militants</b>	<b>73</b>
1. Logiques d'engagement dans la lutte	74
1.1. <i>Enjeux et formes des luttes</i>	74
1.1.1. <i>Le mouvement des intermittents</i>	74
1.1.2. <i>Les salariés du commerce de biens culturels</i>	78
1.1.3. <i>Les centres d'appel</i>	81
1.2. <i>Le ralliement à la mobilisation</i>	82
1.3. <i>Dilemmes et appréhensions</i>	86
1.4. <i>Comment « prennent » les mobilisations</i>	91
2. La lutte, une expérience pratique	95
2.1. <i>Un univers d'étrangeté où il faut trouver sa place</i>	95
2.2. <i>Une expérience déstabilisante</i>	102
3. Les acquis de la lutte : rétributions et politisation	106
3.1. <i>Estime de soi et rétributions de l'engagement</i>	106
3.2. <i>La politisation par la lutte</i>	113
<b>Chapitre IV. Rapports au syndicalisme</b>	<b>119</b>
1. Les syndiqués	119
1.1. <i>Des logiques d'engagement complexes</i>	120
1.2. <i>Un syndicalisme incarné</i>	124
1.3. <i>Remise de soi et syndicalisme de service</i>	127
2. Les animateurs syndicaux	132
2.1. <i>Des « malgré-nous » du syndicalisme ?</i>	132
2.2. <i>Endosser un nouveau rôle</i>	135
3. La forme syndicale en question	141
<b>Conclusion</b>	<b>149</b>
Annexes	153

## **RÉSUMÉ**

Cette étude porte sur les modalités d'apparition et de développement de mobilisations collectives dans le secteur du commerce de produits culturels, les centres d'appel et parmi les intermittents du spectacle. Chacun de ces trois terrains concerne des situations spécifiques où une proportion significative de salariés est marquée, à des degrés divers, par la précarité soit des statuts soit des emplois. Le rapport au travail y est également différencié de même que la protection dont bénéficient les salariés.

Les salariés interrogés des grandes surfaces culturelles et des centres d'appel expriment une forte insatisfaction par rapport à leur emploi d'autant plus qu'ils y ont fréquemment investi des compétences pour lesquelles ils attendaient une forme minimale de reconnaissance. Les intermittents du spectacle témoignent d'un rapport beaucoup plus positif à leur métier, mais son exercice serait rendu plus aléatoire par les réformes en cours de leur statut. Certaines des mobilisations étudiées ont donné lieu à l'élaboration de formes d'organisation alternatives, comités ou coordinations, qui sont entrées en concurrence voire en conflit avec les syndicats préexistants. L'étude montre cependant que, non seulement ces formes alternatives sont fréquemment soumises aux mêmes difficultés de recrutement et de pérennisation des engagements que les syndicats, mais elles se voient cantonnées, par leur absence de reconnaissance institutionnelle, à la seule posture protestataire.

Dans les trois secteurs, l'organisation collective s'avère problématique, car entravée par une multiplicité de difficultés inhérentes tant aux formes et conditions d'emploi qu'aux caractéristiques propres du recrutement.

Les auteurs soulignent donc, que l'on ne peut conclure à un dépérissement inéluctable de la forme syndicale et à son remplacement par d'autres formes d'organisation. Fréquemment perçue avec ambivalence, la forme syndicale n'en reste pas moins une référence centrale et structurante.

## **Mots-clefs**

Politisation, dispositions militantes, déclassement, apprentissage militant, estime de soi, remise de soi, syndicat.

## Introduction

Cette recherche s'intéresse aux modalités d'apparition et de développement de mobilisations collectives dans des secteurs professionnels marqués par une relative précarité et flexibilité de l'emploi, ainsi qu'une faible organisation des travailleurs. Seront ici traitées les conditions d'émergence de *mobilisations improbables*<sup>1</sup> et en particulier leur inscription dans des zones du monde du travail démunies de ressources, notamment organisationnelles, que la sociologie des mouvements sociaux considère comme nécessaires à l'action collective. Ce manque de ressource constitue généralement un prédicteur de la faible inclination contestataire des travailleurs, dans le même temps qu'il signale une dimension importante de leur précarité et de leur vulnérabilité collectives. Pour autant, une série de mobilisations, le plus souvent longues et dures, ont ces dernières années montré que les salariés qui y travaillent ne sont pas inexorablement dépourvus de toute disposition ou aptitude à la contestation, et que ces secteurs d'activité ne sont pas condamnés à rester d'éternels déserts syndicaux. Les grèves qui, tout récemment, ont par exemple affecté la restauration rapide, le nettoyage hôtelier ou encore la grande distribution de produits culturels<sup>2</sup>, pourtant réputés secteurs particulièrement peu enclins à la protestation, sont là pour démontrer que flexibilité, précarité et absence d'implantation syndicale sont des obstacles à la mobilisation qui peuvent être contournés, sinon surmontés. L'enjeu devient, pour l'analyse, d'identifier les conditions d'émergence de ces phénomènes protestataires inattendus.

Trois terrains ont été retenus : le commerce de produits culturels, les centres d'appel et le spectacle. Les motivations du choix de ces trois secteurs, ainsi que la méthodologie déployée pour étudier chacun d'eux, seront exposées plus loin. Mais il est important de souligner d'emblée que notre approche se voulait comparative, la confrontation des résultats

---

<sup>1</sup> On trouvera une tentative de définition de cette notion et des enjeux de recherche qu'elle suppose dans Lilian Mathieu, « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », in Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisation émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007, pp. 187-198.

<sup>2</sup> Cf. notamment Carine Eff, « Journal d'une femme de chambre. La lutte improbable des salariées d'Arcade », *Vacarme*, n° 22, 2003 ; Isabelle Puech, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 2004, 46 ; Evelyne Perrin, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, 2004.

tirés de l'étude de chaque terrain paraissant le meilleur moyen de faire surgir des enseignements de portée générale.

## 1. Problématique générale

Si la question de la « précarité » était au centre de l'appel à proposition auquel répond notre recherche, celle-ci ne se fonde pas sur une définition restrictive de cette notion. La suite du rapport le montrera, les conditions de travail et d'existence des travailleurs que nous avons interviewés sont extrêmement diverses. Alors que l'appréhension commune de la précarité pointe un rapport au temps particulier, négativement marqué par l'incertitude de l'avenir et la difficulté à élaborer des projets<sup>3</sup>, un certain nombre des personnes que nous avons rencontrées pour cette étude (salariés du commerce des biens culturels et de centres d'appel) relèvent de formes traditionnelles de condition salariale et bénéficient de leurs protections. Pour autant, tous se sentent concernés par le processus de « déstabilisation des stables » identifié par Robert Castel<sup>4</sup>. Ceux qui sont en CDI (une majorité dans le commerce, en moindre proportion dans les centres d'appel) ont intégré la menace du licenciement (notamment, dans les centres d'appel, sous la forme de la délocalisation de leur entreprise dans des pays francophones à moindre coût de main-d'œuvre), alors que ceux en CDD — et qui souvent travaillent aux mêmes postes que ceux en CDI — espèrent pouvoir un jour échapper à cette incertitude de l'avenir en voyant leur contrat pérennisé sous la forme du CDI.

Si les intermittents du spectacle sont dans un rapport à l'avenir beaucoup plus incertain — justifiant leur intégration à l'analyse afin de comparaison avec des formes plus « classiques » d'emploi —, ils n'en bénéficient pas moins de protections collectives — celles que prévoit précisément le régime de l'intermittence — supposées spécifiquement adaptées à leur situation particulière ; surtout, la succession d'emplois différents est vécue par la plupart d'entre eux comme un attrait davantage que comme une contrainte. Plus encore, la notion de précarité fait débat chez ceux-là même qu'elle pourrait désigner, et fait l'objet d'usages particuliers : certains des salariés rencontrés récusent toute proximité ou communauté d'expérience avec les figures les plus médiatisées du « boulot précaire » (tels que les « emplois McDo »), tandis que les intermittents (ou tout au moins ceux qui militent au sein de la Coordination des intermittents et précaires d'Ile-de-France que nous avons prise pour objet)

---

<sup>3</sup> Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.

<sup>4</sup> *Ibid.*



ne revendiquent une identité de précaires que pour en faire le support d'une redéfinition globale de l'emploi discontinu.

Plutôt que de tenter, sans doute assez vainement, de proposer une définition univoque de la précarité, nous avons choisi d'identifier et d'analyser l'ensemble des problèmes, que posent, en pratique, l'émergence et le développement de formes collectives de protestation, dans des contextes socioprofessionnels, *a priori* peu propices.

La majorité des personnes que nous avons rencontrées n'étaient pas, avant leur participation à des épisodes contestataires, des militants aguerris maîtrisant les savoirs et savoir-faire de l'action revendicative. À l'inverse, leurs origines et trajectoires sociales, la nature et le niveau des différents types de capitaux (scolaires, spécialement) qu'ils détiennent, leur mode d'investissement dans leur emploi et à leur travail, leur rapport contrasté aux phénomènes de protestation collective (beaucoup d'entre eux préfèrent les voies individuelles de salut), leur niveau (généralement relativement bas) de compétence politique (c'est-à-dire la capacité à opérer une construction de l'espace politique en maîtrisant les schèmes politiques de classification)... laissent entrevoir une population marquée par un faible intérêt pour la contestation collective et une faible maîtrise de ses codes et de ses pratiques, et donc à ce titre relativement désarmée pour faire valoir ses positions et intérêts dans les rapports de forces qui traversent le monde du travail. Dans ces conditions, une première acception de la notion de précarité porte sur les capacités — à première vue extrêmement réduites — de résistance et de protestation collectives de ces travailleurs. S'ils sont en premier lieu précaires, ou vulnérables, c'est *collectivement*, en tant que travailleurs de tel ou telle secteur ou entreprise, et devant les menaces de dévaluation et de dégradation de leurs statuts et emplois, face auxquels ils se trouvent *a priori* démunis.

Leurs conditions d'existence et de travail n'apparaissent pas non plus favorables à l'expression collective de revendications, et relèvent également d'une forme de précarité — ou tout au moins d'une situation qu'eux-mêmes vivent et dénoncent comme insatisfaisante voire handicapante. Si, on l'a dit, la majorité des personnes rencontrées ne se situe pas dans une zone de particulière vulnérabilité sociale (quoique ce soit le cas pour une minorité d'entre elles), un ensemble de facteurs contribuent à fragiliser leur position et exercent un effet d'inhibition de leurs éventuelles velléités contestataires. Les salariés rencontrés, sont exposés

aux pressions des employeurs (sanctions diverses, blocage de carrière, licenciement...)<sup>5</sup> dès lors qu'ils tendraient — tant sur le mode individuel qu'en exprimant des velléités d'organisation collective — à remettre en cause l'ordre de l'entreprise, sont soumis à des conditions de travail et à des relations professionnelles défavorables à l'émergence d'un collectif d'action (horaires atypiques, fortes contraintes à la productivité, concurrences internes au groupe de travail, management par objectifs...), sont fragilisés par des statuts déficients (temps partiel principalement, ainsi que dans certains cas contrat à durée déterminée dont le renouvellement est incertain) et par un faible niveau de rémunération, sont intimidés par des techniques de management harassantes et dévalorisantes, etc. Les intermittents, de leur côté, ont récemment vu leur statut et, surtout, les formes de protection collective contre les aléas de leur activité, profondément remis en cause. Leur carrière s'en trouve d'autant plus affectée, leur condition économique davantage fragilisée et leur condition sociale vulnérable — au point pour certains, de s'interroger sur la possibilité de poursuivre leur carrière artistique ou la nécessité pour eux de changer de secteur professionnel. C'est l'ensemble de ces obstacles à la mobilisation, mais aussi les conditions et les facteurs qui permettent aux travailleurs de les surmonter, que notre recherche vise à saisir sociologiquement.

Pour cerner ces éléments, notre analyse a privilégié le recours non aux outils traditionnels de la sociologie du syndicalisme et des relations professionnelles, mais à ceux de la sociologie des mouvements sociaux et du militantisme (ce qui ne veut pas dire bien sûr que l'on se désintéresse du syndicalisme et des relations professionnelles). Ce domaine de recherche a, ces dernières années, connu un fort développement en France, principalement impulsé par l'importation et l'adaptation d'approches théoriques initialement forgées aux États-Unis (approches de la mobilisation des ressources, du processus politique, des cadres de l'expérience contestataire, etc.)<sup>6</sup>. Ces différents courants, et les outils conceptuels qu'ils

---

<sup>5</sup> Depuis la fin de la phase d'enquête, une déléguée SUD d'une chaîne de supermarchés culturels que nous avons interviewée a fait l'objet d'une procédure de licenciement que son comité de défense attribue à son activité syndicale.

<sup>6</sup> L'articulation entre ces trois niveaux d'analyse a été formulée dans Sidney Tarrow, *Power in Movements*, Cambridge, Cambridge University Press, 1994 et dans Doug McAdam, John D. McCarthy, Mayer N. Zald (eds.), *Comparative Perspectives on Social Movements. Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings*, Cambridge University Press, 1996; elle a récemment été révisée dans une direction plus dynamique par Charles Tilly et Sidney Tarrow, *Politique(s) du conflit*, Paris, Presses de Sciences-po, 2008. Pour une présentation des sociologies des mouvements sociaux contemporaines, voir Lilian Mathieu, *Comment lutter ? Sociologie et mouvements sociaux*, Paris, Textuel, 2004, et pour une discussion critique Lilian Mathieu, « Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 1, 2002, pp. 75-100.

proposent, n'ont toutefois jusqu'à présent été déployés que pour l'étude de mouvements dont les enjeux sont étrangers au monde du travail ; ce sont avant tout les rapports de la contestation au pouvoir politique qui ont été placés au centre de l'attention<sup>7</sup>. La coupure qui s'est ainsi progressivement instaurée entre spécialistes, respectivement, des luttes syndicales et des mouvements sociaux nous semble des plus préjudiciable à l'intelligibilité des formes contemporaines de la conflictualité sociale. Elle apparaît à l'examen dénuée de fondement, tant les questions que pose l'émergence de luttes internes au monde du travail sont similaires à celles que posent les autres formes de mobilisation. Ainsi peut-on remarquer que les luttes collectives qui surgissent dans le monde du travail nécessitent de solliciter d'importantes *ressources* militantes (spécialement organisationnelles, sous la forme spécifique de syndicats)<sup>8</sup>, confrontent celles et ceux qui les initient au problème des *coûts* de l'engagement<sup>9</sup>, supposent la maîtrise d'un *répertoire de l'action collective*<sup>10</sup>, etc. — tous aspects dont le caractère décisif a de longue date été pointé par les analystes des mouvements sociaux. Des recherches récentes consacrées aux mobilisations de populations marginales et/ou dépourvues d'expérience militante (sans-papiers, prostituées, chômeurs...)<sup>11</sup> ont mis en lumière des dimensions dont on peut faire l'hypothèse qu'elles se retrouvent dans les luttes de salariés en situation de précarité, telles que la rareté des compétences militantes, le poids d'une identité collective faiblement valorisée voire stigmatisée, et la dépendance à l'égard de soutiens extérieurs davantage dotés en ressources et expériences militantes.

Le « désenclavement sociologique » qu'entreprend cette étude des luttes de travailleurs flexibles et précaires permettra également de s'interroger sur les continuités et les discontinuités du militantisme syndical ou des formes de protestation collective. S'il n'y a aucune raison de refuser aux syndicats le titre d'organisation de mouvement social, et de les

---

<sup>7</sup> Le courant dit des « nouveaux mouvements sociaux » a, dans les années 1980, contribué à ce désintérêt pour les luttes salariales en opposant un militantisme « ancien » et « matérialiste », (symboliquement dévalorisé par son caractère « dépassé », mais aussi « intéressé », et supposé propre au monde ouvrier et à ses organisations), et des formes d'engagement plus « nobles » car « postmatérialistes » ou « désintéressées », bénéficiant en outre de l'onction de la « nouveauté » et de la « modernité » ; pour une critique de ce courant, cf. Annie Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in A. Collovald (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, pp. 177-229

<sup>8</sup> Cf. John D. McCarthy, Mayer N. Zald, « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, vol. 82, n° 6, 1977, pp. 1212-1241.

<sup>9</sup> Mancur Olson, *Logique de l'action collective*, Paris, PUF, 1978 [1965].

<sup>10</sup> Charles Tilly, « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième siècle*, n° 4, 1984, pp. 89-108.

<sup>11</sup> Cf. Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Science-po, 1998 ; Lilian Mathieu, *Mobilisations de prostituées*, Paris, Belin, 2001 ; Didier Demazière, Maria-Teresa Pignoni, *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998 ; Sophie Maurer, Emmanuel Pierru, « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998 », *Revue française de science politique* 51 (3), 2001.

traiter, par exemple, au moyen du cadre théorique de la mobilisation des ressources<sup>12</sup>, reste que la forme syndicale occupe une position bien particulière — et toujours centrale et structurante au sein du monde du travail —, dont les rapports avec d'autres formes organisationnelles possibles méritent examen.

Le choix de traiter des conflits internes au monde du travail au moyen des concepts et théories de la sociologie des mobilisations, et non au premier chef par la sociologie du syndicalisme, est également motivé par le fait que, dans un certain nombre de cas, leur appréhension comme luttes syndicales ne va pas de soi. En effet, lorsque des mobilisations surviennent dans des zones du monde du travail dépourvues de toute implantation syndicale, la création d'une organisation de défense des travailleurs ne constitue pas une condition de la lutte, mais bien son *enjeu*.

Surtout, la forme que doit revêtir cette organisation ne s'impose pas d'emblée, et n'adopte pas nécessairement celle du syndicat. Choisir, ou pas, de donner à une protestation collective une forme organisationnelle de type syndical est tout sauf anodin ; s'expriment dans un tel choix des considérations idéologiques ou tactiques extrêmement fortes<sup>13</sup>. Les travailleurs précaires entretiennent avec les formes d'organisations professionnelles « traditionnelles » un rapport complexe, parfois marqué par des défiances ou des incompréhensions mutuelles, dont il convient d'analyser autant les ressorts (différences de socialisation politique, d'identification statutaire...) que les conséquences (recherche de soutiens extra-syndicaux ou innovations organisationnelles). Comme le montrera le rapport, pour bien des travailleurs, la « forme syndicat » est loin de s'imposer sur le mode de l'évidence, et des modes d'organisation concurrents — celui de la *coordination* ou celui d'un petit *groupe de collègues* préposé à faire entendre auprès de la direction les griefs de tous — leur paraissent davantage à leur convenance.

S'intéresser aux conditions d'émergence et de développement de mobilisations pourtant improbables revient, plus précisément, à étudier les conditions du *passage à l'acte protestataire* d'agents antérieurement passifs, ainsi que les modalités selon lesquelles des mécontentements et des engagements individuels s'articulent les uns aux autres pour donner

---

<sup>12</sup> Sur le concept d'organisation de mouvement social, cf. J.D. McCarthy, M.N. Zald, art. cit.

<sup>13</sup> Pour un aperçu des logiques pouvant présider à l'adoption ou au refus de la forme syndicale, voir les études réunies dans Danielle Tartakowsky, Françoise Tétard (dir.), *Syndicats et associations. Concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, PUR, 2004.

naissance à un mouvement qui soit véritablement *collectif*. Dit autrement, un des principaux enjeux de notre travail est d'étudier comment une mobilisation « prend » et se développe à partir de la réunion d'une multiplicité d'individus qui, s'ils partagent le plus souvent une même condition et une même expérience de l'emploi, se distinguent fréquemment les uns des autres par des rapports à l'engagement et des dispositions contestataires disparates (et par des situations différentes dans les relations professionnelles). Comprendre comment se constituent des collectifs mobilisés impose d'examiner le travail proprement militant que mènent en ce sens ceux qui occupent des positions de « leaders » ou de « meneurs » des luttes, ainsi que sur les dispositions et les compétences qu'ils investissent et mobilisent pour ce faire. Mais il doit également comprendre, au niveau le plus fin, la *rencontre* entre des agents sociaux singuliers, dotés de dispositions sociales intériorisées durant leur trajectoire, et des situations professionnelles spécifiques — en l'occurrence marquées par de relatives précarité et flexibilité, ainsi que par la rareté ou la faiblesse des supports organisationnels et/ou des lieux de sociabilité communs dans le travail ou hors travail. En d'autres termes, notre ambition a été d'articuler deux dimensions que la sociologie tend habituellement à séparer : celle des *dispositions*, intériorisées par les agents au cours de leur trajectoire, et celle de la *situation* qui les voit évoluer et interagir avec d'autres. L'articulation de ces deux dimensions nous est apparue nécessaire sous l'effet du constat que la soumission aux logiques des situations, qui expose les agents à de nouvelles expériences, tend à bousculer, et parfois à modifier, des dispositions sociales parmi les plus profondément intériorisées<sup>14</sup>. Des rapports au collectif peuvent changer, des engagements peuvent s'initier dans le cours même des mobilisations accomplies voire après coup alors que rien n'inclinait auparavant les individus qui les développent à consentir des investissements collectifs.

La participation à l'action collective apparaît en conséquence comme l'occasion et le site d'un *apprentissage pratique* particulier, celui de savoirs, de savoir-faire, de schèmes de perception et de répertoires de justifications spécifiques au militantisme, dont la recherche se doit également de rendre compte. Rejoignant ainsi les travaux qui se sont intéressés aux conséquences biographiques de l'engagement et aux carrières militantes<sup>15</sup>, nous avons tenté de cerner ce que l'expérience de la participation — souvent pour la toute première fois — à une

---

<sup>14</sup> La manière dont les logiques de situation peuvent contredire et bouleverser les dispositions a été abordée, sur le terrain certes extrême de la participation aux crimes nazis, par Christopher Browning, *Des hommes ordinaires*, Paris, 10-18, 1994.

<sup>15</sup> Cf. l'article classique de Doug McAdam, « The Biographical Consequences of activism », *American Sociological Review*, 1989, vol. 54, pp. 744-760 et, en français, les études réunies par Olivier Fillieule, *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005.

action collective protestataire a comme conséquences sur les individus, et plus précisément sur leur rapport à leur emploi, aux relations professionnelles et à la politique.

## **2. Terrains et méthode d'enquête**

Les trois terrains retenus pour cette étude présentent d'importants traits distinctifs. Les deux premiers, le commerce et les centres d'appel, relèvent du salariat sous sa forme dominante, alors que le troisième relève d'une forme d'emploi spécifique et largement minoritaire, celle de l'intermittence. De ce fait, l'encadrement institutionnel — et spécialement les formes de la protection sociale —, l'organisation collective comme les conditions d'exercice (management, rémunérations, perspectives d'emploi...) ou les enjeux des éventuelles mobilisations diffèrent très largement entre eux. Cela est particulièrement le cas pour ce qui relève de la précarité des conditions d'emploi : si elle constitue une menace pour les salariés (quoique ceux-ci y soient inégalement exposés), elle fait en revanche partie intégrante de la condition d'intermittent du spectacle, et est susceptible parmi eux d'une forme de valorisation symbolique.

Il s'agissait également d'aborder, et de comparer, des terrains aux situations contrastées en regard de la présence syndicale et des capacités de mobilisation collective. Le terrain du commerce est ainsi apparu comme relativement favorisé, car bénéficiant d'une implantation syndicale ancienne et relativement forte ; celle-ci doit cependant être nuancée en regard de l'ancienneté, variable, des enseignes étudiées, ainsi que des modes et degrés d'intégration des salariés (part des CDD, rythme de rotation des salariés, etc.). Celui des intermittents bénéficie également d'une forte et ancienne présence syndicale, mais celle-ci apparaît surtout localisée dans certains secteurs professionnels, et concurrencée par le développement de formes de mobilisation alternatives, à même de recruter — même si c'est de manière souvent temporaire — au sein de fractions plus larges de l'intermittence, voire au-delà. Les centres d'appel, enfin, sont un secteur professionnel d'apparition récente, et au sein duquel les organisations syndicales, entrées en crise depuis maintenant plusieurs décennies, ne sont jamais parvenues à véritablement s'implanter — et cela d'autant plus qu'il s'agit d'un secteur davantage marqué par la précarité et la flexibilité des conditions d'emploi (plus hautes fréquences des CDD et rapidité du turn-over, spécialement).

Le choix de ces trois terrains pose d'évidentes difficultés à l'analyse. L'intention comparatiste qui préside à notre démarche se heurte d'emblée au fait que les réalités étudiées ne sont que partiellement, et relativement difficilement, comparables. De fait, notre intention initiale était de restreindre notre étude à des secteurs d'emploi salarié, et c'est sur suggestion de la DARES que nous avons finalement intégré l'intermittence du spectacle. Celle-ci nous a à l'examen paru opportune précisément pour son éloignement du salariat, et pour son rapport différent à la précarité et à la flexibilité. Sorte de modèle inversé du salariat, où la succession d'emplois de courte durée n'est pas subie ni appréhendée mais valorisée, l'intermittence obligeait à interroger certaines des évidences associées aux formes dominantes de l'emploi.

Notre problématique nous a conduits à privilégier une méthodologie d'enquête qualitative, centrée sur la conduite d'entretiens biographiques de longue durée. Ces entretiens (on trouvera la grille des questions en annexe) portaient en premier lieu sur la trajectoire sociale (origine sociale, scolarité, expériences formatrices), sur le parcours professionnel (série des postes occupés jusqu'au moment de l'entretien et évaluation de chacun d'eux), sur les éventuelles expériences militantes préalables, ainsi que sur les perceptions antérieures du syndicalisme. La seconde partie de l'entretien portait sur la participation à des épisodes protestataires : perception des enjeux de la lutte (et spécialement de leur légitimité et de la pertinence d'une action collective pour les atteindre), conditions de l'engagement personnel (pouvant être vécu sur le mode de la contrainte ou à l'inverse du libre ralliement), expérience de la mobilisation (activités assumées pendant la lutte, sentiments à son égard pendant son déroulement et leur évolution au fil du temps), bilan retiré et éventuels changements d'attitudes ou de pratiques à l'égard de l'organisation professionnelle (perception plus favorable des syndicats, adhésion ou participation à un collectif militant, prise de responsabilités...) et plus largement de la protestation collective. Les entretiens, au nombre de 47 au total, ont duré de quarante-cinq minutes à plus de trois heures ; la durée moyenne dépasse les deux heures. Les conditions de réalisation des entretiens seront précisées pour chaque terrain, de même que les éventuelles sources d'information complémentaires.

### ***2.1. Le commerce des biens culturels***

Plusieurs librairies, et plus généralement des commerces de biens culturels, ont ces dernières années connu des conflits sociaux menés par leurs salariés, dont les revendications ont pu aussi bien porter sur les conditions de travail que sur les salaires ou encore les modes d'exercice de leur autorité par les membres de l'encadrement. Ces conflits sociaux ont pris la

forme de grèves, relativement longues, ainsi que de litiges judiciaires, au cours desquels les organisations syndicales — et en premier lieu la CGT, mais aussi SUD — ont joué un rôle important. Ce secteur du commerce a été choisi pour notre recherche parce qu'il permettait d'intégrer plusieurs paramètres relatifs à la question de la précarité, tels que la pénibilité des conditions de travail (station debout prolongée, horaires atypiques, charges lourdes à déplacer...), la relative vulnérabilité des statuts (si les CDI sont majoritaires, ils coexistent, aux mêmes postes, avec de nombreux CDD), de l'instabilité des effectifs (fort turn-over et importante proportion d'étudiants parmi les salariés), mais également de la composition majoritairement jeune et féminine du personnel, ainsi que de son niveau de capital culturel relativement élevé.

Trois entreprises ayant connu ou connaissant des conflits importants ont été retenues. La première (*librairie A*) est spécialisée dans les livres d'art ; elle est localisée dans un grand musée parisien et appartient à un important groupe d'édition. Depuis sa réouverture après travaux en 2001, deux grèves ont eu lieu dans cette librairie à un an de distance, la première (pendant une semaine) pour exiger une revalorisation des salaires et la seconde (d'une durée de 25 jours) pour l'obtention d'un treizième mois. Par ailleurs, d'autres mobilisations, qui ont principalement pris la forme de débrayages suivis de recours aux prud'hommes, ont été conduites en faveur de salariés victimes de licenciements estimés abusifs. Suite à la première grève, dont l'issue a été considérée comme un succès par les salariés, l'implantation syndicale (exclusivement à la CGT, dont les permanents de la branche commerce ont soutenu les grévistes) s'est fortement développée, passant de deux syndiqués sur un effectif d'une trentaine de salariés à un tiers des salariés environ.

Dix salariés ou ex-salariés (quatre hommes et six femmes, âgés de 29 à 53 ans, la majorité étant dans la trentaine) ont été interviewés ; ceux-ci sont caissiers, vendeurs, réceptionnaire ou en charge de la vente par correspondance ; une ne travaille plus dans la librairie, une autre est en congé de formation en vue d'une réorientation professionnelle, et un troisième est en congé maladie depuis plusieurs mois (pour une dépression dont il attribue la responsabilité au harcèlement dont il aurait été victime de la part de l'encadrement). Toutes les personnes interviewées sont en CDI, et la majorité à temps complet (mais une minorité a commencé en CDD), ce qui en soi constitue un indicateur de l'influence du statut sur la propension à protester collectivement. La librairie étant située dans un musée, ces salariés ont des plannings de travail qui, à l'exception du réceptionnaire et de la salariée en charge de la vente par correspondance, les obligent à régulièrement travailler le dimanche ainsi qu'en



soirée (jusqu'à 22 heures). Les entretiens ont été complétés par les archives personnelles (comprenant tracts, comptes rendus de réunions et articles de presse) confiés par une des salariées.

Le deuxième terrain du volet « commerce » de notre recherche est une chaîne de supermarchés de la culture (grandes surfaces vendant livres, disques et DVD), le *Groupe B*, qui a connu plusieurs conflits sociaux au cours des cinq dernières années, et où le pluralisme syndical (CGT, SUD, CFDT, FO) ne masque pas une faible implantation ni la propension de la direction à la répression, et où les grèves, exceptionnelles, ont pris la forme de journées d'action ponctuelles (à l'écho relativement important quoique sans grands effets concrets). Six entretiens ont été réalisés, respectivement avec le délégué national CGT de l'entreprise, deux déléguées CGT de deux magasins différents du groupe, un libraire adhérent SUD, une vendeuse employée en CDD pendant plusieurs mois et une hôtesse d'accueil à l'initiative d'une mobilisation de salariés se revendiquant « sans étiquette » ; ces salariés sont au moment de l'entretien âgés de 25 à 34 ans. Une documentation (tracts et articles de presse) sur les conflits qui ont successivement agité le Groupe B a également été rassemblée.

Enfin, un entretien a été réalisé avec la déléguée CGT (âgée de 35 ans) d'un Grand magasin parisien, où l'implantation syndicale forte, plurielle et ancienne rend le rapport de force avec la direction plus favorable et rend possibles des mobilisations ponctuelles relativement fréquentes. Si cette situation syndicalement plus favorisée, et relativement rare dans le secteur du commerce, fournit de précieux éléments de comparaison avec le magasin A et le groupe B, il n'a malheureusement pas été possible de rencontrer d'autres salariés syndiqués de ce grand magasin. Au total, 17 entretiens ont donc été menés pour ce volet de la recherche.

## ***2.2. Les centres d'appel***

Les services rendus aux consommateurs sur appel téléphonique ont connu un fort développement ces dernières années. Ce secteur d'activité récent et fortement hétérogène en terme de taille et de statut des entreprises (filiales, sous-traitants...) ne dispose en conséquence pas d'une tradition de lutte ni d'une réelle implantation syndicale ; celle-ci est en outre rendue difficile par l'importance (supérieure à celle constatée dans le secteur du commerce) des CDD et par la précarité de l'implantation en France de l'activité : nombreuses sont les entreprises à délocaliser (ou à faire peser la menace d'une délocalisation) dans un

pays où le coût du travail est moindre. La courte durée des contrats de travail lorsque les salariés sont en CDD, des horaires extrêmement flexibles et des conditions de travail pénibles (salaires faibles, cadences intensives...) entraînant un fort *turn over* des employés (pour l'essentiel des femmes<sup>16</sup>) rendent l'émergence de mobilisations particulièrement difficile — ce qui rend d'autant plus intéressante l'étude des grèves récemment intervenues dans des centres d'appel de région parisienne et de province.

Le choix de la région des Pays de la Loire a semblé pertinent pour mener une comparaison intéressante avec les deux autres terrains choisis. La région — et surtout la métropole Saint-Nazaire-Nantes — est en effet marquée par la volonté politique de développer la tertiarisation sur un territoire anciennement très industrialisé (les chantiers navals) et à la population ouvrière importante (notamment des ouvriers du secteur public, valorisant leur identité ouvrière, très syndicalisés et prompts à la grève). Les problèmes économiques s'accumulant, la région s'est lancée dans une politique d'encouragement à l'implantation des centres d'appels pour redynamiser l'emploi. Le secteur des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) est un des emblèmes de la région qui est en outre la première région française en nombre d'entreprises de sous-traitance électronique. La métropole est de plus une place forte de la téléphonie, réunissant les qualités requises exigées par les opérateurs (nombre d'étudiants important, offre de formation spécifique, accompagnement de projets personnalisés, qualité de vie qui facilite le management et absence d'accent qui est sans doute un élément d'attractivité supplémentaire pour des métiers de relation par téléphone avec des clientèles). C'est dire que l'offre d'emplois dans des centres d'appels est multiple et diversifiée, ce qui peut avoir des effets sur les stratégies revendicatives déployées par les salariés (le plus souvent femmes et jeunes) en leur faisant préférer l'exit à une exposition trop coûteuse de soi dans des protestations collectives.

Trois centres d'appels ont été retenus pour leurs caractéristiques contrastées et une douzaine d'entretiens ont été réalisés (dont deux informels auprès d'informateurs, le monde des centres d'appels n'étant pas aisé à comprendre sans une investigation sur le terrain<sup>17</sup>). Les

---

<sup>16</sup> Une étude de la CFDT sur la période 2000-2001 signale que sur les 250 000 personnes travaillant dans des centres d'appel, 72% sont des femmes.

<sup>17</sup> C'est ici une des limites — importante — de l'enquête que d'avoir mené une investigation par entretiens auprès des employés des centres d'appels. Univers professionnel encore peu examiné par les sciences sociales, il est en outre « stratégiquement » rendu invisible par les employeurs et peu objectivé dans les recensements

téléactrices rencontrées ont entre 24 ans et 45 ans, leur ancienneté dans leur poste varie entre 20 mois et 8 ans, leur diplôme va du BEP à la maîtrise (bac+4).

Une très petite entreprise de télémarketing (TPE) située à Saint-Nazaire et créée en 1990 dans un contexte de pénurie d'emplois encore vivace aujourd'hui : elle emploie 20 salariés permanents dont 10 téléacteurs en CDI/CDD (elle peut atteindre 60 téléacteurs par recours au travail temporaire selon les flux d'activité). Elle a un statut de sous-traitant dédié à des enquêtes ou sondages pour une télévente touchant à tous les secteurs d'activité. Les salariées (exclusivement des femmes) font de l'émission d'appels, sont soumises à un fort contrôle (jusque dans leur argumentaire puisqu'elles doivent suivre un script rigoureux jusqu'à la fin de leur conversation) et expriment dans leurs entretiens un rapport négatif à leur métier (qu'elles considèrent comme peu gratifiant et qu'elles aspirent à quitter très vite). Leur faible salaire n'est pas compensé (comme pour les deux autres centres analysés) par des avantages liés à leur appartenance à une entreprise. On a plutôt affaire à ce que certains ont appelé « les usines du tertiaire » (locaux dégradés, bruit incessant, taylorisation du travail, absence d'espaces individuels ou communs pour « souffler » et rencontrer les collègues, etc.) Aucun syndicat ici. La protestation contre les conditions d'emploi se traduit pour beaucoup par des « mal être » individuels (malaise avoué, absentéisme, dépression), mais aussi dans des formes collectives « entre soi » ou peu publicisées : « commérages » selon les mots de N. Elias dépréciatifs sur l'entreprise, détournement des consignes, ralentissement du temps de travail imposé, etc.

Un opérateur de téléphonie mobile (GROUPTEL) qui dispose de plusieurs plateformes d'appels et appartient à un groupe français au rayonnement international. Il ouvre en 1999 son premier site à Nantes. L'effectif est de 600 salariés sur le site dont 450 « conseillers de clientèle » chargés de recevoir les appels des utilisateurs de téléphones portables en difficulté (front office) et de les réorienter vers des téléacteurs spécialisés en hotline (qui eux

---

professionnels. En ce sens, il n'appartient pas à notre univers familier (comme peuvent l'être les grandes librairies). Ce manque de points de repère mobilisables pour, au moins dans un premier temps, comprendre la structuration de cet univers professionnel, est redoublé par l'emploi de tout un vocabulaire interne (hotline, TA, scoring, call back, front office, back office, etc.) manié avec dextérité par les employés, mais fort ésotérique pour un observateur étranger. Une analyse ethnographique aurait sans doute été plus appropriée. Voir Marie Buscatto, « Les centres d'appels, usines modernes ? Les relations paradoxales de la relation téléphonique », *Sociologie du travail*, 44, 2002 ; Olivier Cousin, « Les ambivalences du travail. Les salariés peu qualifiés dans les centres d'appels », *Sociologie du travail*, 44, 2002. Aude Achard de la Vente, *Les employées en centres d'appels. Le rapport au métier des téléactrices*, Université de Nantes, Mémoire DESS/SIFA, 2005. Ce mémoire nous a été d'une grande utilité dans notre enquête et nous tenons à remercier A. Achard de la Vente pour toutes les informations qu'elle nous a apportées.

guident le client dans leur manipulation technique ou réparent en direct ou en différé les anomalies d'accès aux différents services). Un effort en ergonomie et confort au poste est prégnant (petits bureaux individuels délimités par des plantes vertes ou des cloisons à mi-hauteur et regroupés par quatre, grands espaces où la circulation est aisée, climatisation, éclairage adapté au confort visuel, espaces de pause, grande hygiène des locaux etc.<sup>18</sup>). Plusieurs syndicats existent (FO, CFDT et CGT, syndicat le plus en « rupture » avec la direction et créé le plus récemment en 2003). Ils recrutent principalement parmi les plus spécialisés (et beaucoup moins parmi les conseillers de clientèle, femmes le plus souvent). Mutuelle, abonnement téléphonique spécifique aux « collaborateurs », restaurant d'entreprise, comité d'entreprise, prise en charge d'une partie des transports (sur le modèle francilien) ont été négociés par les syndicats avec la direction. Peu d'actions collectives ici : les revendications sont émises et prises en charge par les syndicats et sont soumises à négociation comme dans le cadre d'une co-gestion des politiques de l'entreprise.

Un organisme public (ORGAPUBLIC) qui a créé sa plateforme d'appels en 2000 à Saint-Nazaire dédiée à des services « non marchands » : des conseils touchant à l'assurance-maladie, nécessitant de la part des employés des connaissances juridiques. Il s'agissait de moderniser la relation avec les « usagers ». L'effectif de la plateforme est de 20 salariés sur les 400 d'Orgapublic. Les syndicats sont plutôt bien acceptés par la direction qui voit en eux un lieu d'intégration au travail (comme cela a été longtemps le cas à EDF par exemple). Les conditions de travail sont relativement plus favorables aux employés que celles des deux autres sites observés (notamment TPE) : horaires fixes, pas de travail le week-end ou en soirée, primes d'appels, nombre de jours « enfants malades » et des jours de congés plus nombreux. Là aussi l'organisation du travail vise au confort des employés (local spacieux et bien éclairé, postes individuels regroupés par quatre en « marguerites », hygiène, espaces de pause, etc.) ; seuls problèmes et d'importance, le manque d'isolation phonique et le manque de climatisation rendent la plate-forme très bruyante et parfois étouffante. Ces deux points ont fait l'objet de plusieurs débrayages collectifs (avec « pose des casques » et arrêt des appels) à la fois pour alerter les syndicats sur ces questions et faire pression sur la direction. Ils ont été menés d'abord par les salariés (syndiqués ou non).

---

<sup>18</sup> A noter qu'il est demandé aux téléopératrices d'être bien habillées pour le cas d'une éventuelle visite d'un directeur, d'un client ou d'un fournisseur sur le site. L'image de soi est ainsi importante et se doit d'être conforme à l'image que souhaite donner d'elle l'entreprise.

À noter que ces deux derniers centres d'appels (Grouptel et Orgapublic) mettent au cœur du métier des téléactrices le « contact » ou la « relation client »<sup>19</sup>, ce que celles-ci reprennent également à leur compte pour en faire un instrument de légitimation de leur emploi et de valorisation d'elles-mêmes. Si toutes sont en CDI, celles qui travaillent à TPE (seul sous-traitant rencontré) ont toutes commencé par un contrat de mission temporaire ou par un CDD, à la différence des autres qui ont bénéficié d'un CDI dès leur intégration. 12 entretiens ont au total été menés auprès de salariées de centres d'appel.

### *2.3. Les intermittents du spectacle*

Ce terrain a été investi par Coralie Duteil, qui en 2004 a consacré son mémoire de DEA au mouvement des intermittents du spectacle et a ainsi pu remobiliser les contacts qu'elle avait tissés à l'occasion de ce précédent travail. A été plus spécifiquement étudiée la Coordination des intermittents et précaires d'Ile-de-France (CIP-IDF), qui s'est constituée fin juin 2003 à l'occasion du mouvement des intermittents contre la réforme de leur système d'indemnisation du chômage et qui est l'une des rares coordinations à s'être inscrite dans la durée (celles constituées en province s'étant rapidement délitées). En effet, si le mouvement des intermittents a connu ses principaux temps forts à l'été 2003 (avec notamment la perturbation et l'annulation du festival d'Avignon), il n'en a pas moins perduré en développant différentes activités : poursuite d'une stratégie perturbatrice avec des effectifs plus limités, réalisation de contre-expertises destinées à démontrer l'inanité de la réforme et à proposer des pistes de réforme alternative, conseils individualisés aux intermittents mis en difficulté par le nouveau régime d'indemnisation, lobbying auprès de députés sympathisants de la cause, etc. 18 entretiens ont été menés pour ce volet de la recherche.

Ce terrain présente un ensemble de spécificités qui font son intérêt pour notre recherche. Il en est ainsi de la forme coordination qui, si elle a été reproduite à de multiples reprises depuis son apparition dans les années 1980, n'en constitue pas moins une originalité en regard des deux autres terrains étudiés, et permet d'interroger comme en creux la forme syndicale : celle-ci, pourtant présente de longue date dans le monde du spectacle, n'en fait pas moins l'objet d'un rejet ou tout au moins de critiques de la part des intermittents qui se sont

---

<sup>19</sup> Le syndicat des métiers du télémarketing, le SMT, a d'ailleurs changé de nom en 2005 pour devenir le SPCC, le syndicat des professionnels des centres de contact.

engagés dans la CIP, et les raisons de leurs réticences méritent d'être abordées. Une autre spécificité tient à la définition même de l'intermittence : celle-ci est avant tout un statut, conféré par le rattachement à un régime particulier d'indemnisation du chômage, et non un « métier » ; de fait, les activités professionnelles relevant de l'intermittence sont extrêmement diverses, et peuvent être tant artistiques (comédiens, musiciens...) que techniques (ingénieurs du son, maquillage...) <sup>20</sup>. De même que leur régime spécifique de retraite constitue le principe d'unification de la catégorie des cadres, leur régime d'indemnisation du chômage offre aux intermittents les moyens d'une « cohésion par le flou » <sup>21</sup>. Celle-ci paraît toutefois extrêmement incertaine, et n'empêche pas un ensemble d'agents de se réclamer de l'intermittence sans pour autant remplir les conditions d'obtention du statut. L'intermittence apparaît ainsi comme une sorte d'attracteur <sup>22</sup>, vers lequel ont convergé des individus aux activités extrêmement disparates, mais à qui elle a paru offrir les moyens d'une redéfinition de soi et, pour certains, une opportunité d'intervention politique. De fait, la CIP ne réunit pas que des intermittents, mais également des personnes présentant différents types de précarité, des intellectuels, des quasi-professionnels du militantisme préalablement investis dans une multiplicité de causes, etc.

Dix-huit entretiens ont été conduits sur ce terrain, en majorité avec des professionnels des mondes de l'art (comédiens, metteurs en scène, musiciens, ingénieurs du son...), mais également avec des quasi-professionnels du militantisme (animateur d'un site Internet d'information appartenant à la mouvance de l'« autonomie » d'inspiration negriste <sup>23</sup>) et avec des individus en marge de l'intermittence et du spectacle. Si la majorité des personnes interviewées sont membres de la CIP, trois entretiens ont également été réalisés avec des intermittents syndiqués (au Syndicat français des artistes interprètes, SFA-CGT) afin de cerner les rapports entre les deux formes d'organisation. Plusieurs de ces entretiens ont été réalisés en juillet 2005 pendant le festival d'Avignon, où la CIP était présente et active ; Coralie Duteil a ainsi pu assister à tous les débats que celle-ci a organisés, mais aussi partager le quotidien des militants (repas, tâches domestiques, discussions informelles...), ce qui lui a permis de comprendre quels pouvaient être les groupes d'affinités, la place de chacun, les

---

<sup>20</sup> Sur l'intermittence et les enjeux de son statut, cf. Pierre-Michel Menger, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, EHESS, 2005.

<sup>21</sup> Luc Boltanski, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Minuit, 1984.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Du nom d'Antonio Negri, philosophe politique italien, parmi les fondateurs de la mouvance marxiste « hétérodoxe » appelée « opérisme » et idéologue du mouvement autonome italien dans les années 1970 (cf. infra p.73).

dissensions au sein du groupe, etc. De même, une observation des assemblées générales de la CIP-IDF et de plusieurs de ses actions publiques a-t-elle pu être menée sur la longue durée à Paris.

### **3. Plan du rapport**

Conformément à notre démarche comparative, nous avons préféré traiter ensemble les matériaux tirés de nos trois terrains, tout en soulignant à chaque fois que nécessaire les spécificités, plutôt que de les présenter successivement et séparément. Le présent rapport de recherche est ainsi divisé en quatre parties. La première dresse un portrait sociologique des agents que nous avons interviewés en présentant leurs trajectoires sociales et professionnelles, qui nourrissent des rapports extrêmement divers à l'engagement. La deuxième est consacrée à l'expérience que ces travailleurs retirent de leur emploi, spécialement en le situant au sein de leur carrière professionnelle ; sont notamment posés au centre de l'attention les décalages entre les attentes que les agents ont pu initialement nourrir à l'égard de leur secteur d'activité et de leur emploi et l'expérience qu'ils en retirent, sources potentielles de mécontentement. La troisième porte sur les apprentissages militants, au travers d'une analyse des récits de mobilisations des agents : logiques de ralliement à la lutte, expériences de la participation à l'action collective et bilans retirés sont au cœur de l'analyse. La quatrième partie, enfin, est consacrée aux formes de stabilisation organisée des collectifs de lutte ; les rapports entre la forme syndicale et d'autres types d'organisations — la forme coordination, spécialement —, ainsi que les différentes attitudes adoptées devant le militantisme syndical, y sont étudiés.





## Chapitre I.

### Des agents inégalement disposés à l'engagement

Toute une série de travaux sociologiques a montré que les organisations politiques ou syndicales n'ont réussi à s'imposer que là où elles ont rencontré des aspirations préconstituées compatibles avec leur projet collectif et véhiculées par des associations ou des modes de sociabilité ordinaire<sup>24</sup>. Les engagements qu'elles réussissaient à impulser et à canaliser résultaient de conditions sociales qu'elles « travaillaient » pour fidéliser politiquement et retenir socialement les individus susceptibles d'être attirés par leur offre de militantisme. C'est dire qu'elles devaient capter à leur profit des « éthiques » de vie formalisées dans et par les situations sociales que ces mêmes individus affrontaient dans leur existence de tous les jours<sup>25</sup>. Ce chapitre vise justement à esquisser, à partir des entretiens réalisés, une sorte de cartographie des caractéristiques sociologiques de ceux qui se sont rencontrés, épisodiquement ou durablement, dans une action militante afin d'en tirer des hypothèses sur ce qui facilite ou non les engagements observés.

Deux types de données nous ont semblé pertinentes pour comprendre ce qui pouvait prédisposer les personnes interviewées, dans chacun des secteurs d'activité analysés, à consentir de participer à une action collective protestataire. Tout d'abord leur rapport de familiarité (sa nature et ses degrés) avec non seulement le syndicalisme, mais aussi les pratiques de représentation et de délégation. La distance ou la proximité avec le monde syndical et politique suscite, on le sait, reconnaissance ou scepticisme voire défiance à l'égard de toute élite sociale (même la plus indigène souvent soupçonnée de « trahir » ou de

---

<sup>24</sup> Par exemple Jean-Noël Retière, *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief ouvrier breton (1909-1990)*, Paris, L'Harmattan, 1994. Bernard Pudal, *Prendre parti*, Paris, Presses de Science Po, 1989. Rémi Lefebvre, Frédéric Sawicki, *La société des socialistes*, Broissieux, Ed. du Croquant, 2006.

<sup>25</sup> Comme le montre Gérard Noiriel, une des raisons de l'érosion des organisations communistes réside dans la déstructuration d'une éthique ouvrière sous l'effet de la montée du chômage et de l'effondrement de tous les lieux où s'enracinaient des valeurs collectives du groupe et non par exemple dans le caractère obsolète de leur militantisme ou de leur idéologie. Voir *Immigrés et prolétaires à Longwy (1880-1980)*, Paris, PUF, 1984. *Les ouvriers dans la société française, XIX-XXe siècle*, Paris, Seuil, 1986. Egalement Jean-Noël Retière, « La sociabilité communautaire, sanctuaire de l'identité communiste à Lanester », *Politix*, 13, 1991.

« profiter »<sup>26</sup>) et pousse à l'indifférence, à l'attention à éclipse pour le syndical ou la politique, à la délégation retenue ou à la remise de soi, à l'engagement soit temporaire ou velléitaire soit permanent<sup>27</sup>. Les travaux de Michel Pialoux, par exemple, ont bien montré que c'était cette réalité-là qu'affrontaient les militants les plus professionnalisés et qu'ils devaient composer avec elle<sup>28</sup>. Ensuite leur trajectoire sociale et scolaire et ses modalités (pas seulement en ascension ou en déclin, mais aussi rapide, lente, heurtée) qui permet de saisir, à travers les formes de déclassement affectant chaque individu<sup>29</sup>, la trame des expériences vécues dont la succession et la répétition cristallisent avec plus ou moins de durabilité des dispositions mentales à l'égard de soi comme à l'égard du monde et des offres de salut, individuel ou collectif, disponibles. Ici les différences d'insertion sociale et professionnelle, d'occupation d'emplois (stables, intérimaires ou précaires), de possibilités de carrière et de formation scolaire dessinent des rapports à soi, aux autres, à l'avenir possible et probable et des espérances de salut social dissemblables. Elles forgent également des rapports au politique plus ou moins distendus et des inclinations à s'engager plus ou moins pressantes.

Les salariés et les intermittents interviewés témoignent de rapports très diversifiés à la politique et plus particulièrement à l'action syndicale et/ou à l'engagement dans des collectifs revendicatifs ; les ressorts de leur participation à des mobilisations au sein de leur entreprise ou dans des mouvements de protestation sont en conséquence eux aussi divers. Un des modes d'explication de la propension particulière de certains individus à l'investissement contestataire dans un cadre donné consiste à la rapporter à des engagements antérieurs, dans et par lesquels ils ont pu acquérir un ensemble de compétences et de schèmes de perception spécifiques, qu'ils sont ultérieurement à même de transposer dans un ou plusieurs autres

---

<sup>26</sup> Richard Hoggart, *La culture du pauvre*, Paris, Minuit, 1970 ; Olivier Schwartz, « Sur le rapport des ouvriers du Nord à la politique », *Politix*, 13, 1991.

<sup>27</sup> On l'aura compris, ces différentes attitudes à l'égard du militantisme syndical ou partisan ne sont pas le fruit de « délibérations » ou de décisions conscientes des individus. Elles résultent de leur appartenance sociale et collective. Jean-Pierre Castellain a, par exemple, montré que la résistance des dockers du Havre aux politiques antialcooliques s'inscrivait dans une résistance plus large aux titulaires de savoirs légitimes et exprimait une volonté de préserver des formes collectives et solidaires de prise en charge des problèmes sociaux. *Manières de vivre, manières de boire*, Paris, Imago, 1989.

<sup>28</sup> Christian Corouge, Michel Pialoux, « Chroniques Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52/53, 54, 57, 58, 1984-1985. Michel Pialoux, « Le désarroi du délégué », in Pierre Bourdieu, dir., *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993 ; Stéphane Beaud, Michel Pialoux, « L'esclave et le technicien, démobilitation collective et démoralisation individuelles », *Autrement*, 126, janvier 1992.

<sup>29</sup> La notion de « déclassement » ne concerne pas seulement le « déclassement par le bas ». Il y a des mobilités sociales ascendantes qui déclassent par le haut. Même si elles n'enferment pas les mêmes destins sociaux, ces deux formes de déclassement peuvent produire des dispositions « critiques » aux significations pratiques différentes, mais qui peuvent se retrouver dans des engagements en faveur d'une cause apparemment commune. Pierre Bourdieu, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherches en sciences sociales*, 24, 1978.

cadres de mobilisation. Plusieurs salariés rencontrés relèvent, on le verra dans un instant, de ce type d'explication. Ils ne représentent toutefois pas la totalité de nos interviewés, et certains d'entre eux (pas les plus minoritaires) apparaissent comme des *novices*, qui ont connu au sein de l'entreprise ou à l'occasion des manifestations contre l'abrogation du régime de l'intermittence leur première expérience de l'action collective protestataire. Leur cas s'avère particulièrement intéressant pour la compréhension des modes d'acquisition des dispositions contestataires et d'apprentissage de la pratique militante. On peut ainsi dégager ici deux grands profils dessinés à partir de la proximité ou de l'éloignement par rapport à la politique, au syndicalisme et aux pratiques de représentation (tout en sachant que ces profils sont à lire comme des dégradés de situation plus que comme des figures résolument étanches l'une ou à l'autre). (§1. Une familiarité avec le militantisme ; §2. L'étrangeté du militantisme). Malgré leurs rapports contrastés et parfois divergents au syndicalisme et à la lutte collective, certains traits récurrents peuvent toutefois être repérés dans les trajectoires sociales et scolaires des personnes rencontrées (§ 3.).

## **1. Une familiarité avec le militantisme**

Deux types ici de rapports à l'action syndicale ou à l'engagement dans des collectifs revendicatifs ont pu être repérés.

### ***1.1. Les héritiers***

En premier lieu, plusieurs salariés ou intermittents interviewés correspondent parfaitement au modèle que tout sociologue informé de la force des processus d'héritage politique s'attendrait à rencontrer, à savoir que ce sont des *héritiers militants*, qui ont reçu de leurs parents eux aussi politiquement ou syndicalement actifs un ensemble de dispositions à l'engagement contestataire. Des parents eux aussi engagés dans l'action syndicale et/ou militants de gauche ou d'extrême gauche ont ainsi transmis à leurs enfants un ensemble de dispositions militantes qui se sont actualisées de manière relativement continue, dès l'adolescence (participation à des mouvements lycéens ou à des comités SOS-Racisme), puis dans leurs années de formation (syndicalisme étudiant) et enfin dans leur investissement syndical sur leur lieu de travail, mais aussi politique (adhésion à la LCR, par exemple, dans deux cas). C'est notamment le cas de Monica, libraire dans le grand magasin, âgée de 35 ans

et déléguée du personnel CGT, dont le père artiste-peintre a milité à l'extrême gauche dans un pays où cela exposait à une très forte répression, s'est engagé à l'OCI ainsi qu'à FO quand il s'est installé en France et y est devenu professeur de dessin, et dont la mère professeuse de lettres était syndiquée à la FEN. C'est aussi le cas de Saturnin, vendeur dans une grande surface culturelle âgé de 30 ans, dont les parents (père architecte, mère formatrice syndiquée à la CFDT) étaient dans leur jeunesse militants maoïstes, et qui a été très tôt socialisé au militantisme : « Dans les années 1970 je sais que mes parents ont adhéré à une organisation qui s'appelait VLR. Et mes parents, oui, surtout ma mère, a été longtemps proche du PSU. Moi je me souviens quand j'étais gamin, on était en région parisienne, avec ma sœur on était souvent à des réunions Comité Chili. (...) Le 10 mai 81, non pas le jour de l'élection mais le jour de l'investiture, je me souviens, ma mère avec une copine et une autre mère de copine notamment nous avait emmenés là-bas ».

Signalons que cet héritage n'opère pas nécessairement sur le mode d'une continuation naturelle des engagements des parents. L'investissement militant des enfants doit parfois surmonter le souvenir de parents trop absents du fait de leurs engagements — « On avait quand même été beaucoup laissées de côté par mon père pour le syndicalisme parce qu'il était syndiqué à FO et pour le combat politique. Quelque part je pense que j'avais pas trop envie de me retrouver dans une situation un peu comme la sienne » (Monica) —, mais peut aussi s'inscrire, dans ses formes, contre un engagement parental jugé de manière critique, comme dans le cas de cette caissière de librairie de 36 ans, déléguée du personnel CGT, et héritière côté paternel d'une lignée de militants communistes (et dont les grands parents maternels ont été déportés) : « Moi ce que j'aimais pas chez lui [son père] c'est que c'était politique de salon, quoi. C'est pas un homme de, c'était pas un homme d'action ».

Si ce profil « d'héritier militant » (des luttes politiques ou des conflits du travail) est présent chez les salariés du secteur des grandes librairies comme on vient de le voir, il est très rare parmi les employés des centres d'appels, même si on le retrouve notamment chez ceux qui sont syndiqués (rares eux aussi comme on l'a rappelé). La reprise d'héritage est plus erratique ou moins linéaire et continue, ce qui est sans doute lié à une faible politisation et à une moindre connaissance des lignes syndicales débattues : l'adhésion à un syndicat se fait souvent par proximité amicale et reconnaissance du « cran » qu'un délégué démontre à s'opposer à la direction et à défendre des enjeux sociaux concrets. Ainsi Raymonde, 45 ans, syndiquée à la CGT à Grouptel, vient d'une famille d'ouvriers du Nord-Pas-de-Calais ; le père

était ouvrier dans une usine de produits chimiques et syndiqué à la CGT, la mère, couturière, s'était arrêté de travailler pour élever ses trois enfants. Quand elle arrive à Grouptel, Raymonde se syndique à FO puis à la CGT de la même façon qu'elle s'inscrit dans une association culturelle dans la municipalité où elle vient d'emménager seule avec son enfant : pour s'insérer, créer des liens, rencontrer les autres et apprendre, se cultiver (elle utilise d'ailleurs grandement le CE de son entreprise pour aller à des spectacles). Sa famille lui a transmis le goût et la nécessité de « serrer les rangs » et d'une sociabilité solidaire pour s'en sortir, mais aussi l'angoisse du chômage (même si le père ne l'a pas connu, la région de son enfance et adolescence est dévastée par le chômage) et l'importance d'appartenir à des structures collectives, sources d'informations et de défense des plus démunis.

Mais d'autres dispositions à l'engagement ont pu être héritées, moins celles qui se retrouvent dans des phénomènes collectifs ou syndicaux que celles qui inclinent à se mettre au service des autres (sous l'effet soit de pratiques religieuses, et dans les Pays de la Loire, des pratiques catholiques, soit d'un souci d'utilité sociale venu plus particulièrement de familles ouvrières accomplissant, hors association ou syndicat, des actions de solidarité concrète envers plus pauvres qu'elles). Ce sont des dispositions héritées à acquérir des dispositions militantes qui ne se marquent pas toujours par un sens du collectif, mais soit par un « goût pour les autres » soit dans des attitudes « réfractaires » aux formes de domination sociale (ce qu'a déjà signalé à sa façon Raymonde). Gabrielle, par exemple, 42 ans, divorcée avec trois fils, a reçu une éducation catholique « classique » dit-elle, (ses parents, ses frères et sœurs sont très pratiquants comme elle). Son père était assureur, sa mère l'aidait dans son affaire. Tous deux étaient investis dans des structures religieuses et ont poussé leurs enfants en ce sens. Gabrielle continue, comme sa mère, « à faire plein de petits trucs, de liturgie, des enfants le dimanche, tu vois ». Elle fait partie de la chorale de sa paroisse, appartient à différentes associations, caritatives ou de parents d'élèves (« *j'organise pas mal de choses* »). Fort réticente à l'égard des syndicats et de leur mode d'action (« *ils font la grève pour la grève* ». « *Râler pour râler non. Mais c'est vrai aussi qu'ils aident bien. Enfin moi, enfin c'est mon point de vue, c'est parfois trop... Et puis on peut quand même discuter avec les responsables non sans que ça prenne des proportions... Et puis, quand même il y a notre boulot, c'est important, le service aux clients...* »), elle n'hésite pas cependant à se solidariser avec les autres employées qui déposent leurs casques pour protester contre leurs conditions de travail (« Par exemple on a eu ça pour une histoire de chauffage l'hiver dernier, ou l'hiver d'avant, on avait froid, les filles se sont toutes arrêtées un matin de bosser en disant *maintenant on se*

*mettra à bosser quand il fera chaud ! Voilà ! Donc, terminé, alors on nous a apporté des radiateurs (elle rit), c'est vrai que ça marche hein ! »*). Elle vit son travail de conseils en assurance maladie sur le mode du service social devant être rendu aux plus pauvres, service social qu'elle n'hésite pas également à rendre à son voisinage ou ses amis : « En général il y a toujours un dossier qui arrive dans ma boîte aux lettres (elle rit) oh ça tombe bien ! Ça va, moi j'aime bien rendre service si tu veux, à la maison j'habite un immeuble de trois-quatre étages, j'ai des voisins, bon j'habite intra-muros en plus, tout le monde le sait, madame ORGAPUBLIC c'est moi ! Donc dans ma boîte aux lettres j'ai systématiquement deux trois feuilles tous les jours ou alors un petit mot *tu ne peux pas regarder ça j'ai un problème*, je le fais avec plaisir parce que finalement c'est rendre service aussi hein ! Donc ça gêne pas et puis qu'est-ce que ça me coûte, franchement ! ».

Violette (28 ans, célibataire sans enfant) travaille à Orgapublic depuis cinq ans et est téléconseillère depuis plus de deux ans. Fille de père et de mère ouvriers sur les Chantiers navals à Saint-Nazaire, syndiqués à la CGT, elle est dans un rapport critique à l'égard de la direction et de ses conditions de travail. « On est une bonne équipe, mais le côté négatif c'est qu'on s'entend parler, on entend les autres. C'est bruyant, quoi, c'est pas du tout insonorisé ! Ils n'ont rien conçu ici, alors qu'à Nantes c'est très bien insonorisé ! (elle interrompt l'enregistrement pour critiquer le budget accordé à l'installation de la plate-forme et l'intervention du CHSCT)... En attendant le bruit on ne le supporte plus en fin de journée ! ». Si elle ne s'est pas syndiquée, c'est par crainte des représailles de l'encadrement (et non par réticence à l'égard des syndicats dont elle estime le rôle important) mais elle n'hésite pas à s'exposer pour protester, à détourner « pour souffler un peu » les consignes et les règles de son travail (quand elle se sent fatiguée, elle refuse de prendre les appels : « Au bout de cinq heures, on en a jusque-là ») et à participer à des actions collectives de petit groupe de salariées.

V - Parfois oui on fait appel aux syndicats, mais souvent on fait ça (la protestation) non pas individuellement mais on se regroupe ensemble, on fait une action pour tout le service. Comme on est toutes jeunes, donc on a maximum cinq ans d'ancienneté, on a toutes les mêmes préoccupations, et donc on fait une action commune, pour que ça porte ses fruits et que ce soit plus fort ! Ben on décide de poser ensemble nos casques. On s'arrête, enfin plus d'appels !

Q - *Et tu as le sentiment d'être écoutée, les syndicats prennent le relais, tu vois les choses avancer ?*

V - Voilà tout à fait ! Il y a eu des choses qui ont avancé et voilà. Moi je pense qu'il vaudrait mieux être en collectif, et puis quand on a un problème, ben ça concerne tout le monde !

Q - Tu sens qu'il y a des tensions au niveau de la direction par rapport à ça ?

V - Oui ! On peut arrêter l'enregistrement ? (elle explique qu'une revendication portait sur une augmentation de 500 F ; les syndicats ont obtenu un degré d'augmentation s'ils acceptaient de se taire. Tout syndiqué à ORGAPUBLIC n'a pas d'évolution de carrière. Pour Violette c'est un signe de sanction, d'où son refus de se syndiquer, elle préfère protester en groupe mais sans responsable syndical, les syndicats viennent après).

On retrouve ici dans les deux cas précités cette forme particulière du « sens de soi » ou de la « dignité personnelle » qui se révèle dans des activités de détournement du temps et de l'espace pour soi-même et « insiste sur un élément intérieur et aussi personnel que l'individualité qui permet de s'approprier, dans la pratique des exigences “d'en haut et de l'extérieur” et qui en même temps s'y soustrait » comme l'écrit Alf Lüdtke<sup>30</sup>. Cette forme de « quant à soi » critique ou de protection morale permet de penser qu'il existe des « militants d'intention » – pour reprendre une expression de Claude Poliak à propos des écrivains amateurs<sup>31</sup> – non encore engagés dans des structures de défense syndicale mais situés aux frontières du champ syndical et possédant des affinités d'attitudes avec des délégués ou représentants syndicaux susceptibles d'être converties en savoirs et savoir-faire proprement militants.

Certains intermittents (et des responsables de la CIP qui ne le sont pas, c'est une des particularités de cette Coordination) sont eux aussi des « héritiers militants », mais ils se démarquent des salariés dont nous venons de tracer le portrait sur un point important : même ayant hérité de leurs parents des dispositions au militantisme et venant de le déclarer dans l'entretien, la plupart notamment de ceux qui appartiennent ou ont appartenu à la CIP-IF dénie cet héritage en se présentant comme des « primo-militants ». Si pour les salariés rencontrés, la revendication d'un héritage militant contribue à affirmer une fierté d'appartenir à une lignée de militants qui, continuée dans le présent, participe à l'estime de soi et à l'estime collective du groupe – ce que l'on retrouve chez les intermittents membres du SFA-CGT –,

---

<sup>30</sup> Alf Lüdtke, « La domination au quotidien », *Politix*, 13, 1991, p. 74. Le « sens de soi » est la traduction du concept d'« *Eigen-sinn* » proposé par ce sociologue pour penser les comportements ouvriers au travail dans les années 1890 et ceux des années 1920-1930 sous le nazisme, in « Le domaine réservé : affirmation de l'autonomie ouvrière et politique des ouvriers d'usine en Allemagne à la fin du XIXe siècle », *Le mouvement social*, janvier-mars 1984. Du même auteur, *Des ouvriers dans l'Allemagne du XXe siècle. Le quotidien des dictatures*, Paris, L'Harmattan, 2000.

<sup>31</sup> Claude F. Poliak, *Aux frontières du champ littéraire*, Paris, Economica, 2006.

l'intégration dans le monde de l'art semble supposer de ne pouvoir se reconnaître dans une mobilisation collective que sur le mode de « l'artiste insoumis » ou de « l'individualité politique autocréée ». On comprend ici que les réponses à un questionnaire d'entretien engagent des stratégies de présentation de soi (qui ne sont sans doute pas sans effet sur les formes d'investissement consenti dans un collectif, sur les relations de goût et dégoût pour un engagement syndical et ses modes d'action et ainsi sur la mise en forme de la cause à laquelle les individus se dévouent). Elles contribuent à faire du mouvement de protestation de 2003 un événement sans précédent pour eux puisqu'ils décident de s'engager pour la première fois : autre façon de mettre en scène l'exceptionnalité de leur investissement militant et l'exceptionnalité de la cause défendue.

F1, par exemple, comédienne de 32 ans, mais aussi metteur en scène et directrice de compagnie dont le père, ingénieur du son, était syndicaliste à la CFDT, se considère comme une « primo-militante ». Elle raconte cependant sur un mode enchanté ses participations aux grèves lycéennes des années 1990 (elle avait pris la tête du mouvement au sein de son lycée) ; de même elle a été de toutes les manifestations des intermittents de 1992. Mais, elle déclare commencer à militer à Avignon en 2003 – elle était présente au festival pour jouer une pièce –, notamment dans le collectif 25 (collectif avignonnais). Elle s'investit alors dans les AG tout en respectant, non sans hésitation, la décision de la compagnie qui l'a embauchée de cesser la grève. Elle avoue être séduite par le PCF (et affirme l'importance qu'il y a à aller voter, ce qui l'éloigne du discours de la CIP sur le rejet du système partisan). M12, musicien de 28 ans, s'est engagé dans la CIP, mais le temps du mois de juillet. Depuis il s'en est écarté après avoir vécu douloureusement son expérience militante (il a subi des échecs à répétition dans son projet de mettre au point dans la commission musique une pétition recueillant les signatures de grands noms de la musique). Ses parents, techniciens du spectacle et intermittents gagnant très bien leur vie, sont militants à la section audiovisuelle de la LCR et, même s'ils ont pris leur distance avec le militantisme, conservent parmi leurs amis nombre de membres de la Ligue et de la CGT. Lui aussi pourtant, même s'il déclare venir d'une famille lui ayant donné une conscience politique, se présente comme un primo-militant. M3, 41 ans, comédien depuis 1995, organisant des ateliers de théâtre est un des fondateurs du collectif du 25 février (2003), groupe avignonnais qu'il rattache à la CIP, spécialiste de l'agit-prop, déclare lui aussi être un « primo-militant » puis raconte, dans le même temps, sur un mode épique son histoire familiale forte (qu'il présente lui-même comme un facteur de son engagement). Son père, expert-comptable, était militant actif au PC algérien, il aurait fait partie de la division Leclerc



et aurait vécu dans la clandestinité pendant la guerre d'Algérie. Sa famille a émigré en France après l'indépendance pour fuir le racisme (son père est juif berbère et sa mère catholique d'origine espagnole). Si le père a été par la suite déçu par le communisme local et national, lui-même va aller à quelques réunions des jeunes communistes avant d'en repartir, « dégoûté et choqué » dit-il. On pourrait multiplier les exemples.

On ne trouve de revendication d'héritage militant, on l'a dit, que chez les intermittents syndiqués (à la SFA) et ceux qui participent à certains modes d'action de la coordination sans être intermittent. M2, 39 ans, collaborateur de cabinet d'un élu Vert de la mairie de Paris et ami d'un des principaux animateurs de la mouvance « negriste » en France, est venu prêter main-forte pour l'organisation de l'Euro May Day<sup>32</sup> (il fait partie également de *Samizdat*, site d'information alternative). « Militant professionnel » selon les mots d'Isabelle Sommier<sup>33</sup>, qui a construit sa vie autour du militantisme, il évoque d'emblée son inscription dans une lignée militante : grand-père ouvrier « qui a fait 36, communiste sans avoir sa carte du parti mais il a toujours eu celle de la CGT » ; père ouvrier « qui a fini cadre et qui a fait mai 1968 » ; ses parents sont toujours actifs dans des associations de quartier. Il dit avoir baigné dans cette culture militante qu'il prolonge lui-même par de multiples engagements : il a participé à des grèves et des manifestations dès son plus jeune âge au sein du collège, du lycée puis à l'Université de Nanterre. Il ira en Italie fréquenter les centres sociaux de Padoue où il noue des liens d'amitié avec Antonio Negri (il se présente aujourd'hui comme négriste).

Même fierté chez M10 qui, lui, est président de la Mutuelle des artistes et professionnels du spectacle et délégué au SFA : il y milite dès son entrée dans le monde du spectacle à l'âge de 19 ans. Comédien, auteur, musicien et poète (il a écrit plusieurs livres de poésie qui lui ont valu estime et notoriété dans ce milieu) après avoir travaillé à l'usine dès 15 ans, âgé maintenant de 60 ans, il se dit dépositaire d'un héritage militant (qu'il évoque avec respect) : son père, immigré italien qui a fui le régime mussolinien, a été mineur toute sa vie et toute sa vie il a été délégué syndical de la CGT et membre du parti communiste. Sa mère, ouvrière charcutière, a été également une militante active de la CGT et du PCF. On peut faire l'hypothèse que les origines ouvrières de ces deux militants, qui les distinguent dans le milieu

---

<sup>32</sup> L'Euro May Day est une initiative des collectifs chômeurs et précaires visant à se réapproprier le sens du 1<sup>er</sup> mai pour en faire une journée d'action, de parade festive et de débats autour d'une question centrale : la généralisation de la précarité comme mode d'exploitation des travailleurs, au cœur du capitalisme mondialisé. Née à Milan elle s'est progressivement étendue à différentes grandes villes européennes dont Paris en 2005.

<sup>33</sup> In *Le renouveau des mouvements contestataires*, Paris, Flammarion, 2001.

artistique (dont les membres sont plutôt issus des classes moyennes), les incitent à en faire leurs lettres de noblesse et à se montrer héritiers d'une culture militante et populaire, eux qui sur le plan social ne le sont pas.

### *1.2. La reconversion de dispositions militantes extérieures au monde du travail*

Un deuxième type de parcours est celui de salariés ou intermittents issus d'un milieu familial peu ou pas politisé, mais qui ont pu être socialisés à l'action collective dans un autre cadre que celui de la famille. Ils se distinguent des héritiers en ce qu'ils constituent la première génération de militants au sein de leur famille, mais s'en rapprochent sur un point : leur engagement syndical est la transposition de dispositions et de compétences acquises auparavant, sur d'autres terrains de lutte et dans d'autres cadres collectifs. Ce profil est plus ou moins présent dans les trois secteurs d'activités observés. Sous cet angle, là encore, on peut comprendre les inégales propensions à se mobiliser qui les différencient entre eux.

Dans le secteur de la grande librairie, un tel profil est prégnant. Sans doute renvoie-t-il au type de recrutement social opéré, qui privilégie une « jeunesse étudiante » dont les études, même arrêtées ou heurtées, se sont faites dans des filières « intellectuelles » et non professionnalisantes qui sont aussi les plus promptes à l'action collective (et les plus promptes aussi à en faire le signe de la bonne appartenance à la jeunesse « adolescente »). C'est le cas par exemple de Ludovic, vendeur dans une grande surface culturelle de 34 ans et délégué syndical, qui décrit ses parents entrepreneurs en spectacles comme ne s'intéressant « pas du tout à la politique », mais qui a très tôt fait l'expérience de la participation à des collectifs et de leur animation : scout dans son enfance, régulièrement délégué de classe, investi dans un comité SOS-Racisme dans son lycée, fondateur d'une association d'explorateurs de catacombes, il a également fait dans sa jeunesse l'apprentissage de la conflictualité en participant à des affrontements lors de manifestations étudiantes : « Quand j'étais plus jeune j'ai participé, mais de façon totalement inorganisée, au mouvement étudiant et lycéen de 1986 et de 1994. Mais j'étais un peu fou, j'allais dans les manifs, aux affrontements et tout ». C'est aussi le cas de Sylvianne, vendeuse en librairie de 34 ans, déléguée CGT, dont les parents (père gendarme, mère auxiliaire de puériculture) ne sont, dit-elle, « absolument pas politisés », mais qui attribue l'intériorisation de dispositions militantes à la rencontre de son compagnon qui, lui, est sur le plan de l'engagement un héritier (« Là où j'ai appris à connaître la politique c'est quand j'ai rencontré mon ami. Parce que son grand-père était au PC, ancien

résistant, les parents anciennement PC devenus PS, et vas-y, et des discussions à tire-larigot, et c'est là vraiment que j'ai découvert la politique »), et qui a témoigné lors de ses études (inachevées car exclue) aux Beaux-arts une première occasion de s'engager dans une relation conflictuelle avec une institution.

À l'inverse, peu d'employées de centres d'appel sont dans ce cas (en fait aucune des personnes rencontrées ne présente un tel profil). C'est que toutes ont été pour diverses raisons occupées par « les nécessités de la vie » si l'on peut dire : certaines salariées, jeunes sans avenir par leur milieu social très modeste et des études sans débouchés, ont été condamnées à rechercher sans cesse un travail, à cumuler les « petits boulots » et les emplois en CDD ; d'autres se sont mariées<sup>34</sup> et ont eu tôt également des enfants, elles aussi ont été vouées à travailler à n'importe quel prix (le « sous-emploi pour ne pas être sans-emploi » comme l'écrit Margaret Maruani<sup>35</sup>) surtout quand des divorces sont venus dégrader brutalement leurs conditions de vie et les obliger à élever seules leurs enfants<sup>36</sup>. Issues très largement des classes populaires (ou des très petites classes moyennes), elles ont eu (et ont encore) pour ligne d'horizon le plus certain à leurs yeux le chômage et non l'ascension sociale à laquelle elles aspirent, et elles n'ont pas eu la disponibilité biographique nécessaire pour militer, participer à des manifestations ou faire grève à côté de leurs études ou de leur emploi. Elles sont ainsi démunies de tout capital politique personnel qui leur permettrait de s'orienter dans le domaine des luttes collectives et les mettrait dans une relation assurée avec un engagement militant. Ce phénomène, redoublé par leur faible compétence politique, les conduit à ne pas se retrouver (dans tous les sens du terme) dans des contestations syndicales qui auraient pour objet la politique de l'entreprise ou des enjeux politiques pesant néanmoins sur leur emploi ou leurs conditions de travail. Ce qui ne les empêche pas d'avoir une opinion sur ce qu'elles vivent dans les centres d'appels ni de comprendre les désagréments et les risques pesant sur leur

---

<sup>34</sup> On voit ici la nécessité de distinguer entre différentes « jeunesses » qui, bien que scolarisées mais originaires de milieux sociaux dissemblables et engagées dans des filières d'études contrastées, ne connaissent ni les mêmes aspirations ni les mêmes destins sociaux. Sur ce point, Gérard Mauger, *Les jeunes en France. Etat des recherches*, Paris, La documentation française, 1998 ; *Les bandes, le milieu et la bohème populaire*, Paris, Belin, 2006. Voir également Gilles Moreau, *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute, 2003.

<sup>35</sup> Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2003.

<sup>36</sup> C'est dans les centres d'appel que l'on trouve le plus grand nombre de femmes seules avec enfants. Si le modèle de la femme au foyer a perdu de sa force depuis les années 1960, si toute une série de lois a allégé la dépendance des femmes à l'égard du mari et du conformisme social, reste que, comme l'a montré François de Singly (*in Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, 1996) les femmes des milieux populaires paient plus cher que les autres l'accès au modèle de la « femme libérée » : en cas de divorce il y a un déclin brutal du statut social et du niveau de vie.

travail. Mais c'est le plus souvent par rapport à des enjeux sociaux concrets qu'elles se déterminent et qui déterminent leur passage à l'action.

On comprend alors combien le travail de mobilisation syndical est difficile ici et qu'il suppose, pour avoir quelques chances de réussir, que soit levée toute une série d'obstacles qui tiennent autant à l'inexpérience des conflits collectifs de ces salariées, qu'à leur sentiment d'indignité et à la précarité de leurs conditions de vie. On le verra dans le chapitre traitant du déroulement concret des « épisodes contestataires » (ayant le plus souvent pris, tout en la soumettant à aménagements et innovations, la forme classique de la *grève*) et des récits qui en sont faits, pour qu'un syndicat existe (alors qu'il a tout d'une improbable réalisation), il faut que les mobilisations s'opèrent dans les premiers temps selon des modes « non syndicaux » visant d'abord à créer de « l'en groupe », des solidarités entre salariés et entre ces salariés et le milieu social extérieur. C'est sur cette base — qui crée de la confiance en soi et dans les autres, qui réassure sur soi et sur les autres — que s'effectue progressivement l'apprentissage des savoirs et savoir-faire proprement syndicaux.

Le cas des intermittents du spectacle se rapproche de celui des salariés des grandes librairies, avec une spécificité cependant. S'ils ont pu, comme eux, militer dans leur jeunesse étudiante et participer aux « luttes » qui en sont les emblèmes, ils ont pour la plupart fait leurs premières armes dans les manifestations d'intermittents précédant les événements de 2003 (manifestations qui sont la démonstration là aussi d'une bonne intégration dans le milieu artistique ou d'une aspiration à s'intégrer car l'on y vient en groupe, avec des amis ou pour rencontrer d'anciennes relations perdues de vue pour cause de travail différent). M8, 27 ans, monteur et comédien, est intermittent depuis deux ans (lors de l'entretien en 2006). Son père, bibliothécaire comme sa femme, a été il y a longtemps adhérent au PS. Lui-même a participé aux manifestations lycéennes puis, plus tard, à des manifestations d'intermittents, entraîné par sa copine du moment. M10, 58 ans, comédien et metteur en scène, découvre dit-il le militantisme avec la coordination, mais il a été syndiqué un an à la CGT (SFA). « J'ai fait ça sans y attacher d'importance », « Je ne savais pas que c'était la CGT, j'avais adhéré au SFA parce que j'étais acteur, c'est tout, c'était le seul syndicat ».

## 2. L'étrangeté du militantisme

Ici également deux cas de figures sont repérables et incarnent deux modalités d'éloignement par rapport au monde syndical ou politique et à leurs pratiques de représentation.

### 2.1. Une politisation indirecte

Le cas de Sylvianne, sensibilisée à la politique par son compagnon, et de M8 suivant son amie dans des manifestations, se rapprochent du troisième type de rapport à l'action syndicale, celui d'individus dont les parents étaient peu ou pas politisés et qui ont connu, par leur participation à une grève (éventuellement accompagnée ou suivie d'une adhésion syndicale) leur première véritable expérience de l'action collective contestataire, mais pour qui le domaine du militantisme n'est pas un domaine totalement inconnu puisqu'ils entretiennent une forte proximité avec des militants aguerris, membres de leur parenté ou de leur entourage amical. Là encore, des différences séparent les sites examinés et font apparaître, on y reviendra plus longuement après, le rôle central du capital social détenu dans cette forme de politisation qui varie selon les « fréquentations militantes » elles-mêmes liées aux « fréquentations sociales » plus ou moins étendues et diversifiées. Nulle surprise alors à apercevoir que ce sont les salariées les plus précaires et issues des univers sociaux les plus modestes qui ont le moins de « relations sociales » susceptibles de leur faire rencontrer le monde syndical et politique.

Les exemples dans le secteur de la grande librairie montrent ainsi que cette politisation indirecte dépend des entourages familiaux marqués par une diversité sociale et réunissant des individus aux trajectoires sociales contrastées. Univers de liens forts, peu étendus, mais diversement orientés.

C'est le cas de Colette, vendeuse de librairie de 29 ans, elle-même peu militante lorsqu'elle était étudiante, mais dont la sœur cadette était très investie dans le syndicalisme étudiant et dans la défense de différentes causes telle que celle des sans-papiers. C'est aussi le cas de Danièle, caissière de librairie de 33 ans, dont l'oncle est un syndicaliste CFDT très actif (« C'est un grand rédacteur de tracts etc. et autres, et il nous a beaucoup raconté les grèves qu'il a pu faire... C'est vrai que là-bas c'est quand même assez, ils ont déjà séquestré le patron, ils ont déjà fait des tas de trucs comme ça »). C'est enfin le cas de Béatrice,

vendeuse de librairie de 40 ans, dont le frère ouvrier dans une fonderie est très investi dans la CGT (« [J'ai] un frère qui est délégué syndical depuis vingt ans, donc tout ça je connais bien »). Ces salariés disposent de ce que l'on pourrait qualifier de *familiarité distante* avec le domaine du militantisme ; s'ils disposent d'une connaissance de l'action collective, de ses organisations et de ses formes, il s'agit d'une connaissance indirecte. Celle-ci n'en est pas moins en grande partie déterminante puisque c'est parmi eux que l'on a recueilli des récits où la participation dans la grève, si elle constitue bien le premier acte militant majeur, n'en est pas moins présentée comme allant de soi.

Parmi les employées des centres d'appels, rien de tel. Issues de familles modestes peu politisées et rarement militantes (aussi bien les parents que les frères et sœurs), souvent célibataires ou divorcées, ces salariées ne disposent que d'un capital relationnel limité au cercle familial et parfois à des liens épisodiques de voisinage dans lesquels on ne parle pas de politique ou de questions syndicales. La seule pouvant se rattacher à ce profil est Yasmine qui a, dit-elle, une amie syndiquée à la CFDT, mais cette fréquentation lui délivre peu de connaissances sur le monde syndical et de familiarité avec lui : cette amie est, comme ses autres relations exclusivement familiales, une source d'information sur ses droits et les concours internes de cadre auxquels Yasmine aspire à se présenter (« je suis ambitieuse », dit-elle). 35 ans, mariée à Rachid cadre à l'ANPE dont elle a deux enfants, issue d'une famille marocaine dont les six enfants ont fait des études supérieures<sup>37</sup>, Yasmine, après une maîtrise en économie sociale appliquée (obtenue dans un Institut universitaire professionnalisé) et différents stages notamment dans des structures associatives développant des services de proximité, a voulu vite travailler. Après un CDD de trois ans, elle prend un congé parental pour élever son second enfant et suivre son mari qui vient d'être muté dans une autre région. Elle va vivre très mal ce congé (« les couches, les enfants, les enfants, les couches... Tu vois le genre ») et vite vouloir retrouver un emploi. Pour elle, la reconnaissance est importante et elle ne se gagne que par une réussite professionnelle. C'est son mari qui lui apprend que TPE recrute (elle envoie son CV et est prise), c'est sa sœur, cadre à Orgapublic de Rennes, qui lui apprend la création d'un même organisme à Saint-Nazaire (elle postule à nouveau et est acceptée). « J'ai pris ma carrière en main » dit-elle. Elle se montre très vigilante sur ses droits ; si elle multiplie sur ce point les sources d'informations, c'est auprès de sa famille

---

<sup>37</sup> Ce qui en fait une famille tout à fait atypique dans l'univers des familles liées à l'immigration dont les enfants accèdent rarement à des études supérieures, Voir Stéphane Beaud, *80% au BAC... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte, 2003 ; avec Michel Pialoux, *Violences urbaines, violences sociales. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, Paris, Hachette, 2005.

rapprochée ou de son amie syndicaliste qu'elle trouve les renseignements lui permettant de construire l'avenir auquel elle prétend.

Le cas des intermittents montre, au contraire, la « force des liens faibles<sup>38</sup> » dans ce processus de politisation indirecte mais aussi, on le verra dans le chapitre 3, dans les engagements militants consentis. Les réseaux de sociabilité dépassent ici le plus souvent le cadre étroit des relations familiales pour s'inscrire dans les relations plus larges et plus relâchées des interconnaissances de jeunesse ou professionnelles (mais ces relations sociales peuvent fréquemment se recouper : nombreux sont ceux à avoir pour conjoints des artistes comme eux). M11, 33 ans, musicien (et « intermittent sur la sellette » selon ses mots) a fréquenté des militants d'extrême gauche lors de ses études secondaires à Louis Le Grand (« j'ai plein de potes à LO »), il a « fait des bœufs » lors des fêtes de Lutte ouvrière, pour autant il n'a jamais fait partie d'une organisation. Ses parents « centristes » l'ont peu socialisé à la politique à la différence de ces fréquentations adolescentes maintenues jusqu'à aujourd'hui. Du coup, dit-il, il était « toujours à l'affût d'un mouvement social » dans son secteur professionnel ou plus large (il a participé au « mouvement de 1995 »). « J'ai toujours été au courant de ces sujets là, j'étais proche des milieux d'extrême gauche, LO, LCR tout ça, donc politiquement j'étais toujours aux aguets, j'étais même très en attente qu'un jour il y ait un mouvement social. Tu vois donc j'allais aux manif des intermittents qu'il y avait eues dans l'année, et les deux, trois ans avant. Il y en avait eu deux ou trois par ans qui avaient de la gueule en plus je trouve, genre 3 à 5000 personnes comme d'hab' devant Palais Royal et le ministère de la Culture ».

F2, 51 ans, mariée à un musicien de jazz est comédienne (elle anime des ateliers de théâtre et monte également les projets financiers de son mari). C'est avec des amies en Suisse – elle était Suisse avant d'être naturalisée en 1981 – que, pendant ses études pour être éducatrice, elle a monté un groupe informel pour tenter de créer un planning familial. C'est toujours en suivant des amies qu'elle s'intéresse aux problèmes des intermittents et participe à leurs différentes manifestations « sans trop comprendre de quoi il s'agissait » dit-elle. Elle a pris sa carte à la SFA pendant deux ou trois ans parce que ces syndiqués l'avaient conseillée quand elle a eu un problème avec son employeur, elle estimait « que c'était un juste retour des

---

<sup>38</sup> Sur ce point, Mark Granovetter, « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 6, 1973.

choses que de leur verser une cotisation » même si elle ne se reconnaissait pas dans le discours de la CGT.

Conversations entre amis qui sont aussi des « gens du métier », rencontres de voisinage participent également à une forme de politisation qui concerne surtout les problèmes de leur statut ou les enjeux de la « défense culturelle »<sup>39</sup>. Mais d'autres sources contribuent encore à familiariser les gens du spectacle avec les questions liées à leur métier : liste de discussion et d'information Internet, presse. Il faut noter ici le rôle du traitement médiatique des « mouvements sociaux » ou des luttes syndicales dans les phénomènes de politisation ou « d'intéressement à la cause ». Peu relayées dans la presse, les actions protestataires ou les grèves menées dans les librairies ou les centres d'appels apparaissent fermées sur l'entre-soi des salariés, ce qui laisse ces derniers souvent dans une confrontation directe avec les employeurs sans d'autres ressources pour politiser et enrôler des éventuels participants ou soutiens extérieurs que celles de l'organisation syndicale (or elle est souvent soit récente soit inexistante) et celles des compétences politiques préalablement acquises (qui sont, également on l'a vu, très « précaires » chez ces salariés). À l'inverse, les mouvements des intermittents font souvent les unes des journaux écrits ou télévisés. Grandement publicisés et fréquemment sur un mode valorisant, ils rencontrent également des appuis dans les univers intellectuels qui relaient eux-mêmes dans leurs discussions, leurs écrits, leurs prises de position (publics et/ou privés) des informations sur ces luttes collectives (ce sera tout particulièrement le cas en 2003<sup>40</sup>). C'est dire ici que les causes défendues elles-mêmes disposent d'un inégal capital social (ou relationnel) susceptible de politiser indirectement les individus pouvant être les premiers concernés. Un des coûts non seulement à l'engagement mais aussi à la connaissance et la maîtrise du jeu politique et syndical tient alors à cette absence de publicité qui, en invisibilisant les conflits, rend obscurs ou opaques, aux yeux mêmes des principaux intéressés, les enjeux sociaux concrets au nom desquels se battre et pousse ainsi ces derniers à l'indifférence ou au retrait.

---

<sup>39</sup> On retrouve ici ce qu'a décrit Patrick Hassenteufel à propos des coordinations : la défense « limitée » à l'identité professionnelle, in « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue française de science politique*, 1, 1991.

<sup>40</sup> Serge Proust montre très bien les échanges et alliances qui se sont opérés en 2003 entre les manifestations des intermittents et celles du monde enseignant par exemple, dans « Les luttes autour du régime de l'intermittence et leur radicalisation en 2003 », in Justyne Balasinski, Lilian Mathieu, dir., *Art et contestation*, Rennes, PUR, 2006.



## 2.2. *Les novices*

Enfin, le second type de profil ici est constitué par de véritables *novices* de l'action contestataire. Ni leur environnement familial proche ou plus lointain, ni leur trajectoire personnelle et les différents univers qu'ils ont été amenés à traverser (études, emplois précédents) ne les avaient jusqu'à présent amenés à se poser la question d'une éventuelle participation à une mobilisation protestataire. C'est à l'intérieur de l'entreprise ou lors du mouvement des intermittents de 2003 qu'ils ont été pour la toute première fois confrontés à une offre d'engagement — celle que leur ont présentée leurs collègues leaders syndicaux ou ceux de la Coordination des intermittents et précaires — qui les a laissés tout d'abord relativement désarmés, et cela d'autant plus que tout leur héritage familial et leur trajectoire antérieure les prédisposent soit à rejeter les rapports conflictuels au sein de l'entreprise (vision pacifique du monde du travail ou attachement docile aux hiérarchies internes à l'entreprise), soit à privilégier les stratégies individuelles de règlement des différends (recours à un avocat en cas de conflit avec l'employeur, par exemple) ou de poursuite de la carrière (abandon de l'emploi et recherche d'un autre plus favorable). S'ils ont finalement accepté de se joindre aux formes de mobilisation qui leur étaient offertes, c'est pour des raisons qui — on le verra plus tard — tiennent principalement à des logiques de situation (anticipation du coût, surtout symbolique, de la défection) et à des mécanismes qui n'ont pas le syndicalisme ou la politique pour principe. C'est parmi eux — les chapitres 3 et 4 le montreront là encore plus en détail — que la participation à la grève apparaît comme l'unique site d'apprentissage militant, à même de transformer significativement les rapports à l'entreprise (et notamment à son fonctionnement ordinaire et à sa hiérarchie interne) et à l'action collective.

Reste que, suivant les secteurs d'activité analysés, les novices de l'action militante rencontrent plus ou moins des obstacles à leur propre engagement qui, pour partie comme on vient de le souligner, renvoient à la mise en forme publique ou non, valorisante ou non, de la cause qu'ils défendent et, pour partie encore, à leur présence nombreuse ou non, dans les rangs de ceux qui sont à mobiliser. Rares sont ceux, en outre, qui parmi les salariés, on le verra plus loin, peuvent escompter une place pertinente dans le cours du processus de mobilisation, même dans les mouvements les plus « souples ». En témoigne, mais on y insistera plus tard, le sort réservé à M1, 27 ans, animateur depuis quelques années au Rmi et depuis peu sans domicile, qui rejoint la CIP en juillet 2003 (au moment où le mouvement des « intermittents et précaires » commence à prendre et à être reconnu). S'il y est très présent (il

assiste à toutes les AG), il y est également très marginalisé (« le poids mort de la coord » disent les autres). Même chose pour M6, technicien son, vivant du RMI depuis plusieurs années et sans espoir de retrouver le statut d'intermittent. Il est venu à la coordination fin juin 2003.

M6 - J'ai dû arriver le 29 ou le 30.

*Q - Comment ça se fait que tu es arrivé si tôt ?*

M6 - Parce que j'ai un voisin qui était intermittent du spectacle qui a frappé à ma porte un soir en me disant : "ouais, c'est la merde, il faut y aller, y a une AG demain, passe quoi", et j'y suis passé. Résultat, moi je suis toujours à la coord, lui il n'y est plus. (rires) Et voilà ».

Lui aussi, malgré sa présence inlassable, est marginalisé. La détention de compétences militantes ou politiques n'est pas seulement ainsi nécessaire pour entrer dans une mobilisation, elle l'est aussi pour y rester, s'y intégrer et apprendre des savoirs et des savoir-faire militants non acquis antérieurement.

Une remarque s'impose. Être dans un rapport éloigné au militantisme ne signifie pas naïveté à l'égard soit des luttes collectives soit des rapports de domination (sociale et dans le travail). Les personnes rencontrées, et principalement les salariés, sont insérés dans des univers professionnels marqués par des relations fortement hiérarchisées dans lesquelles elles se trouvent reléguées au plus bas, par des procédures managériales dont une large partie vise à les « remettre à leur place », parfois en les humiliant. Elles font en quelque sorte l'expérience quotidienne de toute une série de violences sociales et symboliques contre lesquelles elles voient bien que seuls les délégués syndicaux (du moins certains d'entre eux, et quand ils existent dans leur entreprise) tentent de se dresser. C'est dire qu'on peut trouver dans les entretiens de ces salariés novices ou distants (ceux des grandes librairies et plus encore celles dans les centres d'appels) des propos qui reconnaissent la valeur des conflits du travail et en même temps qui déclarent qu'ils ne servent à rien. Ces salariés peuvent être « révoltés » par leurs conditions de travail ou par les « injustices » qui leur sont faites, comprendre et justifier moralement les actions collectives, mais penser en même temps qu'elles sont nécessairement vouées à l'échec.

Cette forme de pessimisme fataliste (et conservateur à la fois) les porte à préférer s'en sortir seuls ou à participer à des micro-actions sans label syndical. Et ce d'autant plus que s'engager ou militer suppose d'inscrire son investissement personnel dans un temps long alors

même que leurs trajectoires professionnelles, scandées de CDD, d'emplois précaires et de périodes de chômage, leur ont appris que leurs espérances de promotion ou de stabilité étaient sans horizon à moins de s'user moralement à rechercher une voie de salut possible dans un nouvel emploi. Transcender leur biographie personnelle pour un projet de défense collective leur est, en outre, d'autant plus difficile et coûteux que ne disposant pas personnellement de ressources militantes, n'ayant pas d'entourage familial militant également (et donc susceptible de les soutenir dans une confrontation avec leur employeur) et appartenant à des univers professionnels où les syndicats sont faibles ou récents, ces salariés se retrouvent seuls à lutter contre la mésestime de soi à laquelle les incline leur position sociale et professionnelle et sans protection face à une auto-évaluation constante (renforcée dans les centres d'appels par des techniques de management individualisantes). On comprend alors combien le stress et les dépressions (avec prise d'anxiolytiques et d'antidépresseurs) constituent des maladies professionnelles presque inévitables ici.

### **3. Trajectoires sociales et scolaires**

Quoique porteurs, on le voit, de dispositions hétérogènes sur le plan de la propension à l'engagement dans le cadre de leur emploi, les salariés et les intermittents du spectacle n'en partagent pas moins globalement d'autres caractéristiques qui tissent entre eux, dans chacun de leur secteur d'activité, des plages d'entente possibles. Phénomène de déclassement social et aspirations scolaires ou cultivées contrariées ont déjà retenu l'attention des sociologues de l'action collective qui ont vu en eux des éléments explicatifs des « espoirs frustrés » ou des « déceptions éprouvées » alimentant les propensions à s'engager. « Ce sont les gens à histoires qui généralement font l'histoire » écrivait ainsi Pierre Bourdieu<sup>41</sup>. Sans les considérer comme des facteurs déterminants en eux-mêmes du passage à l'action protestataire, les mettre en évidence dans les caractéristiques des personnes interviewées permet d'une part de comprendre leur mode d'investissement dans le poste qui va être le leur et de leur insertion dans les relations professionnelles qui les entourent, leur rapport au travail et à leur emploi, leurs aspirations et leurs attentes (notamment de reconnaissance), ce que le chapitre 2 détaillera plus amplement. Leur restitution vise d'autre part à montrer ici qu'au-delà de tout de ce qui les sépare, notamment dans leur rapport au syndicalisme et à la politique, ces

---

<sup>41</sup> Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, 1984, p. 76. On a repris cette hypothèse dans l'étude menée avec Erik Neveu sur les lecteurs de polars, Annie Collovald, Erik Neveu, *Lire le noir. Enquête sur les lecteurs de récits policiers*, Paris, BPI/Centre Pompidou, 2004.

salariés et ces intermittents peuvent posséder des lignes de cohésion et de solidarité implicites tenant justement à des « accords biographiques » et à des similitudes d'épreuves et d'expériences vécues, constitutifs de dispositions mentales elles aussi sinon analogues du moins compatibles.

### ***3.1. Un déclassement social relatif***

Si la plupart des personnes rencontrées, salariés et intermittents, font l'expérience d'un déclassement social plus ou moins marqué, celle-ci va prendre des aspects différents dans les trois sites observés.

Dans le secteur des grandes librairies, le déclassement n'est pas lié à une absence de reproduction scolaire, mais à la position sociale et professionnelle occupée par les salariés qui est plus faible que celle de leurs parents. Sans que ce cas de figure soit totalement absent (mère cadre supérieur, mais père absent), peu d'entre eux sont issus des couches supérieures ; les parents relèvent surtout des employés et cadres moyens, des professions du commerce et de l'artisanat, ou de la petite ou moyenne fonction publique (enseignant, infirmière, gendarme, postier...). Mais telles qu'elles sont présentées, les activités professionnelles des parents signalent le plus souvent une certaine stabilité de l'emploi, une présence longue dans la même entreprise ou une continuité dans l'activité, auxquelles les salariés opposent leur expérience du chômage et de la succession des CDD, ainsi que la faiblesse de leur salaire actuel et l'incertitude de leur avenir professionnel. Alexandra par exemple dont le père est chef d'entreprise et la mère dans l'enseignement supérieur a 25 ans. Elle a un DEA d'histoire et un diplôme édition qu'elle ne réussit pas à convertir en emploi stable (elle n'a pu faire que des vacations pour les Presses de la Sorbonne), elle est en CDD de trois mois. Sylvain, 30 ans, travaille à en CDI depuis un an après un CDD et plusieurs emplois de courte durée en librairie (Maxilivres, FNAC). Ses parents (père architecte, mère formatrice) ont monté une librairie, lui a passé un CAP puis un BEP en librairie. Daphné, 33 ans, est caissière en CDI depuis trois ans dans une grande librairie. Ses parents sont enseignants (lettre et philosophie), divorcés. Elle, a engagé plusieurs formations après son BAC (en langues, bibliothécaire, sellerie, licence d'arts plastiques) et s'est consacrée à l'artisanat et prépare, tout en occupant son poste, une reconversion professionnelle dans l'enseignement.

Pour les salariées des centres d'appel, l'expérience est autre. Le déclassement s'opère moins par rapport aux positions parentales (elles sont, à quelques rares exceptions près, issues on l'a dit de milieux populaires), mais par rapport à leurs propres espérances d'une ascension sociale qui les ferait sortir de leur groupe d'appartenance. Plus diplômées que leurs parents, ayant parfois tenté une échappée de leurs conditions (par un mariage qui se conclut par un divorce ou par un emploi à la hauteur de leurs prétentions qui finit en licenciement), elles sont les enfants de la démocratisation scolaire qui, nombre de travaux l'ont montré, a brisé chez ces « filles du peuple » la résistance aux effets de la promotion sociale en suscitant des espoirs de réussite sociale et professionnelle sans cesse différés dans leur réalisation voire promis souvent à l'échec. C'est dire qu'elles incarnent à leur façon les effets de la déstructuration des groupes populaires qui a conduit à la transformation des éthiques anciennes préférant l'anonymat, le conformisme au groupe et les voies de salut collectives contre ce qui apparaissait comme les « valeurs des autres » et des chimères. C'est dire aussi qu'elles ont dû apprendre à en « rabattre » et à faire progressivement le deuil de leurs projets initiaux tout en reportant dans leurs différents emplois (même précaires) leur quête d'une reconnaissance de leurs compétences personnelles. Citons deux cas pour illustrer ce phénomène.

Raymonde, fille d'ouvriers sans diplôme, a été au lycée jusqu'en seconde (elle adorait la littérature), puis a passé un BEP d'agent administratif. Quand elle se marie à un cavalier de la garde républicaine elle l'accompagne à Paris. Après un remplacement au conseil général des notaires, elle entre dans une grosse société de bricolage (elle s'occupe des clients et des factures, ce qu'elle aimait bien) ; la situation se dégrade après le rachat de celle-ci par une entreprise internationale et son divorce (plus de cinq heures de transport quotidien, un enfant à élever seule). Elle multiplie alors différents emplois qui se concluent tous par un licenciement. Elle connaît une période de chômage de quelques mois où « pour la première fois je vais à l'ANPE et là, la fille me dit que je suis trop vieille (elle a alors 33 ans) et que je ne retrouverai pas de boulot. Elle m'a mis complètement mais le moral à zéro ». Elle « cherche, cherche » et trouve un CDI dans une société de télémarketing où elle est payée au SMIC et harassée par les horaires de travail. Elle trouve alors une annonce de Grouptel où elle trouve à s'employer (en CDI). « J'ai eu de la chance quoi ». Ce qu'elle aurait aimé faire ?

Je n'ai pas de métier précis parce que si tu veux, moi si j'avais pu faire ce que j'aurais voulu faire, j'aurais bien voulu être soit infirmière sans frontières tu vois quelque chose comme ça, parce que moi j'ai toujours voulu aider les autres, mais être vraiment *utile*, parce que là, je suis peut-être utile mais bon, ça va pas s'écrouler si son portable

il ne marche pas pendant une heure quoi je veux dire, c'est pas grave ! Alors que t'as quand même des choses qui sont beaucoup plus utiles à faire et beaucoup plus importantes ! Bon, par contre bon ben moi je suis l'aînée d'une famille de trois enfants, d'une famille d'ouvriers, après il y a eu tous les aléas de la vie, tu fais pas toujours ce que tu veux quand tu es seule avec un enfant etc., il faut que tu manges. Maintenant j'arrive à 45 ans et le problème c'est que maintenant j'ai plus de liberté effectivement au niveau enfant et tout, mais je suis trop vieille pour le monde du travail ! Parce que malheureusement maintenant à 40 ans t'es vieux ! On veut te faire travailler de plus en plus tard, mais si tu as le malheur de perdre ton emploi à partir de 40 ans ben pour retrouver quelque chose c'est vraiment très, très dur ! Donc si tu veux moi je m'accroche à GROUPTEL comme la bernique sur son rocher, (elle rit) et si tu veux à moins de me faire licencier, je ne crois pas que je partirai parce que ben j'ai pas le choix ! J'ai pas le choix ! Alors peut-être que (le ton baisse) si j'avais un mari qui avait une bonne paye et que je pourrai essayer de faire quelque chose... Tu te demandes même si tu vas avoir ta retraite, parce que vu comment ça se passe, tu te dis si ça se trouve j'ai travaillé toute ma vie, et quand je serai à la retraite ben j'aurai même pas de quoi acheter une tranche de jambon, ça te tracasse ! Moi je voulais m'acheter une maison, enfin une maison, acheter quelque chose...

Gabrielle, 42 ans, dont le père était assureur, a passé un BAC littéraire classique (elle lit beaucoup de littérature). Après un accident de montagne à 18 ans, qui a failli être mortel (elle reste plusieurs mois alitée), elle trouve différents emplois dans l'animation et le tourisme. « Voilà, exactement, je faisais circuler les clients toute la semaine, c'était très sympathique, c'est un des meilleurs métiers que j'ai jamais effectués d'ailleurs ! Au niveau contacts, et ça m'a beaucoup plu, mais malheureusement c'était saisonnier donc c'était difficile de vivre comme ça, et en plus j'avais un petit garçon à cette époque-là, donc j'avais mon fils aîné avait deux ou trois ans à peu près, donc c'était difficile, je le laissais toute la semaine, c'était vraiment ingérable ! ».

G - Et puis après je me suis dit *je ne peux pas continuer comme ça*, j'ai postulé pour le Palais des Congrès de la Baule qui s'ouvrait à cette époque là, et ils recherchaient une hôtesse d'accueil, donc j'ai postulé, j'ai eu la chance d'être prise, je suis restée là-bas sept ans. Sept ans à créer mon poste en fait, super, ah oui !

Q - *A l'époque tu t'occupais de l'accueil physique des gens, du téléphone ?*

G - Oui, voilà, standard, accueil physique, accueil VIP (*very important person*, dirigeants ou célébrités), organisation du staff (le personnel à encadrer) des hôtesse. Donc j'étais chef-hôtesse, et ce qui fait que donc j'ai fait beaucoup de choses, très intéressantes.

Q - *Tu avais des gens « sous tes ordres » ?*

G - Oui, sept hôtesse. Alors ça dépendait des événements et de la demande, j'avais environ oui, sept, quelquefois plus, quelquefois moins.

Q - *Et tu as été formée à l'encadrement ?*

G - Sur place, sur le tas en fonction de la demande du directeur, qui était très présent et pointilleux sur l'accueil et le relationnel et ça été une excellente école, parce que du haut de gamme, et forcément une vigilance importante voilà !

*Q - Qu'est-ce qui fait qu'au bout de sept ans tu lâches ?*

G - Ah alors donc, ben au bout de sept ans, je me suis mariée, et mon mari travaillait à Lyon, alors je suis partie le rejoindre. Donc je suis partie le rejoindre, deux ans à Lyon, et puis là-bas je n'ai pas travaillé, j'ai eu Valentin et puis donc à la suite j'ai eu Paul donc ça été assez complexe (ils ont quinze mois d'écart), j'ai pris un congé parental et puis j'ai divorcé après, donc je suis revenue ici avec les enfants.

Aujourd'hui à Orgapublic, elle dit que cette reconversion lui a beaucoup coûté (elle en fait même une longue dépression). Elle espère maintenant obtenir un emploi de cadre.

La situation des intermittents du spectacle est différente. La trajectoire de la plupart d'entre eux manifeste tout d'abord un phénomène de reclassement social par rapport aux parents. Musiciens, comédiens, metteurs en scène : un certain nombre d'entre eux ont cependant des parents qui appartiennent aux classes moyennes éduquées mais tournées vers le pôle économique (petits entrepreneurs, artisans, comptables etc.) et très rarement à la fonction publique (comme les enseignants) ou quand ces derniers appartiennent eux aussi (mais ici le cas est rare) au monde du spectacle ils occupent plutôt des positions de techniciens (ingénieur du son, monteur). D'une certaine façon ils se font les héritiers de la situation d'indépendance de leurs parents tout en l'inscrivant dans le monde de l'art. Individus « reclassés » donc, ils n'ont généralement pas fait des études supérieures et des études conformes à leur position actuelle. Malgré cela, les premiers temps ils réussissent et nombreux sont ceux qui ont d'abord réalisé leur projet et très bien vécu financièrement. Ce n'est que depuis peu mais bien avant le changement du régime de l'intermittence de 2003 qu'ils ont vu leur situation se dégrader (beaucoup de ceux rencontrés ont des rentrées d'argent fort précaires et faibles). Le déclassement social est ainsi récent et se réalise davantage par rapport à ce qu'ils étaient antérieurement (que par rapport à leurs parents dont ils ont refusé en quelque sorte le destin).

Ils trouvent malgré tout (à la différence des salariés) une forme « d'univers de consolation<sup>42</sup> » et de protection morale dans leur appartenance au monde de la culture : il leur offre en effet la possibilité de dénier leurs problèmes économiques (« oh tu sais l'argent ce n'est pas le plus important ») et également une identité sociale qui, ne se résumant pas au poste occupé et déconnectant en outre l'emploi et le travail, possède une plasticité (beaucoup plus grande que celle des salariés rencontrés) leur permettant tous les doubles jeux symboliques possibles – de fait bien souvent on l'a vu, ils occupent plusieurs emplois :

---

<sup>42</sup> Pour reprendre là aussi des termes de Claude Poliak, *in Aux frontières du champ littéraire, op. cit.*

comédienne mais aussi animatrice d'ateliers de théâtre ; comédien mais aussi poète, metteur en scène, musicien ; musicien mais aussi rmiste, professeur au noir de guitare ou de violon etc.). Ils peuvent ainsi ne plus avoir travaillé depuis longtemps, être sortis du régime de l'intermittence et continuer à se présenter (aux yeux des autres et à leurs propres yeux) comme intermittents ou musiciens ou comédiens. Si la dégradation de leur situation est ainsi objective économiquement, elle est subjectivement compensée par des mécanismes de sauvegarde morale propres au monde du spectacle qui empêche une altération de l'image de soi comme artiste dans laquelle ils se sont reconnus (et dans laquelle les autres les reconnaissent).

F1 par exemple, 32 ans, est devenue intermittente à 19 ans. Son père était ingénieur du son, sa mère secrétaire de direction. Très bonne élève elle obtient un BAC A3 et on lui propose de faire hypokhâgne, ce qu'elle refuse pour se lancer dans des formations artistiques (elle fait l'école – très réputée – de Daniel Mesguich, se forme au chant à la danse aux claquettes par des cours privés onéreux). Elle devient vite comédienne puis metteur en scène et directrice d'une compagnie (à 26 ans). Si elle commence très vite et très bien (elle gagne vite également très bien sa vie avec plus de 25 000 francs par mois à vingt ans), elle perd, une fois sa compagnie montée, son statut pour quelques mois (elle doit faire alors différents petits boulots, serveuse, caissière de cinéma) et aujourd'hui elle doit recourir à une sous-location pour payer son loyer et vit avec moins de 16 000 euros par an. M3, 41 ans, a d'abord suivi la voie de ses parents (père expert-comptable, mère secrétaire de direction) puisqu'il passe un BAC G2 et fait une école de comptabilité. Après avoir exercé le métier de comptable puis de cuisinier, il devient comédien en 1995, intermittent, anime des ateliers de théâtre et coproduit ses propres spectacles (il a deux enfants de sa compagne qui est enseignante dans un lycée agricole). Lui aussi a d'abord réussi puis ses revenus se sont détériorés (il vit avec moins de 1 200 euros par mois).

### ***3.2. Trajectoires scolaires malheureuses ou heurtées***

La seconde caractéristique qui « unifie » quelque peu les trois sites observés concerne les parcours scolaires suivis par leurs membres. Toutefois, là encore des différences les distinguent entre eux. Dans le secteur des grandes librairies, les études ont été souvent prématurément interrompues, heurtées ou marquées par des réorientations tardives. Plusieurs salariés ont ainsi entamé un parcours scolaire qui aurait pu leur laisser espérer une relative



ascension sociale, mais qui a été précocement interrompu par des difficultés personnelles (cas d'une étudiante qui a dû interrompre son année d'hypokhâgne puis son DEUG, d'une jeune femme perturbée par de graves difficultés familiales qui ont nui à ses performances scolaires et l'ont amenée à quitter le lycée pour un CAP, ou encore de l'héritière d'une longue lignée d'enseignants qui a systématiquement échoué au CAPES et à l'agrégation<sup>43</sup>), ou qui ne leur a pas permis d'atteindre le statut espéré (diplômé des beaux-arts qui ne parvient pas à vivre de la vente de ses œuvres, jeune homme qui n'est pas parvenu à valoriser son diplôme d'infographiste sur le marché du travail). D'autres s'estiment aujourd'hui victimes d'une mauvaise orientation scolaire qui les a écartés des filières où certaines de leurs dispositions auraient davantage pu s'épanouir (cas d'un homme passionné d'art ancien mais orienté en cinquième vers un CAP de mécanique, et qui a par la suite suivi une formation de restaurateur d'estampes). Ces différentes expériences signalent une autre caractéristique partagée par la plupart des salariés rencontrés : leur rapport particulier à la culture et aux mondes de l'art, qui n'est pas, comme nous allons le voir dans les chapitres suivants, étranger aux relations qu'ils nouent avec leur emploi et aux raisons de leur investissement contestataire. Ils ont tous en effet des dispositions cultivées qu'ils cultivent dans leurs loisirs ou leurs pratiques « à côté » de leur travail (grands lecteurs, grands consommateurs de produits culturels, adeptes des pratiques artistiques amateurs).

Les salariées des centres d'appels sont-elles, on l'a dit, les enfants de la démocratisation scolaire. Si quelques-unes ont arrêté des études qu'elles auraient aimé continuer ou pour lesquelles elles avaient peu de goût, la plupart ont cependant le BAC voire ont mené des études supérieures (BAC+2 ou BAC+4). La spécificité de leur trajectoire scolaire ne tient pas en ce sens à des échecs rencontrés (nombreuses sont celles qui disent avoir aimé l'école, été bonnes élèves), mais au type de filières qu'elles ont empruntées : filières souvent professionnalisantes mais ne trouvant aucun débouché véritable dans le monde du travail (dans lequel elles souhaitaient vite trouver leur place et réussir). « Ah ! ça j'ai été formée oui, mais à rien de concret en fait » dit l'une. C'est dire que ces salariés ont des dispositions cultivées elles aussi mais orientées vers des considérations pratiques (elles lisent

---

<sup>43</sup> « Tout le monde me disait "tu as tout pour être prof, pourquoi tu y arrives pas ?" (...) Moi à ce moment-là j'ai fait une psychothérapie aussi, et de cette psychothérapie, de ces échecs multiples, je me suis posé des questions sur moi et là je me suis rendue compte que et d'une, si je voulais être prof c'était pour faire plaisir même pas à mes parents, mais à mon grand-père, qui avait très envie que je sois fonctionnaire parce que en fait il avait très peur de l'avenir et je pense que il se disait que c'était un endroit où je serais en sécurité. (...) Et je me suis rendue compte à la mort de mon grand-père que effectivement maintenant j'avais plus personne pour qui je devais me forcer à faire ça, et donc j'ai arrêté de passer les concours » (entretien avec Monica).

mais pour parfaire leur anglais par exemple, pour apprendre l'histoire, pour découvrir le monde, pour mieux accomplir leur travail...). Si l'une d'entre elles est peintre amateur, les autres ont des pratiques culturelles à visée utilitaire (tricot, bricolage). Pour reprendre une distinction propre à la sociologie de la culture<sup>44</sup>, si les salariés des grandes librairies ont une culture tournée vers « le monde des hommes » (généralement féminin), les employées des centres d'appels ont une culture tournée à la fois vers « le monde des hommes et le monde des choses » (généralement masculin) qui concilie ainsi ces deux cultures dans une forme de prédilection pour une « humanité matérialisée<sup>45</sup> ».

Les trajectoires scolaires des intermittents sont elles aussi souvent interrompues, réorientées. Mais ce n'est qu'une de leurs caractéristiques. Ces interruptions d'études n'ont pas été vécues comme des échecs ou des renoncements, bien au contraire, elles ont été la justification ou l'événement déclencheur de formations artistiques ou directement de l'orientation vers le monde du spectacle. En ce sens, elles ne préparent pas à l'occupation des emplois ou du travail accompli dans cet univers professionnel, elles ont même été souvent ressenties comme des freins à la réalisation d'une vocation artistique qui va se conforter et s'affermir dans des écoles spécialement dédiées à l'apprentissage de techniques ou dans des formations déliées de l'univers scolaire. D'une certaine façon ici, le métier d'artiste est disjoint des compétences scolaires voire intellectuelles et avoir fait peu d'études ou les avoir ratées peut être même reconnu comme la marque suprême d'une vocation réussie. Cette distance par rapport à l'école va de pair avec un refus de se laisser enfermer dans des catégories ou classements objectivés et avec le déni de l'importance des rétributions financières. On pourrait dire, en exagérant le trait, que ces intermittents sont des professionnels de la reconversion de soi ou du « déplacement de soi » (ils peuvent, on l'a montré auparavant, occuper plusieurs emplois en même temps ou successivement et parfois dans des domaines fort éloignés de leur métier initial).

On le voit, malgré des différences dans leur rapport à la politique, au syndicalisme et à l'action collective, les salariés ou les intermittents ont pour particularité (qui connaît certes

---

<sup>44</sup> « Il n'y a, écrit Durkheim, que deux catégories d'objet auxquels il est possible d'attacher la pensée. C'est l'homme d'une part, la nature, de l'autre, "le monde mental et le monde physique", le "monde des choses matérielles" et le "le monde des choses immatérielles" », Emile Durkheim, *L'évolution pédagogique en France*, Paris, PUF, 1990. Voir également, Gérard Mauger, Claude Poliak, « Les usages sociaux de la lecture », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 123, 1998.

<sup>45</sup> Sur cette notion, Maurice Halbwachs, « Matière et société », in *Classes sociales et morphologie*, Paris, Minuit, 1972.

des variations individuelles) d'avoir suivi des trajectoires sociales heurtées, accidentées et des reconversions professionnelles souvent obligées. Ils ont en quelque sorte éprouvé personnellement les contradictions du devenir social, ce qui en fait des individus attachés aux enjeux sociaux concrets et qui ne sont pas prêts (du moins pour les salariés) à s'en laisser compter sur leurs chances de salut social tant ils ont été rappelés, et parfois durement, aux risques du déclassement malgré les efforts consentis (d'où une forme chez eux de réalisme pratique ou de disposition au pragmatisme qui sans doute les porte à mesurer souvent les coûts et les avantages d'un engagement très exposé). Ces trajectoires ont participé à forger chez eux des attentes particulières de réalisation de soi, de reconnaissance (qui ne sont pas les mêmes bien sûr d'un secteur professionnel à l'autre) avec lesquelles vont devoir « jouer » et travailler pour mieux les combler les offres de militantisme qui visent à les mobiliser. Le chapitre suivant va s'intéresser à la façon dont ces attentes sociales vont trouver à se réaliser ou non dans les occupations et les relations professionnelles.



## **Chapitre II.**

### **Des situations favorables à l'investissement contestataire**

C'est de la rencontre entre les attentes sociales et professionnelles préalablement constituées (que l'on vient de restituer au chapitre précédent) et une situation professionnelle particulière que vont se dessiner des conditions plus ou moins favorables à l'engagement dans des épisodes contestataires (syndicaux ou non). En ce sens, les investissements dans l'action collective des salariés ou des intermittents trouvent leurs impulsions principales non pas dans des ressources antérieurement acquises, mais dans la situation de travail qu'ils affrontent et dans la façon dont ils la perçoivent et dont ils se perçoivent comme employés ou gens du spectacle. Là encore les raisons de leur entrée en contestation diffèrent dans les récits recueillis. Elles semblent néanmoins en large part liées à des déceptions nées d'aspirations contrariées par les conditions mêmes d'occupation de leur emploi. Ces déceptions, multiples et diverses, vont trouver dans l'engagement collectif un sens commun leur donnant la forme d'un mécontentement partagé susceptible de réunir les salariés ou les gens du spectacle au-delà de l'hétérogénéité de leurs motivations personnelles.

Le plus étonnant ici, du moins au regard des analyses habituelles sur les conditions jouant en faveur ou en défaveur d'une action collective, est que l'expérience de la précarité, éprouvante à bien des égards, ne signifie pas toujours et partout absence de rébellions, aliénation ou repli sur soi. Dans les trois cas rencontrés, certes avec des variations suivant les sites observés, elle peut devenir l'événement déclencheur d'une protestation collective. C'est d'une certaine façon parce que ceux qui la vivent ont, au terme de la trajectoire sociale, scolaire et politique qui est la leur, des aspirations à un autre destin que celui qui leur est réservé dans les relations professionnelles dans lesquelles ils se trouvent placés, souvent malgré eux, toujours à contre cœur. La contradiction de ces aspirations dans l'exercice même de leur activité professionnelle ouvre des possibilités de protestation pour lesquelles les acteurs sociaux n'avaient pas forcément de dispositions initiales. On retrouve, ici, pour partie,

un des aspects sur lesquels la sociologie « des mouvements de pauvres<sup>46</sup> » a attiré l'attention : les plus démunis ne sont pas toujours aussi désespérés et désaffiliés que ce qu'on invite à croire une vision légitimiste insistant toujours sur les « manques » ou les « défaillances » qui seraient les leurs. Contre ce point de vue, cette sociologie a mis en évidence par exemple les « ressources indigènes » dont ils pouvaient disposer (semblable expérience sociale et professionnelle, commune représentation de leur travail et de ses épreuves, etc.) qui tissent entre eux des plages d'entente susceptibles de se transformer en points d'appui organisationnels pour une action contestataire.

Mais la précarité peut devenir aussi une condition même de la protestation parce que les nouvelles formes managériales d'encadrement des salariés, individualisantes et pensées d'abord pour tayloriser le travail, sérialiser les employés ou réduire au silence déclenchent chez ceux sur lesquels elles s'exercent une réaction « d'audace » (et même chez les plus démunis d'entre eux) qui les pousse à donner de la voix ou à s'engager dans des revendications collectives alors même que ces solutions étaient inimaginables pour eux précédemment. Si l'on suit Alain Viala, les individus se trouvent « condamnés à l'audace<sup>47</sup> » quand, disposant d'une certaine autorité sociale, ils sont confrontés à une situation qui la fait brutalement fluctuer à la baisse. On verra que, dans le secteur professionnel respectif et chacune à leur manière, les personnes rencontrées se sont pour beaucoup d'entre elles retrouvées placées dans une telle situation. Dit autrement, elles vont connaître dans le cours même des interactions avec leur encadrement hiérarchique, les dispositifs de contrôle de leur travail, les conditions de travail, etc., des désillusions par rapport à ce qu'elles espéraient dans leur rôle professionnel qui vont « recomposer leur patrimoine de schémas incorporés et redessiner ainsi les cadres de leur détermination identitaire<sup>48</sup> ». On va ici distinguer entre les salariés et les intermittents, leurs relations professionnelles fonctionnant différemment.

---

<sup>46</sup> Sur ce point, Frances Fox Iven, Richard A. Cloward, *Poor People's movements. Why they succeed, how they fail*, New York, Pantheon Books, 1977. Doug McAdam, *Freedom Summer*, Oxford, New York, Oxford University Press, 1988. Voir également, Cécile Péchu, *Droit au logement. Genèse et sociologie d'une mobilisation*, Paris, Dalloz, 2006.

<sup>47</sup> Alain Viala, *Naissance de l'écrivain*, Paris, Minuit, 1983.

<sup>48</sup> Comme l'écrit J.-C. Kaufmann : « En s'engageant dans des rôles et en négociant des ajustements dans l'interaction, les acteurs participent à la recomposition de leur patrimoine de schémas incorporés et redessinent ainsi les cadres de leur détermination identitaire », in « Rôles et identité : l'exemple de l'entrée en couple », *Cahiers internationaux de sociologie*, 47, 1994.

## 1. Les salariés : des reconnaissances blessées

On l'a vu, lorsque les salariés rencontrés entrent dans l'univers professionnel qui est le leur, ils ne sont pas vierges de toutes représentations sur ce qu'ils aspirent à être socialement et dans leur emploi. Leur trajectoire passée, leur rapport à la politique ou au syndicalisme ont forgé chez eux des visions d'eux-mêmes et de leur place dans le monde du travail qu'ils vont investir dans leur activité salariée et dans leur manière d'occuper le poste qui leur échoit. La plupart des salariés des grandes librairies vivent ainsi leur occupation professionnelle comme une *appartenance au monde de la culture par procuration*. Comme le chapitre précédent l'a montré, ils ont souvent commencé des études artistiques qu'ils n'ont pu terminer ou s'ils les ont finalisées, ils n'ont pas trouvé de débouchés en adéquation avec leur projet initial. Grands lecteurs de littérature, ils ont en outre très souvent des pratiques artistiques amateurs (peinture, musique, écriture...) à côté de leur travail, qu'ils voient comme la réalisation de leur véritable vocation et le signe d'une compétence culturelle avérée qu'ils espèrent mobiliser et faire reconnaître dans l'emploi qui est désormais le leur.

Les employées des centres d'appels ont bien sûr de toutes autres aspirations. C'est la *relation aux clients* qu'elles placent au cœur de leur activité et dans laquelle elles trouvent une source de valorisation d'elles-mêmes dont la définition de leur poste les prive à leurs yeux. Elles insistent sur les compétences linguistiques, relationnelles (le « bon contact ») et techniques (« savoir gérer tout un tas de problèmes par téléphone ») qu'elles ont acquises dans leur travail et qui leur sont utiles dans la vie de tous les jours et, bien souvent, elles vivent le service du public auquel elles sont astreintes comme un *service public nécessaire* à tous ceux qui les appellent pour des questions (techniques ou sociales) dont elles ont les réponses (même celles employées à TPE et qui font de l'émission d'appels pour placer des produits insistent sur ce point). On le voit, c'est en quelque sorte *le métier* dans lequel ces salariés, qu'ils appartiennent au secteur des grandes librairies ou à celui des centres d'appels, se reconnaissent qui est au centre de leurs représentations d'eux-mêmes et de leur activité professionnelle, conception du métier qui recouvre autant les savoirs et savoir-faire considérés comme utiles dans son bon exercice que les images d'eux-mêmes qu'ils tentent de faire prévaloir dans leur travail et, plus généralement, dans leur vie sociale. On comprend alors que les formes de déception qu'ils vont ressentir puissent recouvrir des modalités quelque peu similaires malgré les relations professionnelles différentes dans lesquelles ils sont inscrits. On

peut schématiquement distinguer trois modalités de déceptions ou désenchantement des attentes des salariés.

### *1.1 Le désarroi face au « véritable emploi »*

C'est tout d'abord la transformation qui s'opère dans le cours du temps dans le rapport à l'emploi occupé. Vécu initialement comme un « job étudiant », transitoire et permettant un jeu social sur des identités « à côté », l'emploi devient le centre de l'identité professionnelle en devenant le lieu d'entrée dans la « vraie » vie active. À « l'exit » possible se substitue une « loyauté forcée » dans laquelle la prise de parole apparaît comme une solution aux tensions ressenties entre la nécessité d'en « rabattre » et la volonté de continuer d'exister en échappant à l'enfermement d'une identité professionnelle ne laissant aucune place aux aspirations et aux compétences artistiques antérieurement déployées (pour le cas des grandes librairies) ou aux compétences sociales et techniques récemment acquises (dans le cas des centres d'appels). Alexine, célibataire de 26 ans, incarne bien cet exemple. Ayant interrompu ses études en lycée pour cause de problèmes familiaux, elle passe un CAP de librairie et entretient avec le monde de la culture des rapports d'autodidacte : elle peint et se déclare grande lectrice. Après plusieurs petits boulots et emplois temporaires autour du livre (à France Loisirs, Flammarion) elle entre dans une grande surface culturelle en 2002 comme vendeuse d'abord en CDD puis en CDI. Très vite elle s'engage dans le syndicalisme et devient déléguée du personnel CGT. La rencontre avec une militante connue à Flammarion lui offre un modèle d'engagement lui permettant de concilier des images de soi tendant à se désajuster. « Je suis arrivée dans un moment de ma vie où je m'ennuyais, donc j'avais envie de m'engager dans un truc et je ne savais pas dans quoi. J'ai rencontré Sylvie et Sylvie me parlait beaucoup de ce qu'elle faisait, je trouvais ça plutôt intéressant. Elle m'a présentée à Ludovic [militant CGT], je me suis dit oui je vais travailler avec lui... Je suis peut-être une militante dans l'âme après tout... J'aurais rencontré un mec de la CFDT, je me serais liée à la CFDT, j'aurais rencontré un mec de FO je me serais liée à FO ». Alexine n'en éprouve pas moins un sentiment de découragement devant la tâche (« il faut tout créer »), d'inutilité (« j'ai toujours l'impression de pisser dans un violon ») et se plaint de ne pas être suivie par la base qui a peur de la répression et en attend trop d'elle sans la soutenir (« Syndicat c'est pas Samantha Stevens, hein, c'est pas ma sorcière bien aimée. Et ça les gens, mes collègues ont du mal à le comprendre »). Son engagement n'en est pas moins vécu sur le mode de l'investissement individuel et culturel qui était celui



sur lequel elle vivait antérieurement ses activités sociales. On retrouve des considérations similaires chez Raymonde, 45 ans, syndiquée CGT à Grouptel depuis 7ans.

R - Moi si j'avais pu faire ce que j'aurai voulu faire, j'aurai bien voulu être soit infirmière sans frontières tu vois quelque chose comme ça, parce que moi j'ai toujours voulu aider les autres, mais être vraiment *utile*, parce que là, je suis peut-être utile mais bon, ça va pas s'écrouler si son portable il ne marche pas pendant une heure quoi je veux dire, c'est pas grave ! Alors que t'as quand même des choses qui sont beaucoup plus utiles à faire et beaucoup plus importantes ! Bon, par contre bon ben moi je suis l'aînée d'une famille de trois enfants, d'une famille d'ouvriers, après il y a eu tous les aléas de la vie, tu fais pas toujours ce que tu veux quand tu es seule avec un enfant etc.. il faut que tu manges. Maintenant j'arrive à 45 ans et le problème c'est que maintenant j'ai plus de liberté effectivement au niveau enfant et tout, mais je suis trop vieille pour le monde du travail ! Parce que malheureusement maintenant à 40 ans t'es vieux ! On veut te faire travailler de plus en plus tard, mais si tu as le malheur de perdre ton emploi à partir de 40 ans ben pour retrouver quelque chose c'est vraiment très, très dur ! Donc si tu veux moi je m'accroche à GROUPTEL comme la bernique sur son rocher, (elle rit) et si tu veux à moins de me faire licencier, je ne crois pas que je partirai parce que ben j'ai pas le choix ! J'ai pas le choix ! Alors peut-être que (le ton baisse) si j'avais un mari qui avait une bonne paye et que je pourrai essayer de faire quelque chose...

Mais le boulot, ça va peut-être changer parce que les anciens sont inquiétés, là on a appris le départ de (nom d'un responsable d'équipe) qui a été licencié ! Ils disent (la direction) c'est pas vrai ! alors les anciens non, on leur dit pas ouvertement, si les anciens vont se plaindre en disant *oui*, on leur dit *écoute tu sais c'est parce que ça fait longtemps que tu travailles ici donc peut-être qu'il faudrait que t'ailles voir ailleurs, on est prêt à t'aider à faire ton CV, à même te recommander à certaines entreprises qui recrutent actuellement...* On se dit *ben attends, je suis là depuis longtemps et eux ils veulent me voir partir !* Et puis après t'as des bruits qui courent toujours, en disant *oui* il y a une liste noire, tous ceux qui ont plus de cinq ans sont sur une liste noire et tout !

*Q - Mais ça se tient ou c'est une rumeur ?*

R - Quand tu vas parler de ça à la direction, on te dit *ah ben non c'est pas vrai* et tout ! mais bon dans les faits moi je dirais que c'est plutôt vrai ! Ils te disent (la direction) *non, non mais attendez la formation ça coûte cher, donc on a dépensé de l'argent pour les former ces gens-là puis s'ils partent eh ben après il faut reformer d'autres derrière, donc non non non, on ne veut pas les voir partir.* Au niveau des salaires c'est pas ça non plus qui les bloque, parce que tu as très peu de différence entre les nouveaux et les anciens ! Donc si tu veux bon c'est vrai que quelqu'un qui a toujours eu des RDR (*rémunération de rendement*) il va gagner un peu plus, mais comme ils embauchent à plus qu'ils n'embauchaient avant, donc c'est pas une question de salaire ! Moi je pense plutôt que c'est une question que les gens, au fur et à mesure ils connaissent toutes les ficelles du métier, ils connaissent aussi comment fonctionne GROUPTEL et que ils ne veulent surtout pas de ça ! Donc ils veulent des gens nouveaux à chaque fois qui mettent du temps à comprendre tout ça !

De fait, nombre d'enquêtées des centres d'appels se vivent toujours sur le départ, espèrent trouver un autre emploi (de cadres ou d'employées de centres d'appels mieux

reconnus) et ne cessent de faire et refaire leur CV au cas où une opportunité se présenterait et d'aller à l'ANPE se renseigner sur les offres d'emploi. Les plus jeunes comme les plus anciennes n'en admettent pas moins (voire se résignent à) qu'il y a peu de choix et que leur poste actuel risque d'être moins provisoire que ce qu'elles espéraient. Certaines jouent alors avec les règles imposées pour alléger un temps de travail vécu comme harassant et stressant, mais ces tactiques de préservation de soi supposent leur connaissance et leur maîtrise qui dépendent de l'ancienneté dans le poste occupé. D'autres (et parfois les mêmes) vont élever la voix auprès de leur responsable hiérarchique immédiat pour faire entendre leurs doléances sur leurs conditions de travail : on a vu le cas précédemment de Violette, jeune employée de 33 ans à Orgapublic qui tout en se mettant sur la réserve dans son travail, prend la tête fréquemment de petites délégations pour « râler » auprès de sa responsable d'équipe. Karine raconte très bien elle aussi le découragement rapide qui l'atteint dans son travail alors même qu'il représentait pour elle la solution enchantée de toutes ses difficultés. Entrée à Orgapublic grâce à une amie qui l'a avertie que des recrutements s'opéraient et après un emploi de 5 années à Castorama qui tendait à ses yeux à la dévaloriser, elle accueille son nouveau poste avec une « joie » qui ne durera que le temps de ses trois semaines de formation.

K - Moi je voulais être prof d'anglais ! Donc j'ai fait le parcours fac normal, bac A1 à l'époque c'était donc Lettres et un petit peu de Maths. On va dire que j'ai travaillé à peu près sérieusement jusqu'à la licence ! Après la licence, il y a mon... ami qui est devenu mon mari ensuite, qui est parti à l'armée, un peu de tristesse, un peu de vague à l'âme, la maîtrise est tombée à l'eau. Et du coup je me suis dit bon ben faut peut-être que je prépare mon CAPES, on ne va pas chercher plus loin, on va faire le CAPES ! et j'ai chuté, et du coup l'année d'après plus possible on ne redouble pas à l'IUFM si on n'arrive pas à passer l'oral ! Donc pour moi je voulais être prof d'anglais il n'y avait rien d'autre ! Donc du coup je suis passée par le CNED ! Et alors là, comme je suis quelqu'un qui a besoin d'être encadré, sans encadrement je me perds je me dissous, donc une fois de plus, loupé, enfin en tout j'ai passé mon CAPES quatre fois ! Pour jamais...l'obtenir. Je suis rentrée à Castorama... J'avais une amie qui était à GROUPTEL, par contre je ne sais pas comment elle y est arrivée, mais ben pendant un an elle n'a fait que m'en parler avec enthousiasme ! Et donc comme moi, c'est vrai que j'étais à un moment dans mon entreprise où ça n'allait plus bien, elle m'a...je crois qu'elle m'a un peu esbroufée, les yeux (elle ouvre ses mains à hauteur des yeux, écarquillés), elle m'a fait miroiter plein de choses parce que vraiment elle, elle s'y sent bien, et donc du coup je me suis dit *bon allez j'essaye* ! Elle m'a dit *tiens ils recrutent, essaye !* Et puis c'est vrai c'était tous les avantages financiers, le restaurant, tout ça, ça m'a vraiment...elle était enthousiaste à tous les niveaux ! J'ai envoyé mon CV, passé un entretien. Ca s'est très bien passé et enfin, et en même temps par rapport à moi, ce que, je sais que je donne quand je parle aux gens, puis lors d'un entretien, je me suis dit *je ne me suis pas assez vendue, j'ai pas parue assez enthousiaste*, Bouôf c'était pas très positif, ils m'ont fait remplir quand même tout un questionnaire, comme vraiment une fiche

d'inscription en fait à la boîte, où ils demandaient même si on avait des personnes qui souhaitaient nous recommander ... Alors oui, oui oui, vraiment je crois que ça été la joie quand j'ai appris que j'étais retenue...moi j'en avais besoin, je crois que c'était pour mon image ! Parce que je... donc je travaillais avant à Castorama (elle y a travaillé 5 ans), assistante commerciale mais je ne faisais plus le boulot de, vraiment le métier d'assistante commerciale ! Parce qu'en plus il y avait une collègue qu'était partie en arrêt, donc on la remplaçait parce qu'on était dans une société qu'a plus trop les moyens d'embaucher trop de personnel, donc on faisait un petit peu bouche-trou, donc à la fin j'en étais rendue justement à faire standard, ouvrir le courrier, trier les fax, programmer les visites médicales, donner les uniformes, les vestiaires aux gens, plus d'autres choses plus intéressantes mais il y avait ça quand même et je me sentais dévalorisée ! Quand je disais ce que je faisais à Casto, *ben je réponds au téléphone, j'ouvre le courrier...* c'était dévalorisant, quoi ! Même si j'étais à un poste où j'étais bien parce que j'étais en contact avec plein de monde, je m'occupais aussi de tout ce qui était pointage des gens, parce que il y a donc la chronotique qui va avec pour vérifier que tout est bien enregistré, donc du coup j'étais en contact avec plein de monde, moi j'adorais ça ! Le contact avec les gens, donc ça c'était bien, mais je me sentais dévalorisée !

*Q - Et aujourd'hui au poste de téléactrice ?*

K - Ah je suis passée par plusieurs stades en fait ! C'est-à-dire que pendant toute la période, enfin j'ai été euphorique jusqu'à la fin de ma période d'essai de 3 mois !

*Q - Donc l'euphorie c'est pendant les deux premiers mois... ?*

K - Oui parce que la formation on découvre l'entreprise, en tout on doit avoir trois, trois semaines de formation je crois, une première où on découvre tout GROUPTEL. donc c'est vrai qu'on est tous dans la même idée, on vient tous d'horizons différents, on découvre des nouvelles personnes, et puis bon, on est fatigués aussi parce que une semaine de formation, on ne voit pas le jour quoi ! C'est vrai que... c'est nouveau, c'est une grosse société, enfin on découvre plein de choses sur la société, c'est très enthousiasmant ! Et puis à ce moment-là on n'a pas encore goûté le métier de conseiller, donc on ne sait pas ce que ça donne. Et puis même après pour la première semaine où on commence, on a un script où on nous dit sur certains sujets vous pouvez faire ça, vous pouvez faire ça, vous pouvez faire ça, pour le reste vous transférez à un autre conseiller. Donc c'est vraiment pour commencer à travailler à nous entraîner, pour savoir comment répondre au client. Donc une première semaine où on traite pas tout donc forcément c'est une vision déjà très approximative hein ! Là encore de l'enthousiasme parce que c'est vrai qu'il n'y a pas de pression, puisque c'est apprendre, donc là c'est, ben moi j'adorais le contact client, donc j'étais contente de l'avoir au téléphone, de l'expérimenter différemment. Après tout change. »

## ***1.2 L'absence d'une reconnaissance des compétences***

Autre forme de déception que signalent également les extraits d'entretiens précités : l'attachement à un emploi, s'il autorise une participation *a minima* au monde de la culture ou à celui des services publics, suscite des frustrations devant ses conditions d'exercice. Nombre de salariés rencontrés se trouvent dans cette situation. Sentiment de routines, répétition de tâches « robotisées », limitation des initiatives, surveillance de l'encadrement, emploi mal

payé : la plupart des salariés des grandes librairies ressentent durement les contradictions entre ce qu'ils rêvent d'être (souvent des artistes), leur emploi dans un univers culturel (et qu'ils investissent sur un mode culturel) et la réalité d'une activité quotidienne prosaïque et dépourvue de toutes les promesses d'enrichissement personnel qu'elle pouvait revêtir à leurs yeux. Ces contradictions sont d'autant plus fortement ressenties que ces salariés ont pu faire, comme on l'a vu, des études supérieures littéraires ou artistiques, qu'ils pratiquent en amateurs (en attendant mieux) des activités de peintre, de musicien ou d'écrivain et qu'ils ont un rapport souvent intellectualisé à la politique et à leur métier. L'exemple de Fabrice X. en témoigne. 53 ans, autodidacte, il écrit des romans et des nouvelles de science-fiction et est entré en CDI à la Librairie A en 2001 pour travailler à la réception des livres, après un licenciement d'une grande librairie parisienne où il a géré les stocks pendant 18 ans. Il vit d'abord ce nouvel emploi comme inespéré pour lui (il évoque son âge) même s'il induit une dégradation de sa situation économique. Très vite cependant il est amené à initier une grève chez les réceptionnaires pour la création d'un poste de magasinier et remédier par là-même à une dégradation de leurs conditions de travail qu'il vit comme l'illustration de la mésestime dans laquelle sont tenues leurs compétences.

« Et puis j'ai remarqué que déjà, là où on mettait... Donc y'a la partie, évidemment y'a la partie vente, qui est assez vaste. Et y'a la partie, ce qu'on appellerait la partie administrative et logistique qui est assez restreinte, qui est assez réduite. Ça c'est pas la faute de la Librairie A, évidemment, mais j'ai constaté que l'endroit où la réception devait se faire, la réception de livres, ça prend de la place, hein, ça prend de la place. Y'a des bacs, bon, les livres c'est du volume, c'est lourd, etc. Et bon, à peu près 40 m<sup>2</sup>, peut-être un petit peu plus, 45 m<sup>2</sup>, je sais pas, y'a six personnes qui travaillent, trois cadres et trois employés. Ça veut dire six bureaux. Dont des bureaux, trois bureaux assez vastes puisque c'est les bureaux des réceptionnaires qui sont plus des établis que des bureaux d'ailleurs, avec une surface pour supporter les livres, bien sûr les postes d'informatique correspondants. Et puis à part ça y'a des étagères, y'a tout ça. Sans fenêtre et mal aéré. Je peux vous dire que travailler là-dedans... En sachant que on a à réceptionner quand même à peu près en moyenne 700 livres par jour, à peu près, hein, c'est à peu près ce qui nous est exigé. Y'a toujours du travail, hein. Les pauses, c'est vraiment, bon... On en prend, moi j'essaie d'en prendre, c'est pas si facile que ça d'ailleurs parce que si on prend, si on a le malheur de prendre dix minutes le matin et dix minutes l'après-midi c'est presque un drame, enfin bon c'est... Et donc je me suis aperçu au départ qu'il y avait quand même un manque de place. Et puis alors non seulement il y avait un manque de place mais les réceptionnaires, qui sont payés un tout petit peu plus, à un salaire qui est un petit peu supérieur au SMIC mais à peine. A l'époque c'était, il y avait même pas de 13<sup>e</sup> mois. C'est pour ça qu'on a fait la grève, d'ailleurs, c'est pour obtenir un 13<sup>e</sup> mois et un relevé, un relèvement de salaire. Donc on a... Je me suis aperçu que on nous demandait effectivement de réceptionner mais aussi de décharger les camions qui arrivaient au quai, dans un parking du sous-sol. Ce qui signifiait que entre

9 heures du matin, l'heure à laquelle on commençait, et 2 heures de l'après-midi, on avait, on était sûrs d'être interrompus plusieurs fois. C'est-à-dire d'être interrompus déjà dans un travail qui... Parce que c'est un travail précis la réception, il s'agit de mettre, de taper les prix, de rentrer des prix dans l'ordinateur, de rentrer les quantités de livres, de ne pas se tromper, de manière à ce que, de vérifier que les titres des bouquins correspondent à ce qu'il y a sur la facture. Bon il y a toujours des erreurs, on est obligés de faire des litiges etc. Bon, tout ça c'est un boulot quand même qui est relativement complexe, en plus il y a des factures qui sont claires, y'en a qui sont torchées n'importe comment, hein. Et donc il y a tout cet aspect assez méticuleux, et rapide aussi, évidemment, qui est quand même assez astreignant. Et alors si en plus vous êtes dérangé toutes les 3, 4, 5, 10 minutes ou un quart d'heure, pour descendre — avec tous les problèmes que ça suppose, les problèmes de je veux dire d'ascenseur, parce que bon... Euh... Vous vous rendez compte que vous pouvez pas faire de travail suivi entre donc 9 heures du matin et 2 heures de l'après-midi. Alors on a fait, nous les réceptionnaires, nous avons fait une première grève pour demander un poste de magasinier. Euh... On a une réserve au sous-sol, qui est au même niveau d'ailleurs que l'endroit où on déchargeait les, on déchargeait les colis, les cartons de livres. Réserve où on ne peut pas mettre énormément de choses, hein. Partout c'est le manque de place. De toute façon partout où j'ai travaillé en France, enfin j'ai fait plusieurs boulots, on m'a toujours dit "ben, on manque de place, donc il faut mettre ça dans ça", hein, c'est un peu ça, travailler avec des bouts de ficelle. Et donc on a demandé à ce qu'il y ait une personne qui assure un poste de réceptionnaire pendant au moins une demi-journée, de manière à ce que de 9 heures à 2 heures on ne soit plus dérangés comme on l'était. Parce que il faut bien dire aussi qu'à partir d'un certain moment on a été obligés de faire un travail administratif qui consistait à faire du rapprochement de factures, je vais pas rentrer dans les détails non plus, mais qui est assez complexe aussi. Qui est assez compliqué, parce que tout n'est pas reçu à partir de factures, ça serait trop simple, il y a des marchandises qui arrivent avec des bons de livraison, or un bon de livraison n'est pas valable au point de vue comptable. Il n'est pas valable au point de vue comptable, il faut attendre la facture. Or la facture il faut savoir à quel bon ensuite, donc il faut rechercher, il faut faire des recherches, elle est pas toujours arrivée en même temps. Elle arrive des fois beaucoup plus tard, des fois plus tôt, par le courrier, etc. Bon. Donc tout ça c'est des choses assez compliquées. Pour les petits fournisseurs en plus, qui travaillent un petit peu d'une manière, parfois, très souvent approximative, on n'avait pas toujours la marchandise correspondante sur la facture et sur le bon de livraison, et des fois ça correspondait pas non plus, enfin bon, des litiges etc. Donc un travail assez, assez compliqué. À tel point... Alors donc on a demandé dans un premier temps un magasinier. Alors ce magasinier il a fallu qu'on fasse grève pour l'avoir. Alors évidemment la grève elle a pas duré très longtemps, je me rappelle plus combien de temps elle a duré, je pense qu'elle a même pas duré quinze jours. Je sais plus. Là ils sont aperçus que quand les réceptionnaires ne travaillaient pas évidemment ça devenait extrêmement problématique. Parce que les livreurs arrivaient... ».

Dans le cas des centres d'appels, ces contradictions entre les espoirs et la dure réalité de l'univers professionnel sont liées au système de relations dans lequel les employées se trouvent placées et qui déçoit leurs aspirations à une revalorisation d'elles-mêmes. Pensant

s'insérer dans une véritable équipe dont la solidarité compenserait leur isolement ou leur solitude nés de leur trajectoire sociale heurtée ou brisée, elles se retrouvent dans un cadre de travail qui individualise et rend impersonnels leur place et les rapports aux autres (poste de travail séparé des autres, enfermé dans des appels téléphoniques répétitifs et chronométrés ne laissant aucun temps pour la discussion ou les échanges, pauses limitées, salle de réunion inexistante, fort turn-over qui empêche des amitiés de se nouer, horaires changeant d'un jour à l'autre et désaffiliant les employées entre elles...). Voyant en outre dans leur activité d'appels téléphoniques des actes qui engagent leur personne et leur personnalité et faisant de cette « relation aux clients » le support d'une possible reconnaissance de leurs compétences, elles se retrouvent précisément harassées par ces appels qui leur deviennent souvent insupportables au bout de plusieurs heures ; elles découvrent également que toute la maîtrise technique dont elles peuvent faire preuve (trouver d'emblée les « bons termes », « positiver leur réponse », bien savoir relancer etc.) ne suffit pas à leur épargner le mécontentement de leurs interlocuteurs (des stages de formation à la « gestion du mécontentement » ont d'ailleurs été mis en place). Ces conversations téléphoniques les éprouvent ainsi directement dans leurs compétences sociales (dont elles sont très peu assurées). Alors même que ces employées espèrent gagner une forme de dignité sociale (dont leur trajectoire antérieure les a souvent privées) dans et grâce à leur activité relationnelle, celle-ci ne cesse de les remettre à une place dévaluée ou de les déstabiliser.

De telles contradictions, vécues sur le mode de l'affliction (stress, dépression...), sont redoublées par l'opacité qui règne sur les critères de reconnaissance du « travail bien fait » et ceux qui président à une promotion éventuelle. Les employées se plaignent du peu de retour qu'elles ont sur leur façon d'occuper leur poste et de répondre aux appels extérieurs, malgré la multiplication des écoutes et des surveillances dont elles sont l'objet, si ce n'est les remarques parfois désobligeantes de la part de leur responsable qu'elles vivent comme de véritables « dégradations de soi ». Le paradoxe ici est qu'elles ne vivent pas forcément les procédures de contrôle qui pèsent sur leur activité (écoute et enregistrement de leurs réponses téléphoniques, mais aussi affichage de leur temps de réponse et des meilleures performances de téléconseillère) comme des mesures d'emblée humiliantes, mais comme des moyens de s'autoévaluer (ce que l'encadrement sollicite de leur part fréquemment lors d'entretiens) et de voir reconnues, aux yeux de tous et à leurs propres yeux, leurs compétences et leur bonne adaptation au poste. C'est précisément l'opacité des critères retenus qui, en les faisant constamment douter de leur propre valeur, conforte des sentiments de mésestime de soi ou

d'angoisse de ne pas être à la hauteur de leurs prétentions (dont celle de bien faire, d'être une bonne téléconseillère) et déclenche les plus vives protestations contre les conditions de travail qui sont les leurs. C'est d'autant plus le cas qu'elles sont nombreuses à placer la reconnaissance attendue dans leur réussite professionnelle (elle-même au cœur de l'identité sociale ou de l'image sociale sous laquelle elles aspirent à être appréciées par leurs collègues et par leurs proches). D'où la profondeur des malaises individuels dont les représentants syndicaux se font l'écho dans les entretiens.

### ***1.3. Le mépris de l'encadrement***

On comprend qu'une autre forme de déception (très présente dans les entretiens) renvoie au manque de reconnaissance dont les salariés rencontrés sont l'objet de la part des cadres de leur entreprise. Leur sensibilité aux attitudes de l'encadrement est grande ; ils les ressentent comme d'autant plus méprisantes à leur égard qu'ils estiment détenir les compétences spécifiques nécessaires à leur emploi et qu'ils sont attachés au « travail bien fait ». Valérie, la trentaine, entrée au Groupe W (devenu ensuite Groupe B) en 1998 en CDI après avoir occupé un emploi régulier mais précaire chez IPSOS qui lui permettait de valoriser sa passion pour la chanson exprime un fort mécontentement à l'égard du management de l'entreprise qu'elle considère absurde, en raison de ses compétences dans le domaine commercial (elle a commencé un BTS commercial après le Bac qu'elle n'a pas terminé). Elle voit dans les cadres de son entreprise des « incompetents serviles » occupant des postes qu'ils ne méritent pas et ayant des comportements autoritaires et « fous ». Elle raconte ainsi :

V - Parce que c'est vrai qu'avant on prenait des gens qui étaient compétents, dans leur métier, ce qui est plus du tout le cas. Je sais pas si c'était... Maintenant c'est vrai que un salarié peut basculer de la papeterie à la librairie, de la librairie en vidéo, etc. Donc ça tient pas la route. Un caissier peut se retrouver, etc. Sans aucune formation, sans rien du tout. Donc ça tient pas la route. Devant le client, ça tient pas la route non plus. Donc tout ça c'est évidemment des économies pour eux, et des pertes de toute façon qui vont être chiffrées avec le temps. Et ça c'est, voilà, eux ils vivent a priori, on a l'impression à court terme. Donc... Donc ça aussi c'est plus possible. Et malheureusement ce n'est pas uniquement au... Au niveau, on va dire des simples vendeurs, mais ça se fait aussi au niveau des responsables. Moi par exemple j'ai un responsable qui vient de Barbès et qui était en disques. Donc je le retrouve à la vidéo, je vous cache pas que ça moi ça me surprend, même si c'est quelqu'un de fort sympathique, moi la sympathie ça me suffit pas professionnellement. Donc tout ça ça a pas l'air de déranger les gens. Et puis surtout maintenant on progresse pas parce qu'on est compétent, on sait des choses, on progresse juste parce qu'on est obéissant. Donc ça aussi ça pose problème. Donc y'a

tout un système qui du bas jusqu'en haut, qui commence complètement à partir... Qui part, qui part de tous les côtés, quoi. (...) Donc voilà, donc je suis arrivée dans ce magasin avec aucun DVD. Donc quand je vois la surface de DVD et tout ce qu'on a accompli, d'une certaine façon c'est vrai que ça me réjouit, mais quand je vois le travail qu'on a pu effectuer avant et le résultat actuel, c'est vrai que c'est ce qui me fait probablement le plus mal. C'est ce qui me démotive énormément (...)

V - Et puis en fait il y avait une directrice qui est restée relativement longtemps sur ce magasin et c'est vrai qu'avec elle... Elle a fait tellement de mal à des gens, moi je trouvais ça insupportable. Donc c'est vrai que au niveau du travail même, depuis que je suis ici, je vous cache pas, on m'a jamais reproché quoi que ce soit. On a toujours trouvé que mon travail était impeccable. Et c'est ce qui d'une certaine façon me sauve et qu'ils ont jamais réussi à me licencier. Mais en 2003 en fait, on me ramène un nouveau responsable qui est complètement fou d'ailleurs, qui est parti depuis d'ailleurs, je pense que je l'ai aidé à la porte de sortie, la directrice l'a compris. Par rapport à la directrice, parce qu'elle était vraiment barge, mais vraiment.

Q - C'est-à-dire, qu'est-ce qu'elle ?...

V - Ben c'est-à-dire qu'elle... Elle jouait avec les gens. Elle jouait le même jeu que les gens jouent actuellement, quoi. Sauf qu'elle mettait beaucoup plus d'affectif, dedans, pour aussi déstabiliser les gens. D'ailleurs... Oui. Elle jouait sur l'affectif, sur la vie privée, sur les machins, entrer dans le bureau etc. Donc elle mêlait tout, tout était mélangé. Et donc ils me convoquent à un entretien, donc le responsable et la directrice, où on m'accuse, alors qu'est-ce qu'on me dit, que j'aurais tiré la langue à un responsable.

Le cas des employées des centres d'appels montre combien cette sensibilité aux comportements des responsables hiérarchiques est d'autant plus vive que leur métier attire plutôt la commisération dans leur entourage plus ou moins proche et que les relations professionnelles s'avèrent pour elles les seules sources possibles de réhabilitation de soi. Comme le dit Karine (employée de 24 ans à TPE) : « Quand je dis autour de moi ce que je fais, les trois quarts c'est "ma pauvre" quoi. (silence). Non mais ma pauvre dans le sens "ça doit être dur" quoi. Peut-être parce qu'ils se remémorent qu'ils ne sont pas forcément agréables avec ces gens-là au téléphone, *oh merde, ça lui tombe dessus* mais c'est plus vu comme ça si tu veux ; j'ai jamais eu de... Ou alors tu as *ah oui c'est toi qui as essayé de m'appeler pour me vendre une cuisine*, mais c'est très gentil, il n'y a jamais eu de remarques déplacées ou un peu méchantes là-dessus, mais souvent c'est *ma pauvre, ça doit pas être gai*, c'est plus des plaintes, à la rigueur ». Or toute promotion semble impossible pour ceux qui se sont trop exposés en protestant et qui sont alors soumis à des mesures vexatoires (« moi dit Raymonde de Grouptel, j'ai toujours gueulé, alors bien sûr ils ne me donnent plus de nouveaux venus à former ») voire que toute carrière envisageable apparaît fermée. On le voit très bien dans les centres d'appels où les places de responsabilité sont prises (et souvent durablement tenues, le turn-over n'affectant que les employées et très peu les cadres). La



seule espérance d'amélioration réside dans une mobilité horizontale qui, en permettant de changer de poste, laisse entrevoir des possibilités de valorisation de soi, mais ténues et à tout instant réversibles.

V - Moi je ne vois pas mon travail comme « bas de gamme ». Je le vois je veux pas dire supérieur aux autres services, mais nous on connaît toute la législation que ce soit maladie, maternité. Tous les soirs on lit un article de loi. Tandis que dans les services, les filles elles ne vont faire que des AT, des accidents du travail, donc elles ne vont faire que ça, elles ne savent rien à côté de la maternité, de la maladie ! Je le sais, j'ai commencé par là, alors. J'en ai eu vite assez. Et je suis passée à l'accueil. Et nous en étant à l'accueil on fait tout ! Donc pour moi je le vois plus valorisant que dans un autre service ! Ben c'est un super métier qu'on a, maintenant je ne me vois pas y passer toute ma vie parce que c'est stressant, c'est fatiguant et que des fois on en a marre, on en a ras le bol de décrocher...

Q - *Donc tu valorises vraiment le métier ?*

V - Ouais ! Valoriser, voilà, oui maintenant une fois que tu es dedans tu as peut-être envie vite d'en sortir parce que c'est cette notion de fatigue, de stress. C'est cinq ans en moyenne. Puis là la direction ne nous entend pas toujours hein, dernièrement il y a eu un appel, il y a eu plusieurs personnes, peut-être 7 ou 8 qui ont donné entre guillemets leur lettre de démission parce qu'elles en avaient marre, la direction leur a dit *vous n'êtes pas contents, cherchez du travail ailleurs !* donc on est dynamique, on fait bouger les choses, on renseigne correctement l'assuré, mais d'un autre côté on n'a pas forcément le retour non plus de la direction, on n'a pas forcément de reconnaissance ! je trouve qu'ils devraient parfois nous écouter beaucoup plus ! Parfois on a des problèmes, ils ne sont pas là pour nous écouter ! On nous en met toujours plus dans le métier, là on nous remet des appels sortants, mais on n'a rien demandé ! On n'a pas eu de revalorisation du salaire ! On ne vient pas nous dire, on ne vient pas vers nous en disant *ok vous prenez ça, mais comme vous le faites en prenant plus par rapport à votre métier actuel, vous pourriez avoir*, je ne sais pas moi, allez *une prime, un jour de congé ou...* Ils feraient ça dans les autres services, les filles elles se mettraient en grève ! Moi ma responsable quand quelque chose ne va pas, elle sait bien nous le dire ! elle est trop à cheval ! (Violette, 28 ans, licence administration économique et sociale, cinq ans d'ancienneté à Orgapublic dont deux comme téléconseillère).

Ces déceptions, qui parfois se cumulent bien sûr chez les salariés rencontrés, ont joué le rôle de déclencheur dans la mobilisation protestataire. Si elles ne vont pas sans ambivalence à l'égard de l'action syndicale ou collective et des collègues qui hésitent à y participer, ce sont sur elles que vont se créer ou se réactiver des dispositions à l'engagement, avec toutes les difficultés liées à ce type d'acteurs vivant leurs investissements sociaux sur un mode davantage individuel que collectif.

## **2. Les intermittents du spectacle : une dégradation anticipée de l'image de soi**

Les tentatives de réforme du régime spécifique des « intermittents du spectacle » ne datent pas de juin 2003 quand est signé au sein de l'UNEDIC un protocole d'accord visant à modifier les conditions d'accès et la durée d'indemnisation du chômage des salariés, artistes et techniciens du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel. Dans les années 1990 déjà (en 1992 et 1997), des projets ont été envisagés, qui ont déclenché ce qui a été appelé le « mouvement des intermittents » dont les diverses mobilisations de 2003 ont été la réactivation (même si elles s'accompagnaient d'innovations allant dans le sens d'une radicalisation des fins et des moyens de l'action). En ce sens, la « cause » défendue par les actions de protestation ayant donné lieu à notre analyse était sinon préconstruite, du moins largement préparée ; elle était, préalablement au moment contestataire observé, structurée aussi bien par des argumentaires, des modes d'action et des images publiques de la « lutte » que par des « organisations » prétendant au monopole de l'expression des intérêts des « gens du spectacle » et du leadership dans le conflit (CGT, coordinations locales puis parisiennes des intermittents...). En ce sens aussi, les intermittents et ceux qui aspiraient à entrer dans le monde de la culture étaient quasiment « prémobilisés » ou « prémobilisables » tant la connaissance des mouvements précédents et de l'état du monde auquel ils appartiennent ou cherchent à appartenir est le signe de leur intégration réussie ou anticipée à leur univers professionnel. En témoigne la mobilisation qui commence très en amont (dès février 2003) des négociations envisagées même si bien sûr elle prend toute son ampleur après la signature du protocole en juin.

Tout semble indiquer que, dans ce secteur professionnel, des liens, des ressources et des justifications du passage à l'action aient déjà été élaborés, cristallisant plus ou moins formellement des groupes prêts à la contestation ou au rassemblement contre la réforme de l'intermittence. On peut apercevoir ce phénomène en revenant dans un premier temps sur les enjeux que recouvre la modification des annexes 8 et 10, relatives aux régimes d'indemnisation du chômage des intermittents, et dans un second temps sur l'expérience vécue de la précarité.

## ***2.1. Les enjeux du statut***

Par rapport aux autres projets de réforme envisagés, celui de 2003 élève drastiquement les conditions d'entrée dans le régime de l'intermittence et ne porte plus simplement sur le coût du maintien de celui-ci (passage à 10 mois pour les techniciens, à 10,5 mois pour les artistes pour accumuler les 507 heures ouvrant l'éligibilité aux prestations chômage). Cette hausse de la barrière d'entrée qui annonce une éviction du statut pour nombre d'intermittents et leur relégation dans une précarité prolongée, se double d'une réorientation des politiques culturelles gouvernementales visant cette fois à réduire l'offre culturelle (jugée souvent par les représentants officiels de l'Etat de médiocre qualité) et donc à priver les gens du spectacle d'une partie de leur possibilité de réaliser, tant bien que mal, leur vocation artistique ou de trouver des bases de repli leur permettant d'attendre un meilleur avenir professionnel. On comprend combien alors cette réforme du statut de l'intermittence redéfinit l'identité professionnelle de ces techniciens et artistiques et emporte avec elle des enjeux à la fois matériels et symboliques.

### **2.1.1. Définition et redéfinition de l'intermittence**

Comme le remarque Serge Proust<sup>49</sup>, les véritables tensions liées au régime de l'intermittence apparaissent au début des années 1980 avec la commande des premiers rapports à de hauts fonctionnaires soulignant les difficultés essentielles qui prendront de l'ampleur les années suivantes : déséquilibre entre les prestations et les cotisations, non respect de la réglementation, méconnaissance et flou du champ d'application. Si la fédération de la CGT spectacle appelle alors à des mobilisations, les conflits restent limités aux espaces professionnels et administratifs et touchent peu l'espace public. La situation se transforme à partir de l'automne 1991. L'explosion du nombre des intermittents (en 1983, 6 683 personnes ont bénéficié au moins d'une journée de prestation chômage ; elles sont près de 50 000 en 1991), l'augmentation du déficit du régime spécifique accentuent les pressions du patronat pour modifier le régime, donnant naissance aux premières coordinations locales mobilisant des fractions plus larges de professionnels que la CGT recrutant plutôt dans les segments plus âgés et chez les techniciens. Si avec ces coordinations, les modes d'action se diversifient

---

<sup>49</sup> Serge Proust, « Les luttes autour du régime de l'intermittence et leur radicalisation en 2003 », *in* Justyne Balasinski, Lilian Mathieu, dir., *Art et contestation*, Rennes, PUR, 2006.

également, ils sont cantonnés jusqu'en 2002 cependant dans des registres routinisés et ritualisés (mobilisations de courte durée, mise en place de commissions d'experts, élaboration de rapports).

L'Etat joue alors un rôle de protection bien compris : les négociations se font sous sa pression et débouchent le plus souvent sur des réaménagements secondaires puisqu'ils n'arrêtent pas la croissance du nombre d'intermittents indemnisés ni ne réduisent le déficit du régime. D'une certaine façon, l'intermittence sert à l'Etat à développer des politiques culturelles en y associant employeurs privés, associatifs et publics grâce à une « externalisation des coûts salariaux vers le régime général de l'assurance chômage ». Nombre d'intermittents trouvaient là à s'employer (ainsi qu'en témoignent ceux qui ont été dénoncés comme « permittents », des permanents d'associations ou de collectivités locales rétribués comme des intermittents). Le régime permettait également de consacrer les périodes indemnisées à la préparation de nouveaux spectacles pour laquelle les intermittents n'étaient pas rémunérés et assurait ainsi la vie de nombre d'entreprises de spectacle, notamment de compagnies théâtrales, et la réalisation des vocations artistiques (écriture de scénario, montage de rushes, travail non payé sur des courts métrages etc.). L'intermittence était vue certes comme un statut, mais qui ne recouvrait pas l'identité professionnelle revendiquée et ménageait le flou autorisant à se distancier de l'emploi occupé (on pouvait être scripte tout en se définissant comme scénariste, régisseur tout en se présentant comme comédien, etc.). Si la réforme de 2003 provoque ainsi une rupture dans ces manières d'occuper le statut et de le concevoir, les projets antérieurs et les transformations de leur situation ont acclimaté une part croissante des intermittents à une dégradation de leur situation matérielle et symbolique (on l'a vu dans le chapitre précédent) mais qui va être accentuée par la nouvelle modification du régime. Elle va également conforter dans ce milieu une vision économique des enjeux culturels qui a été préparée à la fois par les discours gouvernementaux et par l'insertion dans des milieux étrangers à l'éthique artistique que les solutions imaginées pour contrecarrer une précarisation annoncée ont rendue nécessaire.

### 2.1.2 Enjeux matériels et enjeux symboliques

Le décalage entre le rythme d'augmentation du nombre d'intermittents et celui des emplois disponibles, a accru d'abord la précarité et la dégradation de situations personnelles (on l'a vu plus haut). L'observatoire de l'emploi culturel note ainsi en 2004 une chute de

25 % des rémunérations entre 1987 et 2001<sup>50</sup>. Ce phénomène provoque une division du monde culturel entre une minorité d'artistes et de techniciens disposant de revenus réguliers et importants et une masse d'agents survivant économiquement en multipliant les « petits boulots » à côté et sans cesse menacés d'être exclus du régime. La flexibilité et la précarité semblent être de plus en plus une dimension structurelle du marché du travail du monde du spectacle. Ce qui peut être supportable pour les plus jeunes ou les nouveaux entrants devient insupportable pour d'autres plus âgés ayant quelques années auparavant bien vécu de cette situation. Certains « intermittents depuis 10 ou 15 ans, découvrent qu'ils sont "condamnés à vie" à une précarité croissante »<sup>51</sup>. Beaucoup commencent à voir sous un jour dramatique le régime. La réforme va les conforter dans cette perception.

La diminution du temps pour obtenir le nombre d'heures permettant l'obtention du statut brise les manières habituelles qu'a une part importante d'intermittents pour « gérer » leur devenir. Beaucoup sont faiblement intégrés professionnellement et dans une situation fragile (présentant une durée d'affiliation comprise entre 507 et 523 heures soit un écart à peu près de 2 cachets de 8 heures) ; ils réalisent souvent à la dernière minute (dans les 2 dernières semaines précédant leur date anniversaire) les derniers cachets. Les calculs sous-jacents à une telle « rationalisation de carrière », « à l'arrachée », s'ils sont désormais empêchés par la refonte du statut, ont participé à créer un « entre soi » dans une fraction élargie des intermittents qui s'échangeaient recettes, renseignements ou conseils pour trouver des solutions. Cet « entre soi », propice à la création d'un sentiment d'une communauté de destins, notamment dans l'atteinte à leur identité professionnelle<sup>52</sup>, est renforcé par la division qui s'est instaurée dans la « grande famille » des gens du spectacle entre ceux qui peuvent invoquer « l'art pour l'art » (et dont la situation protégée leur permet de se vivre comme des « grands auteurs ») et ceux qui en supportent les coûts matériels et symboliques. Ils doivent faire face encore à un changement dans les représentations communes de leur statut et des jeux avec les règles qu'il leur permettait (ainsi qu'à leurs employeurs). Au fur et à mesure du temps et de la publication de rapports, de prises de position et de commentaires de presse, ce qui était auparavant une « déviance secrète » acceptée par tous est devenue un exemple de fraudes inadmissibles. Fraudeurs comme le seraient tous les chômeurs (auxquels ils sont de

---

<sup>50</sup> Cité dans Serge Proust, *ibidem*, p. 109.

<sup>51</sup> Serge Proust, *ibidem*, p. 109.

<sup>52</sup> Sur ce point, Jérémy Sinigaglia, « Un répertoire d'action composite : la mobilisation des intermittents du spectacle », in Stéphane Cadou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger, dir., *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007.

plus en plus assimilés)<sup>53</sup> : certains et notamment les plus fragiles sont « poussés à la faute » par la réforme de 2003 s'ils souhaitent rester dans leur milieu professionnel et se trouvent parfois en contradiction avec les valeurs du monde artistique qui privilégient la vocation et le désintérêt quand eux apparaissent motivés par un cynisme déplacé<sup>54</sup>. Le désarroi moral qui en découle, partagé par beaucoup aux lisières du monde de l'art, est une incitation forte à contester une réforme qui les enferme dans un « double bind » insupportable.

## ***2.2. L'expérience de l'intermittence***

### **2.2.1. Un espace de métiers hétérogènes**

Le monde du spectacle est, faut-il le rappeler, un univers rassemblant des métiers et des traditions de lutte hétérogènes. Il réunit différents secteurs d'activités : le cinéma, l'audiovisuel, le spectacle vivant composé du théâtre, de la musique, des arts du cirque. Chacun fonctionne selon une logique propre, selon des temporalités et des modes de financement différents. Chacun se compose de multiples métiers d'artistes, d'ouvriers, de techniciens et d'ingénieurs. Chacun encore a ses propres répertoires d'action protestataire : de la grève aux manifestations, des rapports d'experts aux commissions de négociation. Pourtant, malgré cette dispersion, l'expérience de l'intermittence les réunit (et d'abord le label lui-même et le statut qui en découle) notamment dans la désignation de l'adversaire ou de ceux par lesquels la dégradation matérielle et symbolique advient. C'est tout d'abord l'ancien CNPF devenu MEDEF qui a fait pression pour transformer le monde de l'art en un univers ordinaire soumis aux logiques financières. La CFDT ensuite : syndicat de salariés ayant remplacé la CGT à l'UNEDIC elle s'est rangée aux côtés du patronat. L'Etat enfin, même si très longtemps il a fait figure de protecteur ou d'allié. Mais comme le note Jérémy Sinigaglia<sup>55</sup> la cause, entendue comme construction d'un discours de justification d'un engagement individuel et de l'action collective, hésite entre trois niveaux de conflit. Le premier tient à la défense d'un système d'indemnisation du chômage propre à un secteur professionnel et renvoie à des conflits salariaux classiques (défense des retraites, de la sécurité sociale...). Le second procède d'un élargissement de la cause des intermittents à la défense de

---

<sup>53</sup> Voir Emmanuel Pierru, *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, Bellecombe-en-Bauge, Ed. du Croquant, 2005.

<sup>54</sup> Serge Proust, « Les luttes autour du régime de l'intermittence et leur radicalisation en 2003 », art. cité, p. 111. L'auteur cite une déclaration d'Ariane Mnouchkine insistant sur « le dégât moral » qu'entraîneraient de tels comportements dans le monde de l'art.

<sup>55</sup> Jérémy Sinigaglia, « La fin et les moyens », *Le Portique*, Recherche 3-Cahier 3, 2005.

la culture en général. Le troisième tend plutôt vers la défense des précaires et la lutte contre la mondialisation libérale.

Reste que la crise préalable à la refonte du statut, en divisant le monde de l'art, a permis aux intermittents de se vivre véritablement comme intermittents face à ces adversaires extérieurs et face à ceux qui, dans la profession, sont dans la situation de pouvoir s'en passer. Partant, même si la plupart continuent à croire aux vertus élevées de l'art, beaucoup ont acquis une lecture économique du monde artistique qui les incline à regarder les enjeux économiques (ou financiers) de toute réussite culturelle. De là sans doute, on le verra dans le chapitre suivant, une forme de radicalisation de la contestation qui ne se limite plus à occuper des théâtres ou des sites prestigieux mais à empêcher la tenue des spectacles envisagés.

### ***2.3. Petits arrangements avec la vie de bohème***

Relativement unis dans la désignation de ceux contre lesquels lutter ou s'opposer, les intermittents partagent également un « style de vie » qui tisse entre eux des plages d'entente. Portés à dénier les problèmes pratiques pour eux mêmes, ils sont enclins à « esthétiser » leurs conditions de vie. On l'a vu dans le chapitre précédent, nombreux sont ceux qui refusent de dire leur déclassement matériel et continuent, malgré l'occupation récurrente et prolongée de petits boulots parfois éloignés de ce qu'ils aspiraient à faire, à se présenter sous le visage de l'artiste (comédien, musicien) dont ils avaient la vocation. Ils sont portés, chacun à sa manière et dans le secteur d'activité qui est le sien, à sacrifier une stabilité professionnelle immédiate pour réaliser les projets qui leur tiennent à cœur.

Plages d'entente qui aplanissent la diversité des situations, communauté de destins plus ou moins ressentie : reste que les voies pour exprimer son insatisfaction face au sort qui est réservé sont ouvertes et l'action collective n'est que l'une d'entre elles. Défection, prise de parole, loyauté : Albert Hirschman<sup>56</sup> a montré que c'est à l'intérieur de ce triptyque que se situe l'espace des possibles face à un mécontentement. A côté de *l'exit* silencieuse ou de la loyauté plus ou moins forcée qui incline à l'acceptation d'une condition même défailante, la *voice* n'est qu'une solution parmi d'autres pour faire entendre une protestation. C'est dire que la contestation collective demande pour se déclencher et se réaliser d'autres ressources et d'autres supports qu'un sentiment d'injustice ou un malheur de position (même tous deux

---

<sup>56</sup> Albert Hirschman, *Défection, prise de parole, loyauté*, Paris, Fayard, 1995.

largement partagés). C'est justement à la construction des actions protestataires que va s'intéresser le chapitre suivant.



## **Chapitre III**

### **Apprentissages pratiques militants**

La première partie du rapport l'a montré, les agents que nous avons rencontrés témoignent de rapports extrêmement divers à l'action protestataire. Pour certains — ceux que nous avons désignés comme des « héritiers » — il s'agit d'une pratique familière, dont ils ont appris très jeunes les modalités et les enjeux, et leur engagement se réalise en partie sur le mode de ce qui va de soi. Pour les autres, et tout spécialement pour ceux que nous avons catégorisés comme « novices », il s'agit à l'inverse d'un registre de pratique en grande partie étranger, dont les formes et conditions leur sont méconnues et, surtout, qu'ils perçoivent avec une certaine méfiance. Ce sont les novices qui, on l'a vu, privilégient le plus spontanément ces alternatives à la protestation que sont la loyauté à l'ordre des choses (même si c'est sur un mode contraint ou résigné), la défection ou les stratégies individuelles de salut. Ce sont eux qui sont le plus fortement bousculés par leur participation à des mobilisations.

Domaine de pratique particulier, l'action collective protestataire exige la mise en œuvre de savoirs et savoir-faire spécifiques — ceux dont les héritiers et les virtuoses de la contestation sont précisément les dépositaires. Mais elle est aussi, pour ceux qui en étaient initialement dépourvus, le lieu et le moment de leur acquisition : la participation aux luttes collectives représente pour les novices une expérience à bien des égards fondatrice, au cours de laquelle ils vont, dans et par la pratique contestataire, faire l'apprentissage de cet ensemble de compétences militantes spécialisées, ainsi que de schèmes proprement militants de vision et d'interprétation du monde. Cet apprentissage, on le verra, est inégal selon les individus ; s'il reste superficiel et temporaire pour certains, il n'en est pas moins pour d'autres au principe d'une profonde transformation du rapport à l'action collective et, plus globalement, à la politique, qui peut dans certains cas constituer le point de départ de carrières syndicales.

Comprendre les conditions et les modalités de cet apprentissage militant exige d'explorer l'action protestataire dans sa dimension pratique, et implique en conséquence une focale d'analyse au plus près de l'action des agents en situation. Seront ainsi abordées successivement dans cette partie les logiques de l'engagement dans la protestation (avec ses dilemmes et ses appréhensions), l'expérience pratique de la conduite de la lutte (avec une attention particulière pour les activités par lesquelles s'exprime la contestation) et enfin les effets de cette expérience sur les agents.

## **1. Logiques d'engagement dans la lutte**

Notre étude, on l'a dit, entend tout spécialement s'intéresser aux conditions et modalités du passage à l'acte protestataire, dont on sait qu'il n'a rien d'évident dans les secteurs professionnels marqués par une relative précarité, et où l'anticipation des périls de l'engagement exerce un effet dissuasif que vient encore renforcer un faible niveau de compétence politique. Comprendre pourquoi et comment des travailleurs ont impulsé ou rejoint une mobilisation exige en conséquence de se pencher sur les dilemmes pratiques auxquels ils se sont trouvés confrontés et sur la manière dont leurs hésitations ou craintes ont finalement été surmontées. Cela exige au préalable un examen des enjeux et des formes revêtues par chaque lutte considérée, tant les mobilisations des intermittents, des téléactrices et des salariés du commerce des biens culturels présentent de spécificités.

### ***1.1. Enjeux et formes des luttes***

#### ***1.1.1. Le mouvement des intermittents***

La partie de notre recherche consacrée aux intermittents présente en regard des deux autres la singularité de s'inscrire dans une lutte d'ampleur nationale, de longue durée et qui a connu un fort retentissement politique et médiatique. Le mouvement des intermittents du spectacle a débuté fin juin 2003 lorsque la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, syndicats minoritaires, ont dans le cadre de l'UNEDIC ratifié avec les organisations patronales un protocole d'accord qui réforme les conditions d'accès et la durée de l'indemnisation du chômage des salariés, artistes et techniciens du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel. Ce sont plus précisément les annexes 8 (cadres et techniciens du cinéma et l'audiovisuel) et 10 (artistes et techniciens du spectacle vivant) qui sont réformées ; désormais, il faut pour pouvoir bénéficier du régime d'indemnisation avoir accumulé

507 heures de cachets sur dix mois (techniciens) ou dix mois et demi (artistes), contre douze mois auparavant.

Mis en place à la fin des années 1960, le régime d'indemnisation des intermittents s'est de longue date révélé déficitaire ; des tentatives de réforme avaient déjà suscité des mobilisations mais celles-ci, le plus souvent menées selon des modalités « classiques » (journées de grève, manifestations, pétitions signées par des artistes connus) et sous l'égide des syndicats, étaient jusqu'à présent parvenues à préserver le régime mais sans pour autant stopper la croissance du nombre de ses bénéficiaires ni réduire le déficit<sup>57</sup>. Si la réforme de 2003 provoque une « radicalisation »<sup>58</sup> de la contestation des intermittents, c'est qu'elle bouleverse cette fois en profondeur les conditions de l'indemnisation : la période de référence étant raccourcie, il sera désormais beaucoup plus difficile aux professionnels du spectacle de réunir le nombre d'heures nécessaires pour bénéficier du statut, et pour ceux qui rencontrent habituellement des difficultés à réunir leurs heures chaque année c'est la possibilité de continuer à travailler dans ce secteur qui est remise en cause. Cette question se pose d'autant plus brutalement que les périodes indemnisées ne sont, pour nombre d'artistes, pas des périodes chômées, mais un temps de préparation de nouveaux spectacles (répétitions, par exemple) pour lequel ils ne sont pas rémunérés. En d'autres termes, le régime offrait aux employeurs privés, associatifs et publics les moyens d'une « externalisation des coûts salariaux vers le régime général de l'assurance chômage »<sup>59</sup>, tout se passant comme si l'UNEDIC prenait à sa charge la part non-rémunérée de l'activité professionnelle des intermittents. Dans ces conditions, c'est la simple survie de nombre d'entreprises de spectacle, et notamment de compagnies théâtrales, qui est menacée.

La mobilisation prend forme dès l'annonce de la signature du protocole de réforme par les organisations patronales et les syndicats minoritaires le 26 juin 2003. Elle est animée par la principale organisation syndicale du secteur, le Syndicat français des artistes-interprètes, affilié à la fédération du spectacle CGT, mais elle voit converger de nombreux intermittents, et prétendants à l'intermittence, non syndiqués. Le mouvement s'organise rapidement sous la forme d'une coordination nationale. Cette forme souple d'organisation est apparue au cours des années 1980 et a été depuis reprise par de nombreux groupes sociaux (infirmières,

---

<sup>57</sup> Cf. Serge Proust, « Les luttes autour du régime de l'intermittence et leur radicalisation en 2003 », art. cit.

<sup>58</sup> *Ibid.*

<sup>59</sup> *Ibid.* Pour une présentation générale de ces enjeux, cf. P.-M. Menger, *op. cit.*

instituteurs, étudiants, cheminots...). Son émergence a fait l'objet de nombreuses analyses, qui convergent pour pointer son rapport critique aux modes d'organisation traditionnels. Pour P. Hassenteufel, le développement des coordinations participerait de la promotion d'identités professionnelles rénovées, principalement parmi les nouvelles générations qui ne se reconnaissent pas dans les structurations identitaires (interprofessionnelles ou fondées sur la branche, l'aire géographique voire les orientations idéologiques) traditionnellement proposées par les syndicats<sup>60</sup>. Pour B. Geay, il correspondrait, dans le cas des instituteurs, aux transformations de la composition d'une profession qui recrute davantage d'individus à fort capital scolaire, issus des couches dominantes et entretenant un rapport critique et désabusé à la culture traditionnelle du métier<sup>61</sup>.

Ce sont plus exactement plusieurs coordinations régionales qui se constituent pendant l'été 2003, alors que la mobilisation connaît son principal temps fort avec la perturbation du festival d'Avignon, qui débouchera finalement sur l'annulation du festival « In ». La plupart de ces coordinations se révéleront éphémères, et une seule, celle de l'Ile-de-France (CIP-IDF), est parvenue à s'inscrire dans la durée. Cette durabilité s'explique en grande partie par la genèse et la composition particulières de la CIP-IDF. Celle-ci n'est pas le produit d'une éruption de colère d'intermittents antérieurement dispersés que l'annonce de la réforme aurait fait s'unir dans une même action collective. L'émergence des mouvements sociaux, comme l'a notamment montré Verta Taylor, ne correspond que très exceptionnellement au modèle de l'« immaculée conception »<sup>62</sup> ; ils sont bien davantage le produit d'un travail de mobilisation accompli par des militants chevronnés qui s'appuient pour cela sur une forme minimale d'organisation préalable. Ceux-ci sont en l'occurrence des militants investis dans plusieurs groupements militants relatifs aux questions de précarité : Précaires et associés de Paris (PAP) et AC ! (Agir ensemble contre le chômage)<sup>63</sup>, auxquels s'ajoutent les animateurs de sites internet d'information alternative. La plupart de ces militants chevronnés participent de la mouvance dite de l'« autonomie », laquelle, surtout présente en Italie, s'inspire des théories d'Antonio Negri (et, en France, de Yann Moulier-Boutang) qui avancent que le travail

---

<sup>60</sup> Patrick Hassenteufel, « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue française de science politique*, vol. 41, n° 1, 1991.

<sup>61</sup> Bertrand Geay, « Espace social et "coordinations" : le mouvement des instituteurs de l'hiver 1987 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 86-87, 1991.

<sup>62</sup> Verta Taylor, « La continuité des mouvements sociaux. La mise en veille du mouvement des femmes », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, 2005.

<sup>63</sup> Il s'agit plus spécifiquement de militants qui animaient antérieurement au sein d'AC ! le groupe CARGO (Collectif d'action pour un revenu garanti optimum) ; sur CARGO, cf. Daniel Mouchard, « La reconstruction du sujet politique. Mobilisations de chômeurs et revendication de "revenu garanti" », *Raisons politiques*, n° 4, 2000.

tendrait aujourd'hui à devenir davantage immatériel, et le lieu de production des richesses à résider essentiellement dans les capacités intellectuelles des individus. Dans ces conditions, l'enjeu principal devient d'offrir à chacun les moyens de donner libre cours à ses capacités créatrices, et de la sorte de contribuer pleinement à la production de richesses, ce qui passe par l'octroi d'un revenu garanti (distribué par l'Etat et financé par une fiscalité réformée) déconnecté de l'exercice d'un emploi salarié. Pour ces militants, la situation des intermittents constitue une forme paradigmatique de l'emploi discontinu qu'ils valorisent, ce qui explique leur ralliement rapide à leur mobilisation, au sein de laquelle ils vont entreprendre de diffuser leurs idées.

L'important capital militant des activistes « autonomes » leur confère un certain leadership au sein de la CIP-IDF, même si celui-ci est dénié<sup>64</sup>. Conformément à son statut de coordination, la CIP-IDF se veut un collectif souple, relativement informel, et « horizontal », où les décisions importantes se prennent au cours d'assemblées générales (bimensuelles). L'activité de la CIP-IDF se réalise au moyen d'un site internet ([www.cip-idf.org](http://www.cip-idf.org)), de listes de diffusion destinées à l'information et au débat entre ses membres, d'un journal (*L'interluttant*) ainsi qu'au travers de commissions spécialisées (fonds de soutien, internet, juridique, logistique, presse, conséquence d'application du protocole, etc.). Elle dispose d'un local, prêté par la mairie de Paris, dans le 19<sup>e</sup> arrondissement.

C'est à l'initiative de la CIP-IDF qu'après l'été 2003, et alors que la mobilisation tend à s'estomper, sont menées plusieurs actions remarquées. La Coordination se singularise en effet par son répertoire d'action, qui privilégie les actions à la fois perturbatrices et spectaculaires : perturbation de l'émission *Star Academy* sur TF1 le 18 octobre 2003, intervention au journal télévisé de 20 heures de France 2 le 10 novembre 2003, occupation de la Villa Médicis de Rome le 1<sup>er</sup> janvier 2004, manifestations lors du festival de Cannes 2004, occupation plusieurs jours durant du toit du MEDEF en juin 2005, perturbation d'une réunion entre partenaires sociaux au ministère de la Culture suivie d'une courte occupation de la Comédie française le 8 novembre 2005, pour ne citer que les plus remarquées. Ces actions relèvent pleinement de ce que Patrick Champagne appelle les « manifestations de papier », dont la capacité d'influence n'est pas tant fonction de la force du nombre (à laquelle il est

---

<sup>64</sup> Cf. Coralie Duteil, « La Coordination des intermittents et précaires d'Ile-de-France : de la symbolique artiste à la critique artiste », *ContreTemps*, n° 19, 2007.

difficile de recourir dans un contexte de reflux de la mobilisation) que de l'écho médiatique<sup>65</sup>. Sur ce point, la CIP-IDF se distingue du répertoire d'action des syndicats, qu'elle tend à stigmatiser comme routinier, inefficace et dépourvu d'esprit ludique<sup>66</sup>. La CIP-IDF entend également se distinguer des syndicats — et en premier lieu du principal d'entre eux dans le secteur du spectacle, la CGT — en affichant un haut niveau de généralité de préoccupation (le statut et l'avenir de la culture) qu'elle oppose au « corporatisme » des organisations professionnelles.

### *1.1.2. Les salariés du commerce de biens culturels*

Ce deuxième terrain se distingue du précédent en premier lieu par son caractère dispersé : il ne s'agit pas ici d'un mouvement unifié (et qui plus est à l'audience de niveau national) mais d'une multiplicité de mobilisations affectant diverses entreprises, aux succès inégaux et dont l'écho est resté très limité. Il s'agit surtout de mobilisations où la forme syndicale est prédominante — ce qui ne veut pas dire qu'elle ne soit pas critiquée, voire contestée par l'élaboration de formes concurrentes de collectifs.

La Librairie A est l'entreprise qui a connu les conflits les plus fréquents et les plus favorables aux salariés, mais aussi ceux qui ont revêtu les formes les plus traditionnelles puisque qu'ils ont principalement pris la forme de grèves. Une première a éclaté en 2001, pour la défense de revendications salariales. Menée par la majorité des salariés en CDI auxquels se sont joints quelques CDD, elle a duré une semaine et a obtenu une augmentation des salaires de 1 000 francs bruts ainsi que la pérennisation de tous les CDD. La seconde grève a éclaté en 2003 pour l'obtention d'un treizième mois ; elle aussi majoritaire parmi les salariés, elle a duré trois semaines et a obtenu satisfaction sur la principale revendication (mais selon des conditions que les salariés ne considèrent pas comme pleinement satisfaisantes) ainsi qu'une réduction des journées de carence en cas de congés maladie et un étalement de la récupération des jours de grève. D'autres actions, le plus souvent menées sous forme de débrayages de quelques heures, parfois accompagnées d'une perturbation ludique de la librairie, ont également été menées, notamment en défense de salariés sanctionnés par un licenciement. Cela a notamment été le cas pendant l'été 2002, lorsque le personnel s'est

---

<sup>65</sup> Patrick Champagne, *Faire l'opinion*, Paris, Minit, 1990.

<sup>66</sup> Sur les logiques de distinction à l'égard des syndicats à l'œuvre dans le répertoire des coordinations d'intermittents, cf. Jérémy Sinigaglia, « Un répertoire d'action composite : la mobilisation des intermittents du spectacle, entre traditions syndicales, nébuleuse contestataire et spécificité artistique », in Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007.

mobilisé en défense d'une vendeuse licenciée pour avoir écrit un graffiti (faisant référence à la manière méprisante qu'avait un cadre de qualifier les salariées de « quiches ») sur un objet de décoration du magasin ; si cette mobilisation, dont nous évoquerons les formes originales plus loin, n'a pas été en mesure d'empêcher le licenciement de cette vendeuse, un recours aux prud'hommes a néanmoins vu deux ans plus tard la condamnation de l'entreprise.

La Librairie A se signale également par son fort taux de syndicalisation, puisqu'un tiers environ des employés (vendeurs et caissiers) sont adhérents à la CGT-SYCOPA. Un taux de syndicalisation aussi élevé constitue une singularité dans le secteur du commerce. Il constitue à l'examen à la fois un résultat et une condition de l'efficacité des luttes collectives qui ont été menées dans cette entreprise. La première grève a été lancée alors que deux salariés seulement étaient syndiqués ; la victoire a contribué à asseoir la légitimité de la présence et de l'action syndicales au sein de l'entreprise, et a favorisé la multiplication des adhésions syndicales, lesquelles ont à leur tour joué un rôle favorable lorsque la seconde grève a été organisée.

Le Groupe B, chaîne de grandes surfaces de la culture, présente une situation très différente. Le paysage syndical, tout d'abord, est ici marqué par la pluralité, puisque les syndicats CGT, FO et CFDT sont implantés. Ce pluralisme ne doit pas masquer la faiblesse syndicale : les différentes organisations entretiennent des rapports tendus, souvent conflictuels, et surtout leurs effectifs respectifs sont très restreints : il n'y a souvent qu'un ou deux syndiqués par magasin, voire aucun, et le rapport de force avec la direction de l'entreprise est largement défavorable. Le faible taux de syndicalisation tient en partie au type d'emploi offert par l'entreprise : la part des CDD et des temps partiels est importante, et de nombreux salariés sont des étudiants à qui l'emploi et ses horaires souples permettent de financer leurs études, mais qui ne s'identifient pas à leur poste et n'entendent pas faire carrière dans l'entreprise<sup>67</sup> ; le turn-over est en conséquence important parmi les salariés.

Le Groupe B a connu deux grèves nationales en mai et juin 2003 suite au rejet de l'accord salarial proposé par la direction, jugé insuffisant par les syndicats. Ce sont plus exactement deux journées de grève non reconductibles qui ont été menées (le samedi, jour où

---

<sup>67</sup> En revanche ces conditions de travail — et spécialement les horaires atypiques — sont plus négativement évaluées par les salariés qui ont cessé leurs études et qui tentent d'avoir une vie de famille ; sans surprise, c'est parmi eux que l'on trouve les plus « militants ».

le Groupe B réalise ses meilleurs chiffres d'affaire) avec pour revendications 5 % d'augmentation des salaires et le rétablissement du treizième mois supprimé lors du passage aux 35 heures. Lors de la première journée d'action, ce sont selon la CGT (principale organisation à appeler à la grève) près de 150 employés, soit 25 % des effectifs travaillant ce jour-là, de 14 des 30 magasins de l'enseigne qui se sont mis en grève — tout en assurant une présence (distributions de tracts aux entrées des magasins, prises de parole au porte-voix...) sur leur lieu de travail. Toujours selon la CGT, la seconde journée de grève a affecté 11 magasins et mobilisé 10 % des salariés ; elle marque la fin de la tentative de mobilisation au niveau national. Une nouvelle mobilisation la suit de peu, mais de manière cette fois très localisée : ce sont les stockistes parisiens de l'enseigne qui entrent en grève pour obtenir la revalorisation de leur prime de productivité ; leur mobilisation est marquée par une forte tension (présence policière à l'appel de la direction, recours à des salariés d'autres sites pour assurer le travail, retrait anticipé des jours de grève sur les fiches de paie, recours de l'entreprise aux tribunaux pour faire lever le blocage du site et de la CGT à l'inspection du travail pour faire constater le manquement aux règles de sécurité...). La grève s'achève au bout de quatre semaines non seulement sur un constat d'échec mais avec des menaces de licenciement à l'égard des grévistes. Cette situation défavorable contribue à expliquer que les syndicalistes animateurs de ces mobilisations aient eu recours à des ressources extra-syndicales et aient tenté d'articuler leur combat à d'autres enjeux, tels ceux de l'altermondialisme. Des partis et des personnalités politiques (Verts, PCF et LCR principalement) ont ainsi été sollicités pour apporter leur soutien aux salariés du Groupe B, et des actions communes ont été menées avec AC !, la CIP-IDF, l'UNEF et le collectif Stop-précarité. C'est également le site où la forme syndicale a été le plus contestée puisque c'est en opposition explicite aux syndicats que certains salariés ont rejoint la grève en se définissant comme « sans étiquettes ».

Le Grand magasin, enfin, présente une situation encore distincte de présence syndicale ancienne, influente et plurielle. Sont en effet présents, et souvent depuis de longues années, la CGT, FO, la CFDT, le SYCOPA (antérieurement affilié à la CFDT et désormais affilié à la CGT, mais en concurrence avec la section CGT préexistante) et l'UNSA ; 10 % environ des salariés sont syndiqués. Les mobilisations récentes, organisées en défense de salariés frappés par des sanctions estimées injustifiées, ont pris la forme de débrayages de quelques heures à l'intérieur de magasin (avec déploiement de banderoles et distribution de tracts aux clients), dont l'efficacité tient avant tout à la perturbation qu'elles suscitent au sein de l'espace de



vente. Selon la responsable CGT rencontrée, cette forme d'action tend à être privilégiée car, menée sur le temps de pause des salariés, elle n'entraîne pas de perte de salaire ; en revanche toute action de plus longue durée et exposant à une perte de revenus, a fortiori lorsqu'elle ne porte pas sur des enjeux spécifiques au Grand magasin, ne parvient pas à susciter d'engagement des salariés. De fait, c'est avant tout comme des pourvoyeurs de services individualisés, auxquels il est possible d'avoir recours en cas de difficulté, que la plupart des employés paraissent concevoir les organisations syndicales.

### *1.1.3. Les centres d'appel*

Les centres d'appel sont le secteur où les mobilisations sont les plus rares et les plus difficiles à impulser, ce qui semble pouvoir être rapporté à la faiblesse et au caractère récent de la présence syndicale. L'un des épisodes contestataires dont nous avons eu connaissance en région parisienne a pris la forme d'une grève d'une semaine portant des revendications d'augmentation de salaire. Celle-ci s'est déroulée dans un climat tendu, la direction ayant menacé les salariés de délocaliser l'entreprise, et surtout sollicité une présence policière sur le site pendant toute la durée du conflit, et des échauffourées entre grévistes et policiers ont marqué la fin du mouvement. Si les grévistes n'ont pas obtenu satisfaction, l'expérience de la contestation n'en a pas moins été vécue positivement, et aux dires de la déléguée SUD interviewée l'enthousiasme de la lutte s'est transformé en une vague d'adhésions syndicales.

Dans les centres d'appel de l'ouest, les mobilisations apparaissent beaucoup plus sporadiques et spontanées, et aux objectifs et à la durée limités. Ces mouvements prennent le plus souvent la forme de « dépôts de casques » exprimant un « ras-le-bol » devant des conditions de travail insatisfaisantes. Relativement routinières, ces actions permettent d'obtenir assez rapidement la résolution du problème, mais ne débouchent ni sur des mobilisations durables, ni sur des engagements syndicaux. Les syndicalistes, en effet, apparaissent davantage comme les porte-parole naturels de ces actions auprès de la direction que comme leurs animateurs :

Par exemple on a eu ça pour une histoire de chauffage l'hiver dernier, ou l'hiver d'avant, on avait froid, les filles se sont toutes arrêtées un matin de bosser en disant *maintenant on se mettra à bosser quand il fera chaud ! Voilà !* Donc, terminé, alors on nous a apporté des radiateurs (elle rit), c'est vrai que ça marche hein ! Il n'y a pas longtemps, on a chacune notre boîte e-mail, dans n'importe quelle entreprise, tu n'as pas le droit de recevoir de mails personnels ni d'en envoyer, on n'est pas payés pour ça quoi, on s'est aperçu que certaines filles recevaient de cousins, de cousines, de copines

sans arrêt, alors ça rigolait bien, en général quand les cadres ne sont pas là. Et c'est là que notre cadre a fait une erreur je pense, au lieu de convoquer tout le service, elle a convoqué trois-quatre filles qu'elle a chopées si tu veux, et là ça s'est très mal passé. Dix minutes après tu avais tous les syndicats dans le bureau du cadre, en train de s'expliquer etc.

### ***1.2. Le ralliement à la mobilisation***

Les trois terrains pris pour objet présentent, on le voit, des situations de mobilisation extrêmement contrastées. Le mouvement des intermittents est une mobilisation d'ampleur nationale contre une réforme qui affecte l'ensemble d'un secteur professionnel ; les journées de grève qui ont agité le Groupe B se présentaient comme un mouvement d'ampleur nationale, et ce même si elles n'ont pas affecté la totalité des magasins de l'enseigne ; les mouvements au sein de la Librairie A, du Grand magasin ou des centres d'appel étaient pour leur part limités à un seul site local. On comprend dans ces conditions que les logiques de ralliement des travailleurs aux différentes mobilisations prennent des formes constatées selon chaque terrain. Pour autant, un certain nombre de traits communs peuvent être relevés.

Les intermittents sont ceux qui présentent des logiques de ralliement en apparence les plus « spontanées ». La plupart des membres de la CIP-IDF que nous avons rencontrés se présentent comme n'ayant pas ou peu d'engagements militants préalables, et spécialement pas d'engagement préalable dans leur secteur professionnel. Non syndiqués, et au départ peu au fait de la réforme du régime de l'intermittence qui se profile, ils prennent connaissance de la mobilisation par des canaux d'information non militants (par les grands médias nationaux, par exemple) et la rejoignent pour des raisons qui n'ont pas nécessairement la défense de leur statut pour principe. Les extraits d'entretiens qui suivent confirment de ce point de vue une série d'acquis sociologiques relatifs aux processus d'engagement, tels que le rôle des incitations sélectives de nature autre (en l'occurrence amoureuse) que la poursuite des objectifs du mouvement<sup>68</sup>, l'intégration dans des réseaux de sociabilité — dont l'influence n'est pas corrélée à la solidité ou à la force des liens qui unissent les personnes<sup>69</sup> — ainsi que la « disponibilité biographique », c'est-à-dire le fait d'avoir du temps libre qu'il est loisible de consacrer au mouvement naissant<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Mancur Olson, *Logiques de l'action collective*, Paris, PUF, 1977.

<sup>69</sup> Mark Granovetter, « The stretch of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1973.

<sup>70</sup> Doug McAdam, *Freedom Summer*, Oxford, Oxford University Press, 1988.

J'étais très amoureux d'une fille avec qui je travaillais, qui était CGT... Et comment ça s'est passé ? Je crois que la première fois que ça c'est passé, je revenais de vacances où j'avais un message d'elle, j'avais eu un message écrit disant qu'il y avait un gros truc qui se passait, c'était au Châtelet. (...) Ouais, je crois que c'est vraiment une histoire de sentiments au départ, parce que j'aurais pu me retrouver dans un autre mouvement et puis ouais j'aurais peut-être suivi un autre mouvement et puis une fois que tu es dans un truc quand tu y es, tu y es, c'est une histoire de conscience. (monteur et comédien, 28 ans)

*Q : Et comment tu as atterri à la coordination ?*

M 10 : Par hasard. Parce que j'avais des copains qui étaient techniciens, ils travaillaient à côté de chez moi, ils m'ont dit : « il y a une réunion cet après-midi », je suis venu, et puis je suis resté. Parce que les gens qui étaient là m'ont correspondu, parce que je n'avais pas le choix, il fallait faire quelque chose. (comédien et metteur en scène, 58 ans)

Les gens de la coordination prennent la parole pour annoncer que le lendemain il y avait une AG au théâtre des Abbesses, qu'est-ce que je fais ? Je me pointe à l'AG, à l'AG, ils demandent des forces pour venir aider en logistique, à l'AG qu'est-ce que je fais ? Je vais voir le bonhomme, je lui dis : « écoute je te donne mon numéro de téléphone et je veux bien venir aider », voilà ça s'est passé comme ça, vraiment, j'ai senti qu'il y avait un mouvement qu'il fallait que je rejoigne, et c'est là que j'ai appris après que j'avais mis les pieds à la coordination quoi, j'ai appris ce que c'était que la coordination mais au début, voilà moi j'avais pas fait la différence entre la CGT qui avait parlé, la coordination, machin tout ça. C'était des gens qui se succédaient pour donner leur point de vue. (professeur de musique, 40 ans)

Un trait particulièrement remarquable de ces trois extraits est la part que les agents réservent au hasard dans le récit de leur investissement. Les nuances au sein du « champ multiorganisationnel »<sup>71</sup> que composent alors les différents groupements (syndicats, associations, coordinations...) qui impulsent la mobilisation leur sont encore largement méconnues et leur engagement dans la CIP ne fait pas l'objet d'un choix entre différentes options organisationnelles possibles. Leur connaissance limitée de l'univers militant les fait en quelque sorte accepter la première offre d'engagement qui se propose à eux, et ils soulignent qu'ils auraient pu tout aussi bien se rallier à une autre si elle s'était présentée la première. On trouve des récits quasiment identiques chez les libraires — « J'aurais rencontré un mec de la CFDT je me serais liée à la CFDT, j'aurais rencontré un type de FO je me serais liée à FO » (syndicaliste CGT du Groupe B, libraire, 25 ans) — ou des centres d'appel — « Si la CFTC m'avait démarchée j'y serais allée chez eux parce que pour moi en fait le syndicat FO/CFTC je ne connaissais pas les différences, je ne savais pas à l'époque ! » (syndicaliste FO puis CGT d'un centre d'appel). Dans de tels récits se confirme, contre les conceptions

---

<sup>71</sup> Cf. Russel L. Curtis, Louis A. Zurcher, « Stable Resources of Protest Movements : The Multi-Organizational Field », *Social Forces*, vol. 52 (1), 1973.

intellectualistes de l'engagement, que l'investissement dans un mouvement ne suppose une claire connaissance ni des enjeux de la lutte<sup>72</sup>, ni des organisations qui entendent la mener — et encore moins de leurs idéologies respectives et des différences qui les distinguent. Ces récits évoquent le syndicalisme en général ou comme la source principale de renseignements sur les droits des salariés (on retrouve cela également chez les employées des centres d'appels). On aurait tort cependant de prendre ces récits, et leur insistance sur le « hasard des rencontres », au pied de la lettre ; ainsi qu'on le verra bientôt, si le hasard peut expliquer que des agents se rallient à une organisation, il ne peut en revanche expliquer qu'ils y restent et en deviennent d'actifs militants. C'est bien parce que l'organisation répond à leurs attentes, et plus généralement correspond à ce qu'ils sont socialement, qu'ils peuvent y « trouver leur place » et endosser son idéologie — faute de quoi l'engagement risque de déboucher sur une déception et une rapide défection.

Les grèves dans les librairies et les centres d'appel présentent des différences relativement importantes, du fait spécialement de leur localisation dans des sites clairement identifiés où la population des travailleurs concernés est concentrée ; les salariés ne constituent pas une population dispersée comme l'est celle des intermittents (dont le statut, qui plus est, est relativement indécis). De ce fait, le travail de sensibilisation et d'enrôlement réalisé par les leaders et les logiques d'engagement des travailleurs sont très différents. Le fait qu'un ou plusieurs syndicats soient présents au préalable, notamment, offre aux salariés les moyens d'une connaissance minimale des agents et des collègues à même d'engager des mobilisations — ce qui ne veut pas dire qu'ils s'y intéressent ni qu'ils les perçoivent avec sympathie, ainsi que le rapporte cette libraire : « Y'en a un qui travaille, Alexandre, qui me dit “je comprends pas comment vous vous faites embrigader par les X et les Y [les deux déléguées syndicales], je lui dis “comment ça ?” — “ce sont ces gens-là qui vous disent comment vivre votre vie” » (caissière libraire A, 37 ans).

Cette implantation syndicale préalable présente à la fois des avantages et des inconvénients. Elle est bien évidemment en elle-même favorable à l'impulsion des luttes collectives, puisqu'elle offre au mécontentement diffus des salariés un support organisationnel

---

<sup>72</sup> Le rapprochement avec un collectif de lutte peut de ce point de vue répondre à un besoin d'information, comme dans le cas de cette intermittente : « J'étais à Avignon 2003, j'étais ici quand ça a pété, je suis arrivée, j'avais vu les informations, je me suis dit qu'est-ce que c'est que ce Bronx, je n'avais rien compris évidemment. J'étais pas branchée ça. Je suis arrivée ici, j'ai compris un petit peu de quoi il s'agissait, avant que le festival commence, on a fait des AG à la Barthelasse où on était 2 000, il y avait des gens qui nous ont un peu expliqué le protocole ».

à même de l'unifier en lui donnant un sens commun et de le transformer en mouvement collectif, et dans les situations les plus favorables (comme au Grand magasin) le souvenir des luttes passées victorieuses rend possibles de fortes mobilisations ponctuelles (« Du fait qu'il y a des syndicats depuis très longtemps et où il y a eu des gros mouvements de grève... Les gens sont assez solidaires et les gens sont toujours prêts à faire grève quand il faut »). Mais la présence syndicale prive de cet atout que peut représenter dans certains cas le caractère non-anticipé d'un mouvement dont la préparation a été tenue secrète. Les leaders syndicaux étant identifiés par la direction, ils font l'objet d'une relative surveillance et leurs initiatives sont suivies avec attention par l'encadrement :

On avait fait une grande réunion, y'avait, là pour le coup y'avait, pratiquement y'avait tous les employés, on était descendus, on était au sous-sol, dans les sous-sols [du musée], et là y'avait tout le monde. Mais si tu veux y'avait notre directeur qui débarquait, et puis qui écoutait. Alors il disait "mais moi aussi je fais partie de l'entreprise, j'ai le droit d'écouter". Donc il était là, donc en fait on était toujours, ça cassait le truc, il était au courant de tout, donc après on a changé de méthode, il valait mieux aller voir les gens séparément et puis, c'était plus discret. Il y avait des fuites aussi. On n'a jamais pu faire une action surprise. Quand on avait prévu, normalement personne devait savoir, en fait ils étaient toujours au courant (vendeuse Librairie A, 39 ans).

Dans ces conditions, la planification et la préparation d'une mobilisation requièrent un travail personnalisé auprès de chaque salarié, destiné à évaluer son degré de détermination : « Sylviane ou Noémi [les déléguées syndicales] elles venaient nous voir chacun, elles nous demandaient comment on pensait, ce qu'on voulait faire quoi, ce qu'on désirait faire » (vendeuse Librairie A, 37 ans) ; « Y'a les délégués syndicaux qui se déplacent, qui viennent effectivement nous parler des revendications telles qu'ils les voient, ensuite y'a une AG » (caissier Librairie A, 33 ans). Dans ces contacts interpersonnels, l'enjeu est pour les responsables syndicaux de lever les hésitations que peuvent exprimer leurs collègues les moins bien disposés à l'égard de la grève : « C'était pour un relèvement de salaire. [La déléguée] m'a dit "tu vas continuer à travailler pour un salaire comme ça ?" Et moi je lui ai dit "écoute oui mais je viens d'arriver, ça fait deux mois que je suis là, bon". Elle me dit "t'as le droit, tes deux mois d'essai sont passés". Et moi j'hésitais quand même » (réceptionnaire Librairie A, 53 ans). Le risque, bien entendu, est que les promesses d'engagement des salariés ne se concrétisent pas le moment de l'action venu (« On a fait grève, pour dire qu'on voulait être payés, et en fait tout le monde était d'accord pour faire grève, et une fois que la grève est arrivée, t'avais pratiquement plus personne », vendeuse Groupe B). C'est que, comme pour

toute action collective, les coûts et risques de l'engagement font l'objet d'une évaluation préalable dont l'issue peut se révéler défavorable à la mobilisation.

### *1.3. Dilemmes et appréhensions*

La question, d'abord posée par Olson, de l'anticipation des coûts de l'action collective, et de ses effets inhibiteurs sur l'engagement, a été fondatrice pour la sociologie des mouvements sociaux. Même si le modèle utilitariste d'Olson et les réponses qu'il propose pour résoudre son fameux paradoxe ont été largement critiqués, il n'en pose pas moins un problème auquel se confronte toute entreprise de protestation collective. Certes, les coûts de l'engagement ne s'expriment pas exclusivement en termes économiques, et ne se laissent pas réduire en équations ; pour autant, les travailleurs sont dans la pratique confrontés à des dilemmes lorsqu'ils se voient adresser, et sont tentés d'accepter, une offre d'engagement, et l'évaluation des différents risques qu'ils encourent exerce une forte influence sur leur attitude.

Le premier type de crainte, surtout présent parmi les salariés, porte sur la répression patronale. Cette crainte est, dans le cas des différentes entreprises étudiées, fondée, quoique la sanction s'exprime le plus souvent de manière différée (licenciements plusieurs mois après une grève, et pour des « fautes » tels que des retards répétés) ou relativement euphémisée (sous forme de blocage de carrière, notamment). Les salariés les plus exposés sont ceux dont l'emploi est le plus précaire, tels que ceux encore en période d'essai, qui risquent de ne pas voir leur emploi pérennisé (et à qui les syndicalistes déconseillent formellement de participer aux grèves), ou en CDD, comme dans le cas de cette caissière qui, régulièrement réembauchée par sa librairie, ne l'a plus été après sa participation à une grève. Mais c'est comme *anticipation* d'un risque potentiel auquel exposerait la participation à une grève que la répression influe le plus fortement sur la disposition des salariés à se mobiliser. L'emprise de cette crainte apparaît comme corrélée non à l'exposition réelle à la sanction, mais au niveau de capital militant<sup>73</sup>, et c'est chez les salariés qui connaissent le moins le monde syndical et qui ont la plus faible expérience de l'action collective qu'elle est plus exprimée : « J'étais angoissé quand même, de ce qui allait arriver par la suite. Il y a une forme d'angoisse, en quelque sorte. Que sera mon avenir après ? Est-ce que je serai pas non plus mis sur la sellette en disant "ah, toi aussi, donc tu es parmi la liste des gens — c'est ce que j'ai pensé — qui, les gens qui seront licenciés". En utilisant le système de harcèlement, des sanctions » (vendeur

---

<sup>73</sup> Frédérique Matonti, Franck Poupeau, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 155, 2004.

Librairie A, 39 ans) ; « Y'a quand même une peur d'être mis sur la sellette à la suite d'une grève. Y'a cette tension qui est malgré tout présente » (caissier Librairie A, 33 ans) ; « Q - Il y a un représentant syndical actif, est-ce que tu crois que les gens oseraient aller le voir ? R - Je ne suis pas sûre ! je pense que les gens n'oseraient pas de peur de se faire taper sur les doigts ! » (téléactrice).

Il est toutefois à remarquer que l'horizon du licenciement-sanction peut, de manière en apparence paradoxale, être surmonté ou neutralisé précisément par la précarité du marché de l'emploi, particulièrement marquée dans le secteur du commerce. Pour des salariés qui ont pris l'habitude d'enchaîner des emplois de courte durée, en effet, l'éventualité de devoir rapidement trouver un nouvel emploi a été intégrée comme un horizon possible voire probable, qui en tout cas ne suscite par la même angoisse que chez un salarié qui occupe depuis longtemps le même poste. Cette forme de *neutralisation du risque du licenciement* est significativement exprimée par des salariées récemment embauchées, encore peu « installées » dans leur poste et pour qui la recherche d'emploi est une activité encore très récente : « Qu'ils me virent ou quelque chose comme ça, mais je me suis dit c'est pas grave, je trouverai ailleurs. L'avantage justement de ce genre de boulot en même temps où on est sous-payé, sous tout ce que vous voulez, c'est aussi qu'on peut en trouver facilement, donc... Donc on peut aussi peut-être risquer sa place plus facilement parce qu'on sait que ce soit au BHV ou autre ça sera le même genre de chose, et ça recrute assez souvent » (caissière Librairie A, 33 ans) ; « Je me disais que de toute façon si je suis licenciée, enfin si ils ne me gardent pas j'irai voir ailleurs » (vendeuse Librairie A, 39 ans). Dans les centres d'appels, nombre d'employées semblent avoir intériorisé ce risque au point d'être constamment en alerte sur la nécessité de retrouver un emploi : elles font et refont sans cesse leur CV et s'interrogent sur les compétences qu'elles ont acquises dans leur activité professionnelle et qu'elles peuvent mobiliser pour mieux justifier une éventuelle candidature.

La perte de salaire constitue un autre inhibiteur majeur des vellétés contestataires. Les inquiétudes financières apparaissent ainsi très présentes dans l'appréhension de la grève par les salariés<sup>74</sup>, avec toutefois des différences en regard de leur situation familiale (nombre d'enfants, célibataires ou en couple) : « A l'époque j'habitais dans le 02, et j'avais quatre

---

<sup>74</sup> Certains employeurs jouent de cette contrainte économique, comme le Groupe B qui a prétexté une erreur, réparée mais un mois tard, lorsqu'elle a retiré deux journées de salaire au lieu d'une sur la paie de ses salariés qui avaient participé à une journée de grève.

enfants, et je me suis dit “c’est bon, je suis morte, pas d’argent, un mois sans salaire, c’est chaud, et y’a la nounou à payer” » (caissière Librairie A, 37 ans, mère célibataire) ; « Je le calculais plus ou moins jour après jour en me disant bon il va falloir que je me débrouille comme ci ou comme ça etc. Mais ça ça a été discuté aussi à la maison. (...) Finalement c’est vrai que on disait tant pis, on mangera des patates... » (caissière, Librairie A, 33 ans, en couple). D’où, aux dires de la syndicaliste du Grand Magasin, une évaluation relative du coût économique de l’éventuelle mobilisation et de l’enjeu de la lutte : « Ça c’est vraiment le truc qu’il faut comprendre : les gens sont pas indifférents à ce qui se passe. Que ce soit les jeunes ou les vieux, personne n’est indifférent. Mais le truc c’est que les gens ils ont besoin de tune. (...) Et la plupart des gens ben voilà, ils savent qu’ils arriveront pas à récupérer cette somme, et il faut vraiment que l’enjeu en vaille la chandelle pour qu’ils se mettent en grève ».

La prise en compte du coût, au sens propre, de l’engagement influence largement le répertoire d’action. C’est en effet pour contourner un refus de participer motivé par la crainte d’une trop importante perte de salaire que les débrayages de quelques heures sont privilégiés : « La majorité des collègues étaient assez réticents à perdre beaucoup d’argent, donc on faisait des débrayages d’une heure » (vendeuse Librairie A, elle fait référence à une mobilisation contre un licenciement abusif). Plus économiques encore, des débrayages courts pendant les pauses que les salariés ont pris soin de prendre à la même heure permettent de mener des actions très courtes (mais aussi perturbatrices pour l’entreprise) sans perte de salaire : « On a trouvé des techniques. Genre, on a eu besoin une fois de mobiliser les gens par rapport à un licenciement, on a dit aux gens de prendre tous leur pause en même temps, puisque nos pauses ne sont pas payées. Donc on est tous venus sur notre pause, on a 20 mn de pause, les gens sont venus 20 mn. On est obligés de trouver des trucs comme ça » (Libraire Grand Magasin). L’euphémisation de la protestation est à son comble dans ces actions « à la japonaise » menées au sein du Groupe B, qui expriment symboliquement le mécontentement sans interruption du travail : « Ça consistait à porter un petit écriteau sur nos gilets, en mettant “salariés en colère, salariés en grève”. (...) [le directeur] m’a dit “ah vous êtes en grève ?”, j’ai dit “oui oui, mais c’est une grève passive, un petit peu comme font les Japonais” » (hôtesse d’accueil, Groupe B, 27 ans). Comme l’avait remarqué Doug McAdam, l’inventivité tactique dont font preuve les mouvements sociaux est en fait en très grande partie le fruit d’une adaptation aux contraintes que leur opposent leurs adversaires<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Doug McAdam, « Tactical Innovation and the Pace of Insurgency », *American Sociological Review*, 1983, vol. 48, pp. 735-754.



Dans certains centres d'appel encore dépourvus de toute présence syndicale, ce sont des syndicalistes extérieurs à l'entreprise qui assurent les distributions de tracts à la porte afin d'éviter que les salariés les plus investis ne se signalent prématurément à la direction, et ne soient sanctionnés avant même d'avoir pu planifier et organisé leur implantation.

Les intermittents que leur emploi discontinu amène à régulièrement changer d'employeur et qui pour nombre d'entre eux ont participé au mouvement alors qu'ils étaient au chômage ne sont pas exposés aux mêmes risques. Pour autant, les rétorsions ne sont pas absentes de leur univers professionnel et, même si la rumeur d'une « liste noire » circulant parmi les employeurs et désignant nommément les plus engagés dans la contestation s'est révélée sans réel fondement, l'expérience passée de fermetures de l'accès à certains emplois ou de carrières bloquées en sanction d'engagements a pu peser sur les anticipations de certains d'entre eux. Plusieurs témoignages recueillis font ainsi état de mesures de rétorsion consécutives à leurs engagements passés :

Il y a des gens qui ne veulent pas non plus se lancer dans une action qui pourrait leur être fatale, au niveau de leur image de marque ou au niveau de leur emploi, ou on a vu ça par rapport aux grèves de 76, 77 à la synchro, j'ai mené à l'époque une grève assez dure pendant trois, quatre mois, ben je n'ai plus jamais travaillé à la synchro, c'était fini. (...) J'ai eu aussi pas mal de problèmes avec certains, un certain théâtre, effectivement comme j'étais délégué syndical, on m'en a fait voir de toutes les couleurs, et on m'a dit aussi : « ne vous inquiétez pas, vous n'aurez certainement pas la même carrière que si vous aviez... », mais je leur ai dit : « mais vous savez de toute façon, ma carrière personnelle n'a pas d'importance, et c'est mon combat », et ça je reprenais ça de mes parents qui eux aussi ont subi exactement les mêmes choses, les mêmes contraintes, ma mère est toujours restée femme de service au sous-sol dans le Prisunic où elle travaillait et pendant trente ans, on ne l'a jamais fait ressortir vers la lumière parce qu'elle était déléguée syndicale (comédien et musicien, 60 ans).

Mais la crainte de se stigmatiser par une (mauvaise) réputation d'« agitateur » est surtout présente chez les intermittents les moins intégrés au monde du spectacle, et spécialement chez ceux qui cumulent les emplois tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'intermittence.

Q - Et les gens avec lesquels tu bosses [dans le secteur de l'animation], tu leur dis tes activités à la coordination ?

C - Non, j'évite, j'évite parce que euh... Parce qu'il y a une mauvaise réputation de ce truc là... (...) La Coordination des Intermittents et Précaires d'Ile-de-France, on est quand même dans un truc assez rebelle quand même, très revendicatif, surtout que l'on a fait pas mal parler de nous (animateur, 27 ans).

Bon dans certains milieux, ce n'est pas un truc que tu dois trop faire, c'est sûr que il y a quand même des endroits où je fais attention, des milieux où je fais attention, des fois quand je bosse, pas la peine de faire des mensonges mais bon je ne la mets pas en avant. Après si les gens veulent vraiment faire une enquête sur moi, ils me retrouvent facilement. (...) C'est plutôt quand j'interviens dans les milieux un peu différents, comme en informatique. Ouais, il faut faire attention (musicien, 33 ans).

Ici encore, la précarité du statut (mesurée à l'obligation de trouver des emplois en dehors du monde du spectacle faute de bénéficier pleinement du statut d'intermittent et de ses protections spécifiques) constitue un frein à la mobilisation, ou tout au moins contraint à une participation plus discrète, alors qu'à l'inverse la pleine intégration à un milieu professionnel solidaire rend possible à un engagement à découvert : « Je suis musicien, je joue bien, je pense que c'est pas ça [la signature d'une pétition] qui va me... Bon, j'ai parlé aux autres musiciens en place et il y avait des appuis derrière, ils sont aussi solidaires, ils ont aussi galéré, ils ont aussi passé le concours pour rentrer dans l'orchestre, il y en a certains qui étaient peut-être intermittents » (musicien, 27 ans).

Enfin, on n'oubliera pas que, toujours dans le cas du mouvement des intermittents, la participation à la lutte a pu constituer un coût non pas tant individuel que collectif. Cela a spécialement été le cas lors du festival d'Avignon 2003, où la protestation a pris la forme d'une grève des représentations. Un tel mode d'action a certes privé les comédiens et techniciens de leurs cachets, mais, s'agissant d'un festival qui sert en quelque sorte de « vitrine » de la production théâtrale française et qui constitue pour les troupes à la fois un source de revenus immédiats et un moyen de trouver des engagements futurs, il a également mis en péril la simple survie des compagnies qui en étaient les plus dépendantes : « Pour la compagnie pour laquelle je travaillais, c'était compliqué de ne pas jouer parce qu'ils avaient investi de l'argent, emprunté de l'argent, parce qu'ils font encore partie de ces compagnies qui misent Avignon de façon personnelle, qui ne sont aidées ni par la commune, ni par la ville, ni la région et que l'économie de cette compagnie dépendait de cet Avignon-là » (comédienne metteur en scène, 33 ans). Les prises de parole après les représentations ont ainsi permis à certaines compagnies de maintenir une dimension protestataire tout en exerçant leur activité et donc sans mettre en péril leur survie économique : « Et puis on avait pensé effectivement entrer en résistance mais bon annuler le spectacle, ça ne voulait plus rien dire donc moi ce que je faisais c'est que, à l'issue du spectacle, je prenais la parole et j'expliquais aux spectateurs pourquoi nous faisons grève et quelle était la situation et quelle était la

menace comme ça que nous encourrions communément et eux et nous » (comédien et musicien, 60 ans).

#### ***1.4. Comment « prennent » les mobilisations***

Nos données, et la prégnance de l'anticipation des sanctions ou pertes inhérentes à l'action collective qu'elles signalent, tendent donc à confirmer l'importance accordée par Olson à l'anticipation des risques, ou des « coûts », de la mobilisation. Elles confirment également la situation particulière que présentent, en regard du problème du « passager clandestin », les petits groupes, lesquels parviennent mieux que les grands à se procurer des biens collectifs sans coercition ni incitations sélectives : la Librairie A, qui compte une trentaine de salariés, a connu des grèves beaucoup plus nombreuses, et plus efficaces, que le Groupe B dont les centaines de salariés ne se sont mobilisés que de manière sporadique et sans obtenir de gains substantiels. Par contraste, la participation de nombreux intermittents au mouvement de l'été 2003 a été favorisée par la quasi-absence de menace de sanction immédiate. En revanche, la sanction financière de l'engagement a interdit à la majorité d'entre eux de poursuivre le mouvement ; ainsi qu'on le verra plus loin, un engagement durable passant par une cessation de toute activité professionnelle s'est révélé d'autant plus difficilement envisageable que la réforme a réduit la période durant laquelle ont été effectuées les heures ouvrant droit à l'indemnisation. En conséquence, la plupart ont réduit leur participation — ce qui a contribué au délitement partiel du mouvement —, ouvrant ainsi plus largement la CIP-IDF à des personnes extérieures au monde du spectacle.

Pour autant, cette propension contestataire plus affirmée des petits groupes ne semble pas pouvoir être rapportée, comme le fait Olson, à des calculs étroitement utilitaristes<sup>76</sup>, mais au fait qu'ils sont des *univers d'interconnaissance*, au sein desquels se sont tissées des relations fortement personnalisées, ainsi que des *espaces d'évaluation mutuelle*, où le comportement de chacun (se rallier ou pas au mouvement) est directement connu des autres<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> « Dans certains petits groupes, chaque membre ou du moins l'un d'entre eux jugera que le gain personnel qu'il tire de l'obtention du bien collectif excède le coût total d'un montant donné de ce bien », *op. cit.*, p. 57.

<sup>77</sup> Cette comédienne, désireuse de ne pas jouer alors que le reste de sa compagnie souhaite le faire, constitue une illustration a contrario de ce type de processus : « J'avais toujours dit, je me plierai au vote majoritaire. Et puis il s'est dessiné que la majorité se dessinait du côté de la reprise du travail, un jour je leur ai dit "(soupir) je ne suis pas sûre de suivre votre vote" et j'ai senti que dans l'équipe c'était un cataclysme et si j'étais celle qui empêchait de jouer c'était horrible et quand ils ont voté ça, le soir où on a voté la reprise du travail, donc j'étais la seule à voter contre, je me souviens c'était terrible, ils m'ont dit : "est-ce que tu vas venir jouer demain ?" et à la fin de la réunion, je leur ai dit : "je ne sais pas" ». Sur les logiques d'interaction stratégique, cf. Erving Goffman, *Strategic Interaction*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1969.

Dans le cas des librairies, ce sont ces deux processus conjoints, celui de l'obligation de solidarité avec des collègues (parmi lesquels des leaders syndicaux) avec qui l'on entretient des relations de sympathie ou d'amitié, et de l'inhibition de la défection par crainte de la stigmatisation (comme « lâche », « lâcheur » ou « traître »), qui apparaissent à l'œuvre dans l'engagement des salariés pourtant a priori les plus réticents devant la mobilisation : « Quand je vois que les autres finissent par lâcher prise et, se joindre aux autres, aux autres grévistes, bon effectivement il faut y aller, parce que finalement il y a... Vous vous dites bon, autant être du côté où la minorité est plus forte » (vendeur librairie A, 39 ans) ; « Moi la seule raison pour laquelle je suis pas resté dans la boîte, dans le magasin pour travailler à ce moment-là c'est que comme j'étais caissier je me voyais mal tout seul encaisser tout le quartier pour... Et puis parce que j'ai beaucoup d'estime et d'amitié pour [la responsable CGT] et que je savais que ça allait lui faire de la peine, donc... » (caissier, librairie A, 35 ans).

L'entrée dans la mobilisation, on le voit, s'opère sous l'effet de mécanismes qui agissent *en situation* et qui peuvent venir contrarier et contredire des dispositions au non-engagement. Mis en demeure de « choisir leur camp » et d'immédiatement manifester ce choix sur le site de l'entreprise et en présence directe de leurs collègues mobilisés, les salariés pourtant disposés à faire défection sont amenés à se rallier par la logique propre de l'interaction<sup>78</sup> : « C'est moi qui ouvrais les portes. Et je me disais si j'ouvre les portes... Comme ils n'étaient pas assez nombreux on arrivait à faire tourner la librairie (...). Et je me disais "si je rentre dans cette librairie et que j'ouvre les portes, leur mouvement va pas marcher", ça va pas marcher, quoi, ils seront toujours pas assez nombreux. Donc j'ai décidé de faire grève à ce moment-là, trois jours après [le début du mouvement] » (vendeuse, librairie, 40 ans).

De ce point de vue, les mécanismes favorables à la mobilisation à l'intérieur d'une entreprise sont identiques à ceux à l'œuvre dans des mouvements de plus grande ampleur. Dans des mouvements dépendants de l'attitude d'individus singuliers également, « un mouvement qui prend, c'est toujours un processus dont les protagonistes peuvent *vérifier que d'autres unités naturelles de l'espace de la mobilisation entrent également en mouvement*, ou

---

<sup>78</sup> Si Gamson *et al.* ont fait progresser la compréhension du rôle des contextes d'interaction directe qui président à l'engagement (qu'ils désignent par le terme de *micromobilisation*), le cas ici étudié confirme que leur rôle ne se réduit pas à la seule adoption d'un cadre d'injustice (comme perception d'une situation comme injuste et méritant d'être dénoncée) et montre que celui-ci n'est pas nécessairement au principe des ralliements contestataires ; William Gamson, Bruce Fireman, Steven Rytina, *Encounters with Unjust Authority*, Homewood, The Dorsey Press, 1982, p. 137.

sont sur le point de le faire »<sup>79</sup>. C'est ce qu'exprime clairement cette caissière de librairie : « Les syndicalistes avaient l'impression que les uns ou les autres pouvaient rejoindre [la grève], moi je me disais "mais non ils rejoindront jamais". Et puis d'un coup y'en a un qui a fait le pas, un deuxième le lendemain et ainsi de suite, et des fois trois en une journée, enfin c'est devenu, c'était assez incroyable ». C'est précisément ce qui semble jouer contre des mobilisations collectives d'ampleur dans les centres d'appels observés. La crainte de perdre sa « bonne réputation » auprès des chefs d'équipe mais aussi auprès des collègues est nourrie par la forte opacité qui entoure les critères de promotion ou les évaluations de leur travail. Renvoyées à une autoévaluation incessante de leur manière de remplir leur rôle, ces employées sont contraintes d'en trouver des éléments d'objectivation dans le regard des autres : leurs collègues (parfois peu solidaires) et les représentants hiérarchiques, d'où la forme de la délégation à trois ou quatre pour faire valoir leurs doléances.

Mais un autre trait fréquent des mobilisations est également repérable ici, qui est leur relative *dispersion*, c'est-à-dire le fait que « c'est pour des "raisons", des "motifs", ou des "intérêts" hétérogènes (...) que, en des sites sociaux distincts, des groupes ou des individus sont incités à se saisir de mobilisations lancées par d'autres, à les investir d'autres significations et à leur donner ainsi, par leur "entrée dans le jeu", d'autres trajectoires historiques »<sup>80</sup>. En d'autres termes, les mobilisations ne sont pas des totalités unifiées, mais se présentent comme des ensembles composites dont les différents constituants ne sont pas nécessairement de même nature ni guidés par les mêmes objectifs. Cela est surtout le cas de la CIP-IDF, dont on a vu qu'elle ne regroupait pas que des intermittents, mais avait vu converger vers elle une multiplicité d'agents en partie étrangers au monde du spectacle. Parmi eux, les plus influents, et qui ont par leur « entrée dans le jeu » le plus pesé sur la « trajectoire historique » du mouvement et sur la définition de ses enjeux, sont assurément ces virtuoses de l'action politique que sont les militants « autonomes ». Mais cela est également le cas d'agents moins dotés en capital militant qui ont trouvé dans leur identification et leur ralliement à la cause des intermittents le moyen d'une redéfinition valorisante de soi. C'est par exemple le cas de cet animateur en situation extrêmement précaire à qui l'endossement du discours « autonome » sur l'emploi discontinu permet de légitimer sa participation à la CIP

---

<sup>79</sup> Michel Dobry, « Calcul, concurrence et gestion du sens », in P. Favre (dir.), *La Manifestation*, Paris, Presses de la FNSP, 1990, p. 366 (souligné par l'auteur).

<sup>80</sup> Michel Dobry, *Sociologie des crises politiques*, Paris, Presses de la FNSP, 1992, p. 31.

alors qu'il n'a jamais bénéficié du statut d'intermittent et n'est donc pas directement concerné par sa réforme :

Ce qui a motivé mon intérêt (...) j'ai compris que ce n'était pas les annexes VIII et X, mais c'était ça : c'était l'emploi discontinu. (...) Avant, je travaillais comme ça aussi, mais euh... Maintenant, il y a une conscientisation plus grande de cette façon de travailler. (...) Là, je suis parti pour avoir, pour travailler comme un intermittent, pour avoir plusieurs employeurs qui te recrutent régulièrement. (...) Je crois que j'ai encore les moyens de pouvoir continuer à vouloir vivre cette, ben justement essayer de sortir de cette précarité inhérente aux pratiques discontinues... D'arriver à pouvoir vivre correctement de cette pratique d'emploi, j'ai quand même envie de pouvoir continuer à avoir plusieurs employeurs (animateur, 27 ans).

L'hétérogénéité de « motivations » ou d'« intérêts » n'imprègne pas les mobilisations qu'au niveau collectif. Elle est également présente au niveau individuel, où l'on constate que les agents rendent compte de leur engagement en invoquant des motifs distincts de ceux officiellement affichés par la mobilisation. Un cas exemplaire en est fourni par cette hôtesse d'accueil du Groupe B de 27 ans qui a certes participé à la grève pour obtenir satisfaction sur sa principale revendication de revalorisation des salaires (dont on peut voir au passage qu'elle s'exprime dans le registre de la « considération »), mais qui tenait également à exprimer à son encadrement son mécontentement de n'avoir pas obtenu une promotion qui lui avait pourtant été promise :

On me laissait espérer que je passe donc à un échelon supérieur, en tant qu'hôtesse, que je passe donc à l'échelon de polyvalent. Et ça faisait plusieurs mois qu'on me laissait espérer, à chaque fois on me disait "oui oui oui". Bon. Et puis le directeur a changé, et donc voilà, c'est... C'est un petit peu tombé, enfin oui, c'est passé à la trappe, quoi, ma demande. Et donc comme je suis un petit peu têtue moi j'ai pas lâché le morceau, donc j'en ai reparlé à ma responsable, qui me dit "oui oui oui, t'inquiète pas, t'inquiète pas". Sauf que je voyais toujours rien, et donc je me suis dit "ben mince, voilà, je vais pas me laisser faire", et donc j'ai participé à la grève. Oui, c'était un mélange de ras-le-bol, de ras-le-bol parce que nous ne sommes pas considérés, comme je l'ai déjà dit. Et puis parce que donc ça faisait un an et demi que j'étais dans la société, je faisais exactement les mêmes tâches que mes collègues qui sont polyvalentes, et je n'avais pas tout à fait la même rémunération.

Le « passage à l'acte » militant, le ralliement à la mobilisation, est, on le voit, un moment délicat, au cours duquel s'exerce une série de contraintes, et cela d'autant plus pour les agents peu familiers de l'action collective. La partie suivante permettra de constater que la conduite de la lutte n'est pour eux pas moins délicate ni contraignante.

## 2. La lutte, une expérience pratique

Il ne suffit pas aux agents d'affirmer leur ralliement à un mouvement impulsé par d'autres ; il leur faut aussi contribuer à renforcer sa dimension collective en s'investissant dans les différentes activités par lesquelles s'exprime la protestation. Or la conduite de ces activités n'a rien d'évident pour celles et ceux qui ne les ont jamais accomplies et qui surtout n'en maîtrisent pas tous les enjeux ni la signification. D'où les sentiments de perplexité, voire de désarroi, qu'expriment parfois les salariés et intermittents novices de l'action collective lorsqu'ils font le récit de leurs engagements.

### *2.1. Un univers d'étrangeté où il faut trouver sa place*

On l'a vu, les intermittents se distinguent des salariés du commerce et des centres d'appel par leur répertoire d'action beaucoup plus diversifié, et dont le registre relève davantage des « manifestations de papier » avant tout destinées à susciter l'intérêt et l'écho des médias. Chez les salariés, les actions prennent avant tout la forme classique de la grève. L'organisation d'autres actions, telles que des manifestations pouvant notamment viser à susciter la curiosité des médias (par leur caractère festif, par exemple), vient de ce point de vue en complément, mais non en substitution, à la grève qui, même affaiblie, reste le principal mode d'expression de leur mécontentement et de leurs revendications à disposition des salariés<sup>81</sup>.

La plupart des récits de grèves que nous avons recueillis auprès des salariés sont — et cela quelle que soit la durée de leur carrière professionnelle — des récits de la découverte d'une forme d'action qui leur était inconnue : « Les filles donc elles ont proposé de faire une grève. J'ai dit "ah, j'ai jamais fait de grève, j'ai toujours bossé, ça fait 16 ans que je bosse, j'ai jamais fait de grève, c'est quoi ça les grèves ?" » (caissière, librairie, 37 ans). Or l'apprentissage de cette forme d'action ne va pas de soi pour ces salariés novices. La grève ne se résume pas à la cessation du travail ; elle exige de celles et ceux qui y participent une double occupation, celle de l'espace de l'entreprise et celle du temps ordinairement consacré au travail, que les salariés ne sont pas également à même de réaliser. D'où les sentiments

---

<sup>81</sup> Sur les évolutions, mais aussi les continuités, du recours à la grève chez les salariés, cf. Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, 2005, et Baptiste Giraud, « Au-delà du déclin : difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue française de science politique*, 56 (6), 2006.

d'ennui, voire d'angoisse, qui s'expriment dans les récits des premières expériences de grève des salariés les plus dépourvus en capital militant : « C'est difficile une grève. (...) C'est ce qui est pénible, c'est qu'on fait rien. On prend des cafés à longueur de journée à la mezzanine au-dessus de la librairie. Voilà, c'est ça. On distribue des tracts... On se relève, quoi. On vient dès le matin 11 heures, on repart en général vers 19 heures-20 heures, mais... On ne fait rien, pratiquement. Quelques réunions. (...) Et on est dans l'attente » (vendeuse, librairie, la quarantaine) ; « J'ai trouvé ça très ennuyeux. (...) Pour justement me décontracter de ce stress, de cette angoisse, de cette peur, je venais avec un livre. (...) C'est épuisant, c'est très épuisant, fatiguant même, plus que de travailler en quelque sorte. Parce que au travail vous vous agitez en quelque sorte. Alors que là vous êtes statique, vous êtes là, vous attendez qu'il y ait des choses qui arrivent » (vendeur librairie, 39 ans) ; « C'est vrai que c'est assez fatiguant malgré tout. Parce que rester là sans, sans rien faire, c'est assez crevant. Faire acte de présence c'est assez crevant » (réceptionnaire Librairie A).

L'ennui se double d'un véritable malaise pour ceux pour qui l'arrêt du travail sur le site et pendant le temps de travail constituent une situation par trop en rupture avec ce qu'ils ont intériorisé comme l'ordre des choses de l'entreprise : « J'aime pas les débrayages, ça m'amuse pas, franchement. Soit je travaille, soit j'y vais pas mais bon... Mais j'y vais pas pour faire le crevard assis par terre » (caissier Librairie A, 35 ans). Le malaise est encore plus grand lorsque les activités par lesquelles s'exprime la protestation exigent une exposition publique de soi, à l'exemple des distributions de tracts ou prises de parole au porte-voix : « Je peux pas hurler comme un fou avec un haut-parleur "oui oui oui"... Je suis trop... Comment dire ? Pas introverti mais... On va dire un tout petit peu. (...) La seule action que j'ai pu faire c'était de distribuer des tracts, c'est tout. Je l'ai fait, je l'ai fait je sais pas, quelques heures. Et après je l'ai plus fait parce que je me suis dit "je peux pas faire ça". (...) Ça me mettait mal à l'aise » (vendeur Librairie A, 39 ans).

Dans le cas d'arrêts de travail reconduits tant qu'un accord n'a pu être trouvé, et dont la durée est par définition incertaine, l'attente du résultat des négociations quotidiennes, susceptibles de mettre un terme à la grève, est vécue avec une angoisse grandissante à mesure qu'elle se répète : « On croit que tout va se terminer le soir même et on remet ça le lendemain parce que [les déléguées syndicales] n'ont pas eu ce qu'on avait demandé et... » (vendeuse Librairie A). D'où l'importance, dans ces situations d'incertitude, des récits de grèves passées de salariés plus expérimentés, comme de ceux des permanents syndicaux venus en appui et



perçus comme des virtuoses de l'action collective, qui tempèrent cette angoisse par l'acquisition de schèmes et de références permettant d'évaluer l'état de la situation et l'espace des possibles : « [Les permanents] nous parlaient des antécédents de grève que eux-mêmes avaient... Dans lesquelles ils avaient agi et comment ça se passait, qu'est-ce qu'on pouvait attendre... Et effectivement ça tempérait un peu notre impatience. Ça nous calmait » (caissier, Librairie A, 33 ans).

Apparaît ici un des enjeux, souvent ignoré des réflexions sur les « répertoires de l'action collective », du choix des actions dans lesquelles s'incarnent les mobilisations contestataires. Celles-ci visent, certes, à instaurer un rapport de force avec un adversaire, à manifester la détermination du groupe, à exprimer ses revendications et à affirmer son identité<sup>82</sup>. Mais elles doivent aussi assurer le maintien du groupe en tant que tel et entretenir sa mobilisation. D'où l'importance, s'agissant de mouvements qui prennent la forme de grèves reconductibles, dont la durée est nécessairement incertaine, de ces activités parallèles, souvent à caractère ludique, qui permettent d'exprimer publiquement des revendications tout en offrant une occupation aux salariés désœuvrés. La Librairie A offre plusieurs exemples de telles actions visant à entretenir la cohésion du groupe mobilisé en impliquant ses membres dans des activités d'autant plus joyeuses qu'elles tournent l'adversaire en dérision. Cela a été le cas par exemple de la « quiche-partie », débrayage destiné à protester contre le licenciement d'une vendeuse qui s'était révoltée contre l'habitude d'un cadre de qualifier les salariées de « quiches » : « L'idée c'était de distribuer des quiches, c'était un peu délire... De faire des quiches, tout le monde ramenait des quiches, on distribuait des quiches (...) devant la librairie » (ancienne vendeuse, librairie, 28 ans). Cela a également été le cas de l'invasion, par les salariés de la même entreprise, des locaux d'un quotidien auquel il était reproché de ne pas parler de la grève au profit de sujets estimés beaucoup plus futiles : « On était carrément allés au siège de *Libé*. Parce qu'on trouvait incroyable, on avait envoyé des communiqués chez eux, et c'était au moment du loft, je me souviens. Et *Libé* faisait des tonnes, des pages et des pages sur le loft, et des conflits comme le nôtre ils ne faisaient absolument rien, même pas une ligne. On avait débarqué chez eux et on avait hurlé » (vendeuse, librairie, 40 ans). D'autres activités, telles que celles qui contribuent à une animation du lieu de grève susceptible d'attirer la curiosité des passants, favorisent les échanges avec les grévistes et l'expression d'une solidarité reconfortante : « Tous les jours on venait avec des caisses

---

<sup>82</sup> Pour une réflexion globale sur le concept de répertoire d'action collective, cf. Mark Traugott (ed.), *Repertoires and Cycles of Collective Action*, Duke University Press, 1995.

claires, mégaphones, on faisait du bruit. (...) Y'avait un barrage de personnes qui venaient et qui regardaient, qui disaient "mais c'est quoi ces fous ?", parce qu'on faisait de la musique, on chantait des chansons » (vendeuse, librairie, déléguée syndicale, 34 ans) ; « Alors de temps en temps, ce qui est hyper sympathique aussi ce sont les clients, les touristes, enfin les gens qui passent nous voir. Ça c'est bien, c'est assez sympa » (vendeuse, librairie, 40 ans).

Les activités les plus traditionnelles — telle la fabrication de pancartes et de banderoles — prennent également une partie de leur sens en regard de cette nécessité d'occuper des grévistes qui, s'ils devenaient par trop désœuvrés, risqueraient de faire défection. Comme dans les exemples précédents — évoqués comme des épisodes particulièrement drôles ou épiques —, il s'agit de proposer des activités valorisantes dans et par lesquelles les membres du groupe trouveront un motif de fierté (« Nos pancartes étaient tellement bien faites qu'on s'est dit qu'on va pouvoir les vendre [au musée attenant à la librairie] tellement elles sont belles ! », caissière, librairie, 37 ans). Quoique de nature militante, ces activités exigent la mobilisation de compétences ou ressources qui, elles, sont d'ordre extra-militant — ce qui, au passage, contribue à les rendre intéressantes aux yeux des grévistes les moins pourvus en capital militant. Ainsi du bricolage ou des activités artistiques : « Par exemple [une salariée], comme elle aime bien les activités manuelles ben du coup elle a fait voir à des gens des trucs, je sais plus, faire certains objets. Y'a eu ça. Y'a eu la photo, moi à un moment donné, au bout de trois jours je m'étais dit "ah tiens, on va faire un petit documentaire", donc je venais avec mon appareil photo. Le fait même de les développer rapidement, parce que je faisais plusieurs pellicules, ça donnait envie, et du coup y'a d'autres gens qui sont venus avec leur appareil photo... Du coup ça installe aussi des activités » (caissière, librairie, déléguée syndicale, 36 ans).

La temporalité distincte (mouvement de longue durée connaissant l'alternance de phases de mobilisations et de mise en relatif sommeil) du mouvement des intermittents fait que la question de l'exercice des activités protestataires se pose de manière sensiblement différente des salariés. Le désœuvrement, notamment, n'est jamais cité dans les entretiens comme une difficulté majeure, et c'est davantage, on le verra, en termes de « trouver sa place » au sein de la Coordination qu'est exprimée la capacité à s'intégrer au sein du collectif militant. Il n'en reste pas moins qu'ici aussi, les agents doivent s'ajuster et s'adapter à un domaine de pratique étranger à bon nombre d'entre eux.

Impulsée et animée par des activistes chevronnés, et exprimant les logiques et modes de fonctionnement propres aux univers militants, celle-ci apparaît comme un univers d'étrangeté à des agents prêts à faire don de leur disponibilité et de leur bonne volonté mais qui ne saisissent par tous les enjeux de l'action qui se déploie devant leurs yeux. Les tensions et concurrences qui s'expriment au quotidien entre groupes mobilisés, spécialement, semblent des incongruités ou des anomalies à des intermittents pour qui l'unité de la lutte semble à l'inverse une évidence. C'est ce qu'exprime par exemple cette comédienne déconcertée par l'expression de la concurrence, plutôt que de l'union, entre la coordination et les organisations syndicales :

J'ai remarqué que pour l'entrée du public, on avait un texte de la CGT et *l'Interluttant* de la Coordination et que c'était beaucoup plus simple qu'on mette les textes de la CGT avec *l'Interlut'* et que tous les gens qui étaient là pour tracter tractent les deux puisqu'on était là pour la même chose, moi il me semblait, et j'ai vu des gens refuser de tracter *l'Interluttant* et tracter que le tract de la CGT, et je me suis dit je ne comprends pas, je ne comprends pas pourquoi ça se passe comme ça, je ne comprends pas malgré les différences, parce qu'à la Coordination, il y en a des différences internes politiques, et pourtant le but du jeu c'est de faire avancer la renégociation et de renégocier un accord et de continuer à informer les gens que ça ne peut pas se passer comme ça et même s'il y a des divergences internes d'officiallement se séparer de cette façon là et de s'ignorer, moi je ne comprends pas, ça me dépasse. (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

« Trouver sa place » revient en conséquence comme un leitmotiv dans les entretiens avec les membres de la Coordination initialement les moins dotés en capital militant, et à qui la marche de la CIP-IDF paraît largement mystérieuse. Désireux de contribuer malgré tout à son fonctionnement, ils se replient sur des activités secondaires, pas tant relatives à l'action proprement militante qu'à la marche quotidienne du collectif et à sa sociabilité interne. Les extraits d'entretiens suivants sont, par leur redondance, sur ce point particulièrement significatifs :

J'ai débarqué rue Perey : « voilà, j'ai milité à ma façon et dans d'autres collectifs depuis le début, qu'est-ce que je peux faire ? ». J'ai d'abord commencé par l'accueil. (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

Je suis allée la première fois en juillet août 2003, mais je faisais le bar parce que je n'arrivais pas à trouver ma place, après j'y suis retournée en février mars pour faire l'accueil et puis vu que les jours où je faisais l'accueil, il y avait la permanence CAP, et je les voyais débordées, je leur ai demandé si elles avaient besoin d'aide et puis voilà. (comédienne, 51 ans)

Moi qui n'y connaissais rien, qui n'avais participé à aucun mouvement avant, qui n'étais pas syndiqué, qui ne connaissais rien à l'intermittence, voilà j'ai vraiment appris énormément. (...). Je suis parti au mois d'août en vacances et puis je suis revenu, je me suis remis au bar et là j'ai commencé à faire plus, les revues de presse. (musicien, 27 ans)

Mais bon j'étais mobilisé, tu vois j'essayais de brasser autour de moi mais c'est vrai que je me cherchais un peu, je n'arrivais pas à trouver ma place, ce n'était pas évident. Après il y a eu le déménagement à... Dans la petite salle là, je ne sais pas si les gens t'en ont parlé, dans la rue Perey... C'était assez horrible et donc il y avait une grosse énergie négative, ça ne donnait pas envie de rester, même pour les gens qui étaient déjà dans la coordination tu vois et donc j'étais un peu le cul entre deux chaises. (musicien, 33 ans)

Des activités telles que le service au bar ou la réalisation des revues de presse apparaissent ainsi comme des activités de repli, exigeant peu de savoirs et savoir-faire militants, pour celles et ceux qui souhaitent participer tout en percevant les activités les plus « politiques », mais aussi les plus valorisées, comme inaccessibles ou impossibles pour eux<sup>83</sup>. Se réalise ici une division du travail militant qui, comme c'est fréquemment le cas, est aussi une division sexuelle : les femmes se retrouvent davantage dans les activités de service (servir au bar) ou d'assistance et de soutien (la commission CAP, destinée au conseil individualisé aux intermittents mis en difficultés par l'application du nouveau protocole)<sup>84</sup>.

L'intégration au collectif se fait ainsi par la prise en charge de tâches spécialisées, que les agents finissent par adopter après une phase de tâtonnement plus ou moins longue (« Je suis un peu allé de commission en commission, je regardais, et au bout d'un mois et demi, une commission musique s'est créée et, et ça me paraissait logique que j'aie là. C'était un peu foireux mais c'était sympa », musicien, 33 ans). Surtout, et comme dans le cas des salariés, l'activité accomplie au sein du collectif de lutte prend fréquemment la forme d'un investissement de dispositions et de compétences intériorisées ou acquises dans un cadre extra-militant mais qui trouvent une opportunité de s'actualiser favorablement dans la pratique contestataire. C'est le cas de ce musicien par ailleurs spécialiste en informatique qui va « tout naturellement » se retrouver en charge du site internet et de l'entretien du parc

---

<sup>83</sup> C'est le cas de cette comédienne de 51 ans qui se dit « incapable » de participer à des actions publiques perturbatrices : « Je suis allée une fois à une action mais parce que c'était marqué action festive, alors je me suis dit bon, je ne prends pas trop de risque. (...) C'était le jour où on avait lancé des tomates sur le siège de la CFDT, d'accord et donc c'était un jour du marché et c'est près du marché et il fallait prendre les fruits pourris et mettre les fruits pourris dans des sacs plastique, j'étais incapable de faire ça ! (...) J'étais morte de peur. Non, je ne peux pas, c'est pas pour moi, peut-être un truc avec la loi, on n'enfreint pas la règle ».

<sup>84</sup> Sur la division sexuelle du travail militant, cf. Xavier Dunezat, « Trajectoires militantes de chômeurs et chômeuses mobilisé-e-s : la centralité des rapports sociaux de sexe », communication au colloque Genre et militantisme, Lausanne, novembre 2005.

informatique de la CIP-IDF : « La plupart des informaticiens se sont un peu barrés de la coord donc fatalement je me suis retrouvé, quand X n'était pas là, un petit peu à chapeauter tout ça » (musicien, 33 ans). C'est également le cas de cette comédienne d'une cinquantaine d'années, amenée à la CIP-IDF par une amie et qui a mis longtemps à se familiariser avec ce cadre collectif, et qui a finalement « trouvé sa place » à la CAP, où elle a pu réactualiser les dispositions à l'assistance issue de sa formation initiale de travailleuse sociale. Mais plus encore, le conseil et l'aide aux intermittents victimes de la réforme lui ont permis d'acquérir de nouvelles compétences, puisqu'elle est progressivement devenue une spécialiste du nouveau protocole et de l'indemnisation du chômage des intermittents. Cette activité très spécialisée, qui a fait d'elle une fine juriste aux connaissances très pointues et reconnues, a constitué un registre de militantisme pour elle inattendu mais qu'elle juge épanouissant : « Ça me fait vraiment plaisir, parce que ça m'intéresse, et parce que je sais que ça va être utile. Non, non, à la coordination je ne fais rien de pénible, c'est un principe de base, je ne fais rien qui me fait chier ».

Ceux qui se révèlent à l'inverse incapables de « trouver leur place », ou plus exactement dont les compétences et dispositions ne trouvent pas à s'employer et à s'actualiser au sein du collectif, tendent d'eux-mêmes à s'en effacer. Le jeu militant n'activant chez eux aucune *illusion* — au double sens défini par Bourdieu de capacité à trouver intéressant un jeu social et d'y trouver son intérêt —, ils se retirent rapidement d'un univers qu'ils jugent au final décevant et frustrant. De fait, et en dépit de la large ouverture et de « l'horizontalité » proclamées par ses animateurs, la CIP-IDF se révèle un groupe hautement sélectif, exigeant pour que l'on puisse s'y maintenir un ensemble de dispositions et de compétences inégalement distribuées. C'est ce dont rend compte ce témoignage, qui pointe bien, tout en recourant pour l'exprimer au vocabulaire de la « sympathie » et de l'« accueil », la sélection de ses militants potentiels qu'opère la Coordination : « Il n'y a jamais eu d'exclusion, on n'a jamais exclu personne, mais en même temps aussi, il y a une manière de se comporter avec les gens qu'on n'aime pas qui fait qu'au bout d'un certain temps, ils ne reviennent plus. On ne sait pas toujours très bien accueillir les gens, par exemple, ça c'est quelque chose qu'on ne sait pas toujours très bien faire. Il y a plein de gens qui sont venus des fois, et qui sont repartis parce qu'on ne les a pas accueillis. Il y a aussi plein de gens qui ne pensaient pas tout à fait comme ce qui reste maintenant et qui n'ont pas trouvé leur place, et qui sont repartis »

(comédien et metteur en scène, 58 ans). Ainsi que l'avait noté Frédéric Sawicki, « les associations choisissent leurs membres autant que ces derniers les choisissent »<sup>85</sup>.

Au terme de cette sous-partie, on peut constater que l'analyse des répertoires d'action collective s'est le plus souvent centrée sur ce que les actions étudiées enseignent du rapport du groupe mobilisé avec l'extérieur — adversaire à faire plier ou public à convaincre —, mais peu sur leurs enjeux *internes* au groupe, à sa consistance collective et à sa pérennité. Le déroulement et la forme des mobilisations que nous avons prises pour objet montre qu'il s'agit pourtant d'un enjeu important, tant la concrétisation de la mobilisation exige qu'elle prenne des formes permettant de créer de « l'en groupe », des solidarités entre les travailleurs ainsi qu'une confiance en soi et dans les autres. De ce point de vue, les différents exemples d'actions évoqués dans cette partie indiquent que l'affirmation d'une présence et d'une activité militante organisée dans les secteurs où elle a tout d'une improbable réalisation dépend dans une large mesure de logiques (ludiques, par exemple) et de ressources (comme des savoir-faire manuels, techniques ou artistiques) extra-syndicales. Ainsi que l'avaient noté Frédérique Matonti et Frank Poupeau<sup>86</sup>, le capital militant s'acquiert en grande partie par importation de compétences acquises à l'extérieur de l'univers du militantisme — quoique les cas présentés ici invitent à relativiser l'importance que ces deux auteurs accordent sur ce point aux compétences d'ordre scolaire.

## ***2.2. Une expérience déstabilisante***

On a vu plus haut que l'anticipation des coûts et des risques de la mobilisation pouvait être surmontée par une série de logiques, en particulier situationnelles, et que le sentiment d'étrangeté suscité par l'immersion dans un domaine d'action auparavant méconnu trouvait à s'apaiser par l'investissement dans des activités spécialisées où diverses compétences et dispositions trouvaient à s'exprimer. Pour autant, l'action collective peut à terme s'avérer dommageable pour celles et ceux qui s'y sont engagés, et provoquer chez eux divers phénomènes de déstabilisation. Ceux-ci méritent d'être évoqués car ils relèvent des conséquences non anticipées — et à ce titre distinctes des coûts appréhendés avant le passage à l'action —, qui peuvent nourrir le rapport ultérieur de ces agents à l'action collective.

---

<sup>85</sup> Frédéric Sawicki, « Les temps de l'engagement », in Jacques Lagroye (dir.), *La politisation*, Paris, Belin, 2003, p. 126.

<sup>86</sup> « Le capital militant. Essai de définition », art. cit., p. 7.

On trouve plusieurs cas de déstabilisation et de déprime chez les salariés, dont la partie précédente a déjà amplement rendu compte des sentiments de désarroi voire d'angoisse pendant le cours des grèves. Mais d'autres ont rapporté qu'ils ont été victimes de dépression pendant la mobilisation en signalant que des problèmes d'ordre personnel en étaient la principale cause, mais le contexte particulier de la grève, et la perturbation des routines qui font le socle de l'existence quotidienne, a sans doute joué un rôle non négligeable dans le déclenchement de leur trouble. C'est le cas de ce réceptionnaire de la Librairie A de 53 ans : « Moi il y a des jours où je ne suis pas venu. Parce qu'en plus bon, pendant la grève moi j'ai connu un mouvement où j'ai été assez perturbé, pour des raisons très personnelles, donc j'ai eu une semaine où je suis pas venu ». C'est également le cas d'une vendeuse de la même librairie, que l'inactivité et l'incertitude sur l'issue du mouvement avaient particulièrement angoissée :

On avait une collègue, alors c'était sa première grève, alors c'était une nana qui... Sa culture familiale c'est de droite, son copain il bosse à la Bourse, ils sont propriétaires d'un appart'. Elle elle a un boulot, voilà, c'est histoire d'être indépendante et d'avoir une activité, et de pas être la femme accrochée à son mari comme on peut avoir cette idée-là. Et c'était sa première grève, ça a été super dur pour elle. Peut-être qu'elle en refera d'autres, elle est pas restée sur un côté... Mais alors c'était dur, elle arrivait le matin elle avait la pêche, elle repartait déprimée... On disait "mais non, demain tu viens pas, quoi" Elle se reposait, elle dormait bien la nuit, et puis elle revenait le lendemain "allez hop, c'est bon, je suis repartie !" Elle faisait des moitiés de journée, on lui disait "Hortense, tu rentres chez toi". Voilà. Mais pour elle c'était une vraie découverte. Autant... Parce qu'elle était partie défaitiste dans le fait où "on n'obtiendra jamais rien". "Y'a pas de raison qu'on fasse quelque chose, c'est eux qui décident" (déléguée syndicale Librairie A, 34 ans).

De fait, l'animation d'un collectif de lutte exige des responsables syndicaux des compétences relationnelles à même de reconforter leurs collègues les plus affectés par l'arrêt du travail et de les remobiliser, et cela sous peine de voir leur angoisse contaminer l'ensemble du groupe et mettre en péril le destin du mouvement : « Quand on sentait que ça pouvait atteindre les collègues, et que sa baisse de moral risquait d'influer sur le groupe, c'est là où on lui disait "tu rentres chez toi, on veut plus te voir, tu restes avec ton mari". (...) Il fallait qu'on arrive à gérer en fait les coups de blues des collègues » (déléguée syndicale Librairie A, 34 ans).

Les difficultés consécutives à la mobilisation ne sont pas que d'ordre psychologique. La perte de salaire, on l'a vu, est différemment ressentie selon les situations individuelles, et

notamment selon les situations conjugales. Les collectes sur le site de la grève et le soutien matériel des syndicats permettent de surmonter en partie le coût économique de la cessation de travail. Mais les difficultés peuvent être tout autant pratiques qu'économiques, comme dans le cas de cette mère de quatre enfants : « Je m'étais dit je ne vais pas travailler, c'est pas la peine, je m'étais arrangée avec les filles pour que je ne vienne pas travailler. Du coup je restais chez moi, je gardais ma fille. [La nounou] était fâchée, elle disait que je devais la payer quand même. (...) Et elle m'a laissée tomber du jour au lendemain » (caissière Librairie A, 37 ans).

Mais c'est chez les intermittents du spectacle que, du fait notamment des temporalités propres à la fois à leurs conditions d'emploi et à leur lutte de longue durée, les conséquences de l'investissement militant sont les plus lourdement ressenties. La disponibilité dont disposaient certains au moment de leur entrée à la CIP-IDF a favorisé un militantisme intensif qui a eu pour conséquence de les éloigner à la fois de leurs réseaux de sociabilité antérieurs et de ceux qui étaient à même de leur faire connaître des opportunités d'emploi. Les extraits d'entretiens qui suivent expriment bien les dangers d'isolement social auquel expose un engagement sans limite dans un mouvement d'autant plus accapareur de temps et d'énergie que son organisation est informelle.

À des moments, j'aurais pu perdre mon entourage, mes amis qui n'étaient pas à la coord et qui ne voulaient pas s'impliquer, j'aurais pu les perdre, il y a des gens à la coord, ils ont perdu pendant longtemps leurs amis, leur fam-, non pas leur famille, mais des liens se sont détendus et moi j'ai eu cette chance de fait de retourner régulièrement dans ma pratique tout le temps, tout le temps, avec des gens que je fréquente qui sont mes amis, ma famille et du coup je n'ai perdu personne, j'ai failli perdre mais j'ai rien perdu. (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

Moi comme je suis quelqu'un qui fait très vite le deuil des choses quoi, dans ma vie privée, dans ma vie professionnelle, dans ma vie de militant aussi (rires), parce que pour moi, ma vie se partage entre ces trois pôles-là, voilà c'est ça, il faut acter tout le temps, tout le temps, c'est des remises en question, il faut trouver un équilibre entre les trois pôles. L'année dernière, j'étais là tout le mois de juillet, je vais te dire ma compagne elle était folle, elle était malade, j'ai un gamin qui a quinze mois. « Tu n'es plus là, notre enfant on va le mettre à la DDASS ». Bon moi je comprends maintenant avec le recul, c'est vrai que dès fois il faut prendre du recul sur les choses, des fois tu t'engages à fond sur un truc ce qui est bien, pour acter il faut s'engager à fond dans un truc mais après il faut comprendre aussi qu'il y a les autres autour de toi et la famille bah... (comédien, 41 ans)



Le coût économique de l'engagement intensif est le plus lourd pour ceux qui ont refusé, ou n'en ont pas eu connaissance, des opportunités d'emploi et qui lorsque la mobilisation connaît une phase de reflux, se trouvent en situation très précaire. N'ayant pas accumulé suffisamment d'heures de cachet pour continuer à bénéficier de l'indemnisation du chômage (et d'autant plus que la période pour le faire était réduite), ils sont contraints pour survivre de demander le RMI — ce qui représente une perte du statut d'intermittent coûteuse également sur le plan de la définition de soi — ou de vendre leurs plus précieuses possessions :

Je n'avais pas fait mes heures du fait de la grève, parce que normalement j'aurais dû les faire, mais du fait de la grève, je n'avais plus droit à rien. (réalisateur et chanteur, 39 ans)

Je me suis impliqué à plein temps dans cette lutte, donc moi de mai 2003 à mai 2004, je n'ai rien touché du tout parce que je refusais de demander le RMI, donc j'ai vendu ma discothèque, j'ai vendu mon appartement, je me suis payé ma lutte en quelque sorte et j'ai bossé à plein temps depuis quasi euh depuis mars 2003 j'ai quasiment, j'ai eu un contrat, j'ai fait une mise en scène de cirque en avril 2004, et euh là j'ai monté mon propre spectacle en mai 2005 et voilà c'est tout et puis j'ai bossé sur un spectacle à Besançon dans un festival au mois de mai, voilà depuis deux ans j'ai fait 13 cachets, donc au bout d'un an, mai 2003, mai 2004 j'ai été contraint de demander le RMI parce que sinon je perdais mes droits sociaux et donc j'ai été obligé de le demander et je ne voulais pas demander le RMI parce que pour moi, ça a du sens, revenu d'insertion, c'est fait pour t'insérer, les mots ont un sens. (...) Je voulais pas le RMI, j'ai été obligé de le demander. (comédien, 41 ans)

Maintenir une activité professionnelle parallèlement à l'engagement reste possible pour les intermittents, mais s'avère, comme dans le cas de cette comédienne et metteuse en scène, particulièrement épuisant — et cela d'autant plus, une nouvelle fois, que le type de participation requis par la CIP-IDF exige énormément de celles et ceux qui en sont membres : « Pour le plus flagrant c'est quand je suis allé pioncer sur le toit du MEDEF, après j'avais mes ateliers qui jouaient, j'avais mes groupes qui faisaient leur spectacle de fin d'année au fin fond de la Seine-et-Marne, et là je fais tout toute seule, je monte à l'échelle, je monte les gradins, tout ! (...) Je suis montée sur le MEDEF bah le vendredi, on a dit c'est pour l'après-midi, on prend des sandwiches et de l'eau, puis le soir on sera sorti. Le dimanche je me suis dit : il faut que je parte parce que demain je travaille, et je suis descendue en me disant, il faut que j'aïlle me reposer parce que pendant trois jours tu ne dors pas et tu ne manges pas... » (comédienne et metteur en scène, 32 ans). Savoir abandonner l'action collective, ou tout au moins prendre ses distances avec elle, devient à terme une nécessité pour ne pas mettre son équilibre en péril et pour échapper à la marginalisation :

J'ai de la chance d'avoir des supers amis qui font que juste ils font attention à ce que ça aille bien, et que quand je vais pas bien, ils me disent : « ah stop repose-toi un peu, n'y vas pas ce soir ». Et maintenant, je n'ai plus de culpabilité quand il y a une AG et que j'avais dit que j'irais, si vraiment je n'en peux plus, que j'aille juste manger avec un pote ou une copine. Voilà je suis capable de le faire, je sais que le mouvement il continue, que je ne suis indispensable à personne, que ma force de travail est nécessaire et importante mais sans moi ça continue. (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

Q - Et ton retrait c'est par rapport à quoi ?

B - Bah il y a pas de retrait, c'est juste un peu une mise à l'écart, une mise à distance donc comme je t'ai dit que de temps en temps... Bah moi, déjà j'ai envie de faire autre chose, j'ai envie de pouvoir conjuguer mes projets et ici seulement quand je suis ici, je ne trouve pas actuellement soit un groupe un travail ou quelque chose d'assez régulier qui me permette de m'investir et de me dire voilà, je viens faire ça et à côté, et je gère mon temps comme ça. J'ai pas encore trouvé ça. Donc je me suis mis un peu à l'écart. (professeur de musique, 40 ans)

On le voit, la participation à l'action collective est grosse de périls pour celles et ceux qui, n'en connaissant pas nécessairement les modalités et contraintes, y investissent la totalité de leur énergie, voire de leur identité. Mais elle apporte également des rétributions, et est source de transformations parfois significatives des modes de perception et d'action.

### **3. Les acquis de la lutte : rétributions et politisation**

L'action collective vient interrompre et perturber le cours antérieur de l'existence quotidienne. Elle constitue à ce titre une expérience particulière, source de transformations des perceptions de l'emploi occupé, des relations professionnelles et des capacités d'action personnelles. Si, on vient de le voir, cette expérience peut se révéler perturbante pour certains, elle n'en présente pas moins une face positive tant sous la forme de rétributions que d'une transformation du rapport à la politique et à l'engagement. Ces processus, cependant, jouent de manière très inégale selon les personnes.

#### ***3.1. Estime de soi et rétributions de l'engagement***

Le concept de rétribution du militantisme a été proposé par Daniel Gaxie dans un article de 1977 pour désigner l'ensemble des avantages personnels que les membres d'un

groupe mobilisé peuvent espérer retirer de leur engagement<sup>87</sup>. Telle qu'initialement formulée, cette approche visait à remettre en cause les explications de type intellectualiste (et les visions enchantées que les organisations militantes tendent à donner d'elles-mêmes) qui rendent compte de l'engagement dans une cause ou un parti par la seule adhésion à des objectifs et idéologies. Ainsi, selon Gaxie, « sans nier que les mobiles idéologiques puissent être dans certains cas un facteur de mobilisation politique, on peut s'attendre à ce que d'autres incitations viennent les appuyer et les renforcer et que ceux qui consacrent leur temps et leur énergie à un parti soient rétribués d'une manière ou une autre »<sup>88</sup>. S'il s'inspire directement du concept d'incitation sélective — qui désigne chez Olson tout avantage personnel attendu de la participation à l'action collective —, le concept de rétribution s'en éloigne en élargissant la palette des gratifications susceptibles d'être retirées du militantisme. Alors qu'Olson envisage avant tout des bénéfices matériels, Gaxie intègre également les gratifications symboliques ou immatérielles (telles qu'un renforcement de l'intégration sociale).

Nos différents terrains permettent de repérer divers types de rétributions. Certaines, qui seront plus spécifiquement traitées dans la partie suivante, concernent les carrières militantes. S'engager dans une mobilisation, en devenir leader ou tout au moins un des animateurs les plus actifs, favorise l'accès à des responsabilités organisationnelles telles que l'obtention d'un statut de délégué syndical qui peut lui-même ensuite déboucher sur un poste de permanent, lui-même éventuel prélude à une longue carrière syndicale. Il ne s'agit toutefois pas là — et s'agissant d'un concept inspiré par la théorie utilitariste d'Olson, la nuance est importante — de stratégie consciente visant explicitement à « faire carrière ». Bien davantage, cette situation concerne des individus que leur investissement dans l'action a fait « repérer » par des leaders ou permanents syndicaux qui leur proposent ensuite d'accéder à des responsabilités au sein de leur organisation. Les modalités, mais aussi les ambiguïtés et les contraintes, de l'engagement dans ce type de carrière seront abordées plus en détail dans la partie suivante.

Les rétributions professionnelles ne sont pas non plus absentes. Celles-ci apparaissent toutefois limitées à nos seules données relatives aux intermittents du spectacle. On l'a vu, les salariés ont davantage à perdre qu'à gagner lorsqu'ils s'engagent dans des protestations au

---

<sup>87</sup> Daniel Gaxie, « Economie des partis et rétributions du militantisme », *Revue française de science politique*, 27 (1), 1977.

<sup>88</sup> *Ibid.*, p. 128.

sein de leur entreprise puisque leur activisme a tôt fait d'être stigmatisé, et parfois sanctionné, par l'encadrement ou la direction. En revanche, dans un secteur professionnel comme le spectacle où l'accès à de nouveaux emplois dépend en grande partie du capital social (ce que les agents désignent généralement comme « réseau »), la participation à l'action collective permet de nouer de nouveaux contacts, d'intégrer de nouveaux groupes à même de faire connaître des opportunités d'emploi ou de financement. Cet aspect est encore renforcé parce que l'on pourrait appeler l'écologie et la temporalité distinctes des luttes que nous avons prises pour objet. Les grèves des salariés, on l'a dit, sont limitées à la fois dans le temps et dans l'espace, car restreintes au seul site et personnel de l'entreprise, alors que la mobilisation des intermittents s'est inscrite dans une longue durée et surtout est d'ampleur beaucoup plus large, puisque réunissant potentiellement l'ensemble d'un secteur professionnel. De ce fait, les occasions de rencontrer des personnes à même de fournir des informations ou opportunités favorables sur le plan professionnel sont beaucoup plus fréquentes. L'extrait d'entretien qui suit est exemplaire de ce type de rétribution (l'accès grâce au militantisme à une institution auparavant fermée), dans le même temps qu'il signale un aspect méconnu par les approches trop étroitement utilitaristes, à savoir la mauvaise conscience ressentie devant l'obtention d'un avantage personnel par le moyen d'une lutte collective :

Quand j'ai rencontré la directrice de la DRAC Ile-de-France, j'étais en réunion ministérielle, il y a un des conseillers du ministre qui a dit : « Je vous présente F, sa compagnie est en Ile-de-France, ce serait bien que vous la receviez. » C'était un mec qui voulait me sauter. Elle m'a donné sa carte et j'ai eu un rendez-vous. Ça faisait cinq ans que j'essayais d'avoir quelqu'un à la DRAC. (...) J'ai dit à la coord, j'ai un souci, j'ai la possibilité d'avoir un rendez-vous parce qu'on m'a vue à la coord, (...) c'était compliqué pour moi et les potes m'ont dit : « vas-y ! » Moi ça m'angoissait de m'imaginer que je pouvais avoir des sous par le biais de la Coordination. (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

La pratique militante permet également d'acquérir des connaissances ou savoir-faire nouveaux, non explicitement recherchés mais rendus nécessaires par la conduite même de l'action et l'attribution des tâches au sein du collectif. On a ainsi vu plus haut le cas de cette comédienne qui a « trouvé sa place » au sein de la CIP-IDF en se consacrant à la CAP pour laquelle elle a fait l'apprentissage de tout un savoir juridique pour lequel elle n'avait auparavant aucun intérêt. Le cas de cet autre membre de la CIP-IDF est également exemplaire de ce type de processus : « Moi ici en arrivant je ne touchais pas une bille à l'ordinateur, bah tu apprends à te servir d'un ordinateur et puis après tu cliques sur la souris et puis là on est entrain de se dire, il faut qu'on aille voir au journal officiel si tel truc est sorti, bon ben

“google”, “journal officiel”, bah c’est parti et si tu n’arrives pas à le faire tout seul bah on se met à deux, on se met à trois, donc si tu veux.... Ah oui, les annexes de l’Unedic mais comment marchent les autres annexes et tout ça ? Tac tac, Assedic.fr, tu tombes sur le truc » (professeur de musique, 40 ans).

Mais ce sont surtout les gratifications symboliques que les entretiens conduits avec les travailleurs des différents secteurs professionnels qui apparaissent comme les plus présentes. Le plaisir retiré de la participation à la lutte est ainsi souligné : « C’est sûrement un des chefs-d’œuvre de la Coordination parce que franchement, au-delà du fait que c’était bien, on s’est vraiment éclaté grave » (musicien, 33 ans). Le souvenir de moments de mobilisation particulièrement intenses, au cours desquels il a été possible d’accéder à des lieux ou à des personnages valorisés dont on est en temps ordinaire tenu à l’écart, sont ainsi cités dans plusieurs messages sur la liste de la CIP-IDF à l’appui de la participation à une action dont la légitimité a été contestée au sein du mouvement des intermittents : « Je n’ai pas lu le nouveau modèle. Je ne vais pas au théâtre non plus. Par contre j’étais dans l’action de jeudi et ça restera pour moi un souvenir important. (...) Cette action a été pour moi (...) ma première visite à la Comédie française, et aussi ma première rencontre avec deux ministres » (message d’une RMIste).

Le registre de la *dignité retrouvée* dans et par la mobilisation est repérable dans les propos de personnes pour qui le passage de la passive résignation à l’action constitue, indépendamment des éventuels avantages retirés de la mobilisation, un acquis majeur de leur participation. La même action des intermittents donne ainsi lieu à ce commentaire sur la liste de discussion de la CIP-IDF : « Il fallait voir ce jour la joie, le bonheur de tous ceux, les amis, qui tiennent haut et fort, qui sont là, tous les jours, debout, qui n’ont pas renoncé malgré les cernes ». On trouve un même sentiment de fierté d’avoir contribué à la lutte dans les propos de cette hôtesse d’accueil du Groupe B après sa première participation à un mouvement collectif : « J’étais assez fière de participer à ça parce que c’était réellement la première fois que je m’impliquais en faisant des tracts, en faisant une adresse e-mail ». Affirmer sa valeur et sa dignité face à une entreprise qui tendent à les nier apparaît également comme un enjeu majeur pour cette salariée de la Librairie A, qui recourt significativement au vocabulaire du déni d’humanité : « Et effectivement on a fait cette grève pour lui montrer qu’on est des libraires, on n’est pas des chiens, on est des êtres humains » (caissière Librairie A). Plus modestement, l’action collective offre un cadre au sein duquel l’expérience personnelle peut

être valorisée et l'objet d'une forme de reconnaissance : « J'ai participé vraiment aux commissions avec une réflexion qui étaient la mienne, en parlant de mes pratiques. Saison en lutte, ça me plaisait bien aussi parce que j'avais plein de choses à y apprendre et à y dire, c'était bien » (comédienne et metteur en scène, 32 ans).

Un trait récurrent des récits de mobilisations que nous avons recueillis est que le bilan qui en est tiré s'inscrit fréquemment dans le registre de l'*enrichissement personnel*. La participation à la grève est *a posteriori* perçue favorablement parce qu'elle permet d'apprendre des choses nouvelles, en premier lieu sur la conduite de l'action collective elle-même (« J'ai découvert comment on pouvait organiser une grève. Comment on pouvait trouver des, ce que j'appelle moi en général des moyens habiles pour persuader les responsables à se plier aux volontés... », vendeur, librairie, 39 ans). Elle se révèle plus globalement comme un univers de pratique nouveau, dont l'intérêt principal réside dans la rupture qu'elle provoque avec l'existence ordinaire, et comme telle à même d'apporter des gratifications diffuses sous forme de sentiments d'excitation et d'enthousiasme : « C'était un petit peu excitant, enfin je sais pas, c'était un peu... Voilà... Oui, c'était vraiment la première fois que je m'impliquais dans une cause comme ça un petit peu politique, euh, si je puis dire... Oui, je, c'était un petit peu une action — gentiment, hein — de révolte » (hôtesse d'accueil, Groupe B, 27 ans) ; « Faire des actes comme la grève c'est passionnant. Ou faire d'autres actes de résistance dans l'entreprise c'est passionnant. Là je vais devenir plus intelligente pratiquement, en faisant ce genre de chose » (caissière, librairie, déléguée syndicale, 36 ans) ; « Je me sens beaucoup plus intelligente qu'avant et maîtriser des choses, de comprendre comment ça marche, d'avoir une opinion sur plein de choses » (comédienne et metteur en scène, 32 ans).

La grève constitue ainsi aux yeux de celles et ceux qui y participent un substantiel apport d'expérience, qui en constitue une des principales gratifications. Il est de ce point de vue significatif que ce soit dans le registre de la découverte sur soi-même, sur ses propres propensions à la révolte jusqu'à présent ignorées ou sur ses capacités à s'engager dans des actions jugées pour soi extra-ordinaires, que s'exprime dans plusieurs cas cette découverte : « [Mon engagement à la coordination m'a apporté] tout à fait égoïstement une plus grande confiance en moi, je ne me serais jamais crue capable de pouvoir répondre de façon précise et sûre à des questions que les gens posent et dire, affirmer dire : “oui, c'est ça, je vous assure, ça se passe comme ça” » (comédienne, 51 ans) ; « Je me suis dit “ah mais je peux faire ça,

formidable, je peux, c'est formidable" » (vendeur, librairie A, 39 ans) ; « Je me suis étonnée en fait dans cette implication, enfin je pensais être un peu plus passive » (hôtesse d'accueil, Groupe B, 27 ans). L'extrait d'entretien qui suit est de ce point de vue significatif du gain en estime de soi (« ça m'a fait du bien ») retiré de la confrontation avec un adversaire et de l'ascendant pris sur lui dans une joute verbale, et cela d'autant plus que la situation est inédite et constitue un révélateur d'aptitudes ignorées de soi :

Alors ce qui m'a fait beaucoup de bien c'est quand l'autre connasse de la CFDT nous a insultés en parlant de la Coordination, en nous disant qu'on avait pas notre place, qu'on avait rien à faire là. Là, je suis allée la voir et je lui ai dit : « Je ne comprends pas pourquoi vous dites que l'on n'a pas notre place, vous êtes élue de personne, vous ne représentez personne, je ne comprends pas, il y a combien de personnes à la CFDT, vous faites quoi dans la vie ? » - « Oui, je ne vous permets pas ! ». « Vous partez de quoi pour défendre les droits de qui ? ». C'était génial parce que là du coup, j'avais quelqu'un en face de moi et j'ai commencé à pouvoir lui répondre » (comédienne et metteur en scène, 32 ans).

Il serait toutefois délicat de s'en tenir à ces récits de la « révélation » quelque peu enchantée de dispositions contestataires jusqu'à présent méconnues et qui n'aurait attendu que l'occasion d'être découvertes. Les conditions de cette réception favorable du jeu militant et d'une perception des gratifications qu'il propose comme valant la peine d'être recherchées doivent une nouvelles fois être recherchées dans les dispositions des agents, dans leurs goûts et inclinations qui trouvent une forme de satisfaction dans leur transposition dans un nouvel univers de pratique et de sens. L'extrait suivant, tiré d'un entretien avec un caissier de librairie de 33 ans diplômé des beaux-arts et qui poursuit une carrière parallèle d'artiste plasticien, invite ainsi à rechercher dans les investissements artistiques (dont on a constaté en première partie la récurrence) de plusieurs salariés l'une des conditions d'une réception favorable du type particulier d'expériences qu'offre l'action collective : « C'est de l'ordre de l'expérience. Ça entretient, ça entretient mon travail [*i.e.* son travail artistique], ça lui permet de se développer. Oui, pour moi mon travail et ma vie c'est, sont liés. Donc ça c'est une expérience supplémentaire ». Lui font écho les propos de ce musicien de 33 ans qui estime ne plus pouvoir pratiquer son métier comme avant après sa participation à la CIP-IDF et qui lui aussi entend désormais intégrer son expérience militante à sa créativité artistique : « Donc là, je suis dans une phase où j'essaie de trouver aussi une réponse artistique à cela, donc savoir quel type de projet je vais monter pour pouvoir avoir une plus grande cohérence entre une pratique politique et artistique » (M11). Une nouvelle fois, les ressorts de l'action militante, syndicale ou autre, apparaissent comme d'ordre extra-militant.

La grève apparaît donc comme un moment d'acquisition de savoirs, savoir-faire et schèmes de perception que les salariés ne possédaient pas auparavant, et susceptibles de déboucher sur une syndicalisation. Elle constitue en particulier — et même s'il convient de se méfier des discours des acteurs recourant fréquemment à des schèmes proches de celui de la « prise de conscience » — le lieu où s'acquièrent un ensemble de justifications à l'action qui, le plus souvent, ne préexistent pas dans la tête des acteurs avant qu'ils ne se mobilisent.

On pourrait presque avancer que, de ce point de vue, le mécontentement se construit pendant et après, mais non avant, l'engagement. Certes, et le deuxième chapitre l'a montré, les agents ressentent avant leur mobilisation une insatisfaction devant leurs conditions d'emploi et de rémunération, et c'est cette insatisfaction qui trouve à s'exprimer dans l'action collective. Mais cette insatisfaction existe avant tout de manière diffuse, et est ressentie de manière plus ou moins confuse et, surtout, sur un mode individuel. C'est dans le cours même de leur mobilisation, par discussion avec les pairs et apprentissage d'un ordre de discours spécifique, que ces individus vont trouver et élaborer les raisons de se rebeller, de protester et de faire cause commune et, à terme, donner à cette insatisfaction une formulation et une portée véritablement collective et militante. De fait, et alors qu'il est le plus souvent supposé précéder l'engagement dans un collectif, le mécontentement — cette fois exprimé sous forme publique et élaborée — apparaît davantage comme un produit que comme une condition de l'action protestataire<sup>89</sup>.

Terminons ce point par un bref retour sur le concept de rétribution du militantisme. Tout comme celui d'incitation sélective, celui-ci a pu être critiqué pour son caractère potentiellement tautologique et son indéfinition qui en réduisent le pouvoir explicatif, l'analyste étant assuré de toujours parvenir à identifier une quelconque gratification qu'il

---

<sup>89</sup> Sur ce point, voir les travaux de Danny Trom, « De la réfutation de l'effet *NIMBY* considérée comme une pratique militante. Notes pour une approche pragmatique de l'activité revendicative », *Revue française de science politique*, vol. 49, n° 1, 1999, et Yves Dutercq et Claudette Lafaye, « Engagement et mobilisation de parents autour de l'école », *Revue française de sociologie*, 44 (3), 2003. Olivier Fillieule avait de son côté signalé que « parfois la mobilisation précède la mise en place d'un cadre [au sens de la *frame analysis* de cadre de discours militant] et (...), bien souvent, celui-ci se forge dans l'action, en se définissant notamment dans les interactions entre groupes mobilisés et avec les cibles et le pouvoir » ; « Requiem pour un concept. Vie et mort de la notion de structure des opportunités politiques », in Gilles Dorronsoro (dir.), *La Turquie contestée*, Paris, éditions du CNRS, 2005.



posera au principe d'un engagement pourtant a priori improbable<sup>90</sup>. Pour autant, on vient de le voir, il est difficile de nier que leur participation à l'action collective apporte aux agents un ensemble disparate de satisfactions et de gratifications. Simplement — et il s'agit là d'un substantiel amendement à la théorie d'Olson — et comme l'a montré François Chazel<sup>91</sup>, ces rétributions ne sont pas tant une condition de l'action collective que son *produit*. En d'autres termes, plutôt que d'être des avantages personnels consciemment visés et motivant le passage à l'acte, les rétributions sont des bénéfices non anticipés et qui ne sont perçus comme tels que dans le cours de la mobilisation ou après son achèvement. Une transformation, parfois en profondeur, du rapport à l'action collective constitue une autre de ces conséquences non anticipées par les agents de leur participation.

### ***3.2. La politisation par la lutte***

Si elle leur apparaît de prime abord comme un domaine de pratique marqué par l'étrangeté, la grève représente aussi pour les travailleurs les moins dotés en capital militant une expérience marquante, à même de significativement modifier leur rapport à l'action collective, au syndicalisme et, plus largement, au domaine politique.

Pour plusieurs des salariés rencontrés, l'expérience de la grève — ou plus exactement, et la nuance est de taille, l'expérience de la grève *victorieuse* — est l'occasion de la découverte de ce que l'on pourrait appeler la force du collectif. Les salariés découvrent qu'en cessant collectivement le travail ils engagent un rapport de force à même, à condition d'être suffisamment solidaires, de faire plier leur adversaire patronal et d'obtenir des gains substantiels : « Moi j'étais assez pour faire durer justement parce que ce qui est rigolo c'est que, comme c'est complètement une épreuve de force et que, finalement on se rend compte qu'on peut presque obtenir tout ce qu'on veut à partir du moment où tout le monde est amarré derrière le truc. Si tout le monde avait participé tout de suite comme dans les derniers jours de la grève, finalement ça se serait résolu en une semaine ou deux » (caissière, librairie, 33 ans). La découverte ne porte pas seulement sur l'efficacité de la grève, sur sa capacité à arracher des biens collectifs, mais également sur sa légitimité sociale. Une pratique antérieurement perçue avec méfiance voire hostilité, notamment parce qu'on a dû en tant que consommateur ou usager en subir les désagréments (« J'ai l'expérience de la grève des banques chez nous

---

<sup>90</sup> Daniel Gaxie a entrepris de répondre à ces critiques, tout en reconnaissant la validité de certaines d'entre elles, dans « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Revue suisse de science politique*, 11 (1), 2005.

<sup>91</sup> François Chazel, *Du pouvoir à la contestation*, Paris, LGDJ, 2003.

aux Antilles, ça a été déplorable »), apparaît dès lors qu'on y a participé, et qu'on a pu en éprouver la pertinence, comme pleinement légitime au point de faire regretter qu'elle ne soit pas plus largement mobilisée : « Il faut qu'ils arrêtent de prendre la grève comme un moyen d'emmerder les autres. C'est pas ça. C'est dommage que dans des sociétés y'a des gens qui acceptent tout, même si ils se plaignent. (...) Donc les gens ils ont un a priori de la grève que j'avais moi avant » (caissière, librairie, 37 ans). À l'inverse, l'incapacité à atteindre les résultats escomptés ou un bilan mitigé risque de détourner durablement les salariés de la grève, et cela d'autant plus que l'expérience a pour eux été positive et que la mobilisation était au rendez-vous : « Les gens étaient super déçus parce qu'ils avaient l'impression... Comme c'était exceptionnel que y'ait autant de monde du commerce, ils avaient l'impression qu'on allait un peu écouter ce qu'ils voulaient dire et puis finalement la convention collective a quand même sauté etc. » (déléguée syndicale Grand magasin) ; « Ils [les responsables de l'entreprise] s'en foutent. À la limite tant mieux ça [la grève] leur fait de la pub. Et que de toute façon, regarde H&M, ça a changé quelque chose leur grève ? » (vendeuse Groupe B, syndiquée CGT).

Le processus de légitimation ne bénéficie pas seulement à la grève, mais également à l'institution qui en a assuré la promotion et l'organisation, à savoir le syndicat, à l'égard duquel les représentations et attitudes peuvent connaître une substantielle transformation. Le cas d'un vendeur de librairie de 39 ans est de ce point de vue exemplaire. Issu d'une famille des fractions supérieures de la classe ouvrière (père ouvrier électricien, mère couturière en fourrure) dépourvue de toute tradition revendicative et attachée à l'exécution scrupuleuse du travail (« C'est quelqu'un [son père] qui est aussi consciencieux du travail, c'est ce qu'il m'a légué, mais tout ce qui est grèves, revendications, il ne le faisait jamais. Il a toujours fait son travail, il gagnait ce qu'il gagnait et puis c'est tout »), il relate sa participation à la grève, suivie de son adhésion à la CGT, comme un complet renversement de ses conceptions antérieures, d'autant plus ancrées que familialement héritées : « Pour moi c'était des gens [les syndicalistes] qui donnaient une mauvaise image un peu négative de l'entreprise, qui ne faisaient pas beaucoup progresser. (...) C'est des fouteurs de merde, ils ont pas à être là, l'entreprise peut fonctionner sans eux. Finalement c'est ça. Il y a eu une prise de, effectivement cette grève a déclenché autre chose, même si j'étais pas vraiment actif. Elle a déclenché autre chose, j'ai compris que il fallait être syndiqué pour pouvoir se défendre ». Malgré qu'elle ait été pour lui source d'ennui voire d'angoisse, son expérience de la grève l'a finalement amené à « changer de camp » : « Alors qu'avant j'étais plus, les responsables,

c'était eux qui avaient raison. Et maintenant je suis plus un petit peu, je suis plus maintenant de l'autre côté, avec ceux qui vraiment s'engagent, qui sont prêts à changer les conditions de vie du travail ».

Bien que quelque peu extrême en regard des autres entretiens, ce cas permet de souligner que l'engagement dans la grève se fait dans le cas des salariés dépourvus de capital militant (hérité ou acquis) *contre* des dispositions qu'ils tendent fréquemment à présenter comme « individualistes ». Le même vendeur explique ainsi que, quoique intéressé par la nouveauté que représente la grève, il s'est préalablement interrogé sur le bien-fondé d'un engagement qui contrevient à ses dispositions héritées au respect de la hiérarchie de l'entreprise (« Tu te lances dans quelque chose de nouveau, c'est une expérience, mais en même temps est-ce que c'est bien, ce que tu fais ? »), tandis qu'un caissier de la même librairie de 33 ans justifie sa faible implication dans la mobilisation, et son refus de se syndiquer, à sa « relation au groupe, quel qu'il soit » qui l'empêche de « se retrouver » dans l'action collective : « Je suis peut-être un peu trop individualiste, ou pas assez grande gueule. Y'a les deux ». Ce sont des dispositions elles aussi « égoïstes », et qu'il rapporte à son origine sociale (« mes parents ils sont patrons, déjà », en fait petits commerçants), que mobilise ce caissier de 35 ans pour justifier de la faible « conviction » de son engagement de délégué du personnel : « Moi si tu veux ce qui m'intéresse c'est... C'est augmenter mes revenus, quoi. J'ai jamais vu quelqu'un augmenter ses revenus en militant ou en revendiquant. Ça existe pas. Alors évidemment tu vas me dire "tu es un petit peu arriviste, capitaliste" — "mais oui, et je vous emmerde !" [rire] ». Significativement, ce sont les mêmes salariés qui rapportent prioritairement leur engagement dans la grève à la crainte de se stigmatiser comme « lâcheurs » ou « traîtres » ainsi qu'aux liens personnalisés qui les unissent aux responsables syndicaux de leur entreprise.

La participation aux luttes et aux diverses activités militantes, et spécialement aux débats ou discussions avec des pairs davantage aguerris, rend ainsi possible un *apprentissage politique*, comme fait d'intérioriser un ensemble de schèmes de perception et un répertoire de justification proprement politiques. Cet apprentissage est présenté dans certains entretiens sur le mode positif de la découverte d'un nouvel univers de significations jusqu'à présent méconnu, ce qui passe par l'apparition de nouveaux centres d'intérêts (repérables par exemple dans les lectures) ainsi qu'une nouvelle définition de soi et, on l'a vu dans le point précédent,

une réévaluation de ses capacités. Les extraits d'entretien suivants sont de ce point de vue particulièrement significatifs :

Quand je suis arrivé ici, je ne comprenais rien, j'ai commencé par entendre des discours, parfois je n'en comprenais même pas la teneur, de quoi ils parlent là ? Il y avait un tas de trucs, l'UNEDIC je n'en avais jamais entendu parler, mais au fur et à mesure que tu participes aux AG, tu commences à intégrer le vocabulaire, tu t'aperçois qu'il y a des gens qui sont plus ou moins pointus sur des questions politiques, juridiques et autres et tu te mets à lire des comptes rendus d'AG et tu te mets à lire... Les comptes rendus de commissions et il y a des trucs que tu ne comprends pas et puis tu te mets à poser des questions et tu te mets à parler dans les couloirs... (professeur de musique, 40 ans)

La Coord, ça m'a appris ça, ça m'a appris à déchiffrer des textes, ça m'a appris à décoder des trucs et d'être moins conne et de me dire surtout de ne pas rentrer dans le jeu de : « ouais la politique c'est nul, on y comprend rien, il y a plus de droite, plus de gauche », bon je suis assez d'accord avec ça dans le sens du parti politique mais je pense qu'il y a des idéologies fortes, il y a façon et façon d'arriver à des droits sociaux des gens et définitivement la droite ne passe pas par les mêmes chemins que la gauche, a priori dans l'idée comme ça. Mais en tout cas je suis armée pour me coller un rapport Latarjet, un rapport machin, parler du chômage. Tu vois quelle richesse de rencontrer des chercheurs, des économistes, des sociologues... J'ai plus peur de prendre un ouvrage sociologique à la Fnac ou n'importe où. (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

C'est une connaissance assez grande de certains dossiers que je ne connaissais pas, quand on parle d'UNEDIC, de choses comme ça, de culture, de financement, de tout ça... Et puis toutes les relations avec les syndicats, avec les partis politiques, tout ce qui n'est pas très beau d'ailleurs, c'est vraiment des choses que je ne connaissais pas du tout. (musicien, 33 ans)

Le plaisir et l'« enrichissement personnel » retirés de la pratique militante peuvent ainsi contribuer à ce que Daniel Gaxie appelle l'« effet surrégénérateur », c'est-à-dire le fait que le groupe militant (syndicat, association, parti, la différence important peu ici) produit « d'autant plus de combustible qu'il en consomme davantage »<sup>92</sup>. En d'autres termes, les satisfactions et gratifications retirées d'un premier engagement favorisent d'une part les carrières militantes à l'intérieur du groupe, avec éventuellement une prise de responsabilités en son sein, mais également l'investissement de nouvelles causes, relevant d'autres formes de militantisme. Ainsi certains de nos enquêtés se sont-ils tournés (ou songent à le faire) vers le militantisme associatif ou politique postérieurement à un investissement militant dans leur milieu professionnel :

---

<sup>92</sup> Art. cit., p. 140.

Après [son engagement à la CGT] je m'intéresse plus à tout ce qui est mouvance altermondialiste et tout. Par exemple j'apprend le rachat par Lagardère, je l'apprends alors que je suis en train de manifester à Gênes. (...) Parce que moi en fait j'étais totalement inorganisé, je refusais, parce que c'était familial, j'allais voter à aucune élection, j'étais même pas inscrit sur les listes électorales etc. et tout. Et puis ben je commence à me politiser. Donc en 2001, oui, c'est ça, avant l'effet Besancenot, lors des municipales, ben j'adhère à la LCR (vendeur Groupe B, délégué syndical, 34 ans).

Et si je me reconnaissais pas du tout dans un enjeu politique, je pense que dans d'autres biais humanitaires ou euh peut-être je m'y retrouverais à un moment donné pour défendre des choses et pour euh être utile à quelque chose de toute façon (comédienne et metteur en scène, 32 ans)

Le seul lien que j'ai eu et je vais peut-être y retourner mais sans pour autant adhérer, ça a été avec ATTAC par un copain pendant la période de campagne du TCE, donc un copain qui est allé voir ATTAC parce qu'il voulait militer contre la constitution donc à un moment, il m'a amené dans une réunion d'ATTAC et voilà. Donc j'ai milité, un petit peu, non j'ai pas milité, je me suis surtout beaucoup informé et j'ai pris part aux débats sur la constitution européenne. (professeur de musique, 40 ans)

Les deux derniers extraits d'entretien le montrent bien, cet intérêt pour d'autres formes de militantisme, et plus généralement pour le domaine politique, peut être timide, encore marqué par une certaine méfiance, et dans certains cas ne pas dépasser le stade du projet. Ces propos n'en témoignent pas moins d'une découverte, sur un mode positif, d'un univers de sens et de pratique jusqu'à présent méconnu, et d'un changement d'attitude à son égard. Seuls certains de ces agents poursuivront une carrière syndicale (ou dans d'autres types d'organisation collective). Mais la mise en lumière du poids et de l'influence de l'expérience pratique de la lutte ne nous en a pas moins permis de repérer un des principaux facteurs d'enclenchement des carrières militantes. La partie suivante est précisément consacrée à l'analyse de ce second passage à l'acte, celui qui conduit, via l'adhésion effective à une organisation syndicale, à une pérennisation des engagements.



## **Chapitre IV**

### **Rapports au syndicalisme**

L'expérience de la lutte, on vient de le voir, est susceptible de transformer plus ou moins profondément le rapport des agents à l'action collective. Pour autant, reste posée la question de l'inscription dans la durée d'engagements individuels suscités par une dynamique de mobilisation collective, mais toujours susceptibles de s'effacer au terme d'un épisode contestataire. Les organisations de mouvement social, et spécialement ici les organisations syndicales, permettent de stabiliser ces engagements, tout en assurant au groupe la disponibilité des ressources utiles à de nouvelles mobilisations. Mais encore faut-il que les agents fassent le pas d'intégrer ces organisations en devenant des membres permanents par le biais d'une adhésion. Cette adhésion, plus ou moins formelle selon les types d'organisation, est loin d'aller de soi. Elle relève elle aussi d'une forme de passage à l'acte qui, tout comme l'engagement dans la mobilisation, suscite réticences et appréhensions souvent d'autant plus vives que le domaine militant est méconnu. Cet aspect nous conduira, dans cette partie consacrée au rapport aux syndicats dans les trois secteurs étudiés, à distinguer entre deux catégories d'agents, distinctes selon le degré et le type de leur engagement : les travailleurs syndiqués et les animateurs syndicaux. Il nous conduira également à poser au cœur de la réflexion le statut que les travailleurs accordent au syndicalisme.

#### **1. Les syndiqués**

Le récit que nous avons pu faire des luttes qui ont agité la Librairie A présente un processus vertueux et en quelque sorte idéal : des salariés auparavant étrangers au militantisme découvrent au travers de l'expérience d'une série de grèves victorieuses l'intérêt et l'utilité de l'action syndicale et rejoignent en nombre la CGT. On aurait cependant tort de se laisser abuser par un récit aussi enchanté. En premier lieu, et comme l'ont montré les autres

mobilisations étudiées, parce que toutes les luttes ne débouchent pas mécaniquement sur une adhésion, ensuite parce que le ralliement lorsqu'il s'opère ne concerne pas la totalité des travailleurs de l'entreprise ou du secteur, et enfin parce que leur engagement effectif peut s'avérer superficiel ou de courte durée. Il convient donc de se pencher sur les modalités concrètes des ralliements syndicaux, dont on verra qu'ils ne sont dénués ni d'ambiguïtés, ni d'usages en relatif décalage avec les « fonctions » officielles des organisations professionnelles.

### *1.1. Des logiques d'engagement complexes*

Comprendre les logiques de ralliement des travailleurs au syndicalisme impose une nouvelle fois d'inscrire cette option au sein d'un ensemble d'alternatives. En d'autres termes, ici encore, l'engagement est loin d'être la solution qui s'impose comme la plus immédiate ou la plus évidente aux travailleurs qui rencontrent une difficulté dans leur emploi. D'autres solutions peuvent leur apparaître comme plus simples, moins risquées, ou tout simplement comme seules envisageables lorsque sont méconnues les missions et les modalités d'action du syndicat. Parmi celles-ci, le recours individuel auprès de la hiérarchie s'impose souvent le plus spontanément comme le seul plausible. Confrontés à ce qu'ils perçoivent comme une difficulté *singulière* qui ne concerne qu'eux — alors qu'elle peut pourtant affecter l'ensemble du groupe de travail —, et à ce titre redevable d'une solution individualisée et adoptée dans le cadre d'une confrontation ou d'une négociation inter-individuelle avec la hiérarchie directe, ces travailleurs ignorent les ressources *collectives* de règlement des conflits. Cela est spécialement le cas lorsque ces ressources collectives — c'est-à-dire en premier lieu une présence syndicale — sont absentes, discrètes ou faibles, mais pas uniquement. Les dispositions des agents jouent également un rôle important dans cette adoption privilégiée des stratégies individuelles.

Quand ça va pas avec le patron j'en change et puis c'est tout. (...) Parce que moi j'ai eu un problème aux Antilles, j'ai été licenciée, mais moi j'ai été voir un avocat. J'ai payé un avocat et j'ai gagné mon affaire. Moi c'est ça, y'a un problème je vais voir un avocat. Je pensais pas passer par un syndicat. Et même jusqu'à maintenant je leur dis je suis syndiquée mais si jamais y'a un problème avec le patron je vais en justice avec un avocat (caissière, Librairie A).

*Q – Le syndicat, c'est un deuxième recours, si je suis impuissante avec la hiérarchie ?*  
*Y – Oh bah oui, ah ben oui parce que je m'entends bien avec mes responsables donc j'ai pas à leur faire de bébés dans le dos quoi ! Je vais voir directement là où il y a un problème, j'essaie de hein d'en discuter, pour moi le dialogue c'est primordial ! Le dialogue c'est primordial ! En second temps, éventuellement... On a fait, je ne sais*



plus quand, une sorte de grève, pendant une heure on a arrêté de travailler, c'était pour la grille de salaires, ça a été, mais je préfère le dialogue. (Yasmine, télé-conseillère Orgapublic)

*Q – Tu n'es pas très syndicale alors ?*

R – Râler pour râler non. Mais c'est vrai aussi qu'ils [les syndicalistes] aident bien. Enfin moi, enfin c'est mon point de vue, c'est parfois trop... Et puis on peut quand même discuter avec les responsables, non, sans que ça prenne des proportions... (Gabrielle, télé-conseillère Orgapublic)

Les trois extraits d'entretien qui précèdent montrent que ces dispositions ne sont pas homogènes. Dans le premier cas, ce sont des dispositions présentées comme « individualistes » qui amènent à chercher, y compris via l'engagement dans un conflit en justice, une solution singularisée à un problème lui aussi perçu comme individuel. Dans les deux suivants, à l'inverse, c'est une vision pacifiée des rapports professionnels, tendant à privilégier les solutions négociées au niveau individuel tout en évitant le conflit (« le dialogue », « discuter sans que ça prenne des proportions »), qui produit un résultat similaire. Ce n'est, on le verra plus loin, que lorsque le « dialogue » et la « négociation » échouent que le syndicat peut apparaître comme une voie de recours — mais là aussi dans une logique « individualiste » proche de la relation de service : le § 1.2 le montrera, c'est vers un usage individuel de ressources collectives que tend fréquemment l'adhésion syndicale.

La situation est quelque peu différente lorsque les travailleurs ont pu avoir la preuve en acte de l'utilité de l'organisation syndicale. À la Librairie A, c'est, on l'a vu, après le succès de plusieurs grèves qui y ont été menées qu'une proportion importante des salariés a adhéré au SYCOPA-CGT. À l'inverse, comme dans le cas du Groupe B, l'échec de la mobilisation n'entraîne pas de vague d'adhésion, et cela même si la simple concrétisation du mouvement, le fait qu'un nombre significatif de collègues ait répondu favorablement à l'appel à la grève, peut apparaître comme une première forme de succès. La contribution des ressources syndicales à la réalisation de la mobilisation — laquelle se manifeste par la fourniture de drapeaux, banderoles, ainsi que par la présence et les conseils des permanents de la branche — n'est pas seule à jouer dans cette appréciation favorable. Un soutien davantage personnalisé y contribue significativement, comme l'indique le fait que, selon la déléguée CGT de la Librairie A, plusieurs de ses collègues aient décidé d'adhérer à ce syndicat après avoir reçu de sa part une somme modeste en solidarité. Il n'est pas sûr que les calculs égoïstes (adhérer afin de bénéficier d'un soutien matériel lors d'une prochaine grève) soient au principe de ce type d'adhésion, le sentiment de reconnaissance, et d'avoir une forme de dette,

à l'égard d'une organisation qui vous a ainsi manifesté son soutien peut tout autant en rendre compte.

La situation est bien évidemment inverse lorsque les salariés ont connu une première expérience négative avec des syndicalistes. Cela est par exemple le cas de cette vendeuse qui travaillait régulièrement dans la librairie d'un musée en enchaînant des CDD très rapprochés. Tentée de rejoindre une grève lancée dans son entreprise, mais craignant de se stigmatiser aux yeux de la direction et de ne plus pouvoir bénéficier des successions de CDD qui lui permettaient une certaine stabilité d'emploi, elle a finalement décidé de se mobiliser après avoir reçu du leader syndical l'assurance qu'il l'appuierait pour la transformation de son poste en CDI. La promesse ne fut jamais tenue et elle n'a effectivement jamais été reprise par la librairie. C'est donc avec une certaine défiance qu'elle a ensuite accueilli les offres d'engagement qui lui ont été adressées au sein de la Librairie A. D'autres font écho, pour rendre compte de leurs réticences devant l'action syndicale, de cas de salariés « lâchés » par des permanents syndicaux qui n'auraient pas tenu leur promesse de s'occuper de leur défense en échange d'un arrêt de leur mobilisation. Cette salariée du Grand Magasin, enfin, signale la répulsion qu'avait provoquée chez elle la rencontre avec des syndicalistes étudiants lorsqu'elle était à l'université, au point de susciter chez elle une hostilité à l'égard du syndicalisme en général :

« En fait je voulais pas du tout me syndiquer. (...) J'ai été tellement dégoûtée par les syndicats étudiants, quand j'étais étudiante. Parce que j'étais à l'UNEF-ID à Tolbiac, et il se trouve que j'avais une de mes très bonnes copines qui était très amie avec les gens qui à l'époque dirigeaient l'UNEF-ID. Et que donc j'ai passé beaucoup de temps dans leur bureau, avec le président de l'UNEF-ID etc. Et que je les supportais pas. Je supportais pas leur discours anti-étudiants, méprisant, pensant qu'à leur carrière politique, n'ayant aucune, aucune envie de faire du vrai travail syndical, c'était écœurant ».

Cette image a priori négative, ou tout au moins marquée par une certaine méfiance, est encore plus présente parmi les salariés qui ne connaissent pas, ou très peu, le monde syndical — comme, plus globalement, l'univers de la politique au sens large. Si certains entretiens expriment un sentiment d'étrangeté sans hostilité (« Me syndiquer c'est pas mon truc » dit ainsi une télé-actrice, « Je devrais me syndicaliser mais non mais j'ai pas d'étiquette » dit une autre), d'autres laissent entrevoir une défiance forte à l'égard de toute forme d'organisation, perçue comme une menace potentielle pour sa propre liberté de pensée et d'agir. La crainte de l'« embrigadement » et de devoir endosser une « étiquette » ou une identité collective que

l'on ne maîtrise pas reviennent ainsi parmi les motivations des hésitations ou des réticences devant l'adhésion :

Moi j'aime pas trop les, tout ce qui est mouvements, machins, étiquette etc. (caissière Librairie A).

J'ai pas envie de m'investir plus parce que je... Enfin j'ai jamais fait, m'investir réellement dans un mouvement j'ai jamais fait, et j'ai pas envie. C'est quelque chose qui me... Y'a aussi que lorsqu'on adhère par exemple à un syndicat comme la CGT, mais ça peut être autre chose aussi, il faut être en accord total avec leurs idées, plutôt, et moi je le suis pas toujours à 100 %. Donc c'est non, voilà, je préfère ne pas... Être là, mais ne pas après m'investir plus que ça. (vendeuse Librairie A)

*Q - Et tu n'aurais pas été à la CGT ?*

R - Non, non, non. Ça par contre, je t'ai dit, je ne savais pas très bien pourquoi je me suis inscrit à un syndicat, après je savais très bien pourquoi je n'y adhérais pas. Non pas parce qu'ils ne font pas quelque chose de bien, ils ont fait des choses bien, mais simplement il y a une mentalité qui... J'aime bien être... Que l'on ne me dise pas tout le temps ce que je dois faire (intermittent, membre de la CIP-IDF).

Dans ces conditions, les invitations à l'adhésion adressées par des animateurs syndicaux risquent de s'avérer contre-productives : le salarié jaloux de sa « liberté » sera d'autant plus réticent à rejoindre une organisation que l'invitation à le faire est pressante et de ce fait immédiatement suspecte de relever d'un « embrigadement ». La réaction de ce réceptionnaire de la Librairie A à l'égard de permanents syndicaux suspects de faire passer le développement de leur organisation avant les intérêts des travailleurs est de ce point de vue exemplaire :

[Un permanent] dit "ce que vous devriez faire, c'est vous syndiquer". Et là on a vu le gars qui prêchait un peu pour sa paroisse, hein. Et je dois dire que plus tard moi je me suis, c'est vrai que j'ai adhéré à la CGT. Mais les deux autres gars qui étaient avec moi, les deux autres réceptionnaires, ils n'ont pas adhéré à la CGT. Parce que justement la façon dont il l'a dit, l'air de dire "bon, votre grève c'est bien gentil mais adhérez d'abord à la CGT", ça passait un petit peu pour, pas du chantage, non, je dirais pas ça, mais pour le gars qui s'intéresse avant tout à ce qu'il y ait plus d'adhérents et puis, voilà. Et donc ça a pas été très bien reçu.

Ce type de suspicion, et les réactions épidermiques devant tout ce qui semble menacer l'autonomie individuelle, sont d'autant plus vives que le syndicalisme est mal connu, et paraît constituer un univers trouble : c'est « parce qu'il y a toujours des choses qui sont pas très nettes » dans le monde syndical, et qu'elle refuse de se laisser en quelque sorte contaminer, qu'une vendeuse du Groupe B explique ses premières réticences devant l'adhésion. Les

mêmes craintes de l'« embrigadement » et de l'asservissement de l'intérêt général de la cause à des enjeux particuliers de « chapelle » se trouvent au principe, parmi les intermittents, de leur ralliement à la Coordination plutôt qu'à un syndicat :

Je n'aimais pas l'idée de donner de l'argent, pour m'encarter et d'avoir une appartenance unique, pour moi la Coordination c'était une association de gens qui regroupait des gens qui pouvaient être aussi bien syndiqués que pas syndiqués, et que c'était un endroit libre de tous les courants qui allaient travailler ensemble. Et j'étais assez persuadée au démarrage que la Coordination pouvait réunir, pouvait faire cette prouesse là de réunir des gens qui militaient dans la même direction (comédienne, metteur en scène, 32 ans).

J'avais un a priori sur les partis politiques et les syndicats, c'est-à-dire que moi je rejette toute hiérarchie, pour moi, la hiérarchie, c'est-à-dire que la hiérarchie verticale, pour moi ne fonctionne pas. Elle est aliénante, elle est inefficace, donc moi j'ai toujours rejeté ça. Donc moi, les collectifs, ça a été pour moi, moi j'en rêvais. (...) Tout d'un coup chacun a la parole, on peut dire ce qu'on veut, on peut dire des conneries, voilà tout d'un coup c'est... Il y a une liberté d'expression qui justement n'existe pas dans les appareils politiques ou syndicaux. (comédien, 41 ans)

### ***1.2. Un syndicalisme incarné***

Ces réticences peuvent être toutefois levées, et parfois rapidement, dès lors que le syndicalisme n'est plus cet univers méconnu et inquiétant, mais qu'il parvient à s'incarner dans des personnes, en l'occurrence des collègues dont on peut apprécier chaque jour sur son lieu de travail les qualités humaines ou le dévouement. C'est par conséquent dans le vocabulaire de la *rencontre* avec des personnes dotées de qualités remarquables que plusieurs futurs syndiqués expliquent qu'ils ont finalement surmonté leurs réticences premières. Ainsi Alexine, après avoir dit que c'est « par Ludovic », le délégué CGT du Groupe B, qu'elle a décidé d'adhérer à ce syndicat, vante les qualités qu'elle a pu identifier chez lui (et notamment le fait qu'il prenne de son temps pour se déplacer sur son magasin) et qui ont pesé dans sa décision : « Son discours me plaisait, parce qu'on a quand même discuté ensemble, son discours me plaisait. Et puis c'était le seul qui s'était déplacé à... À Paris Nord, à [la ville de son magasin], quand j'avais dit que ça serait bien qu'il vienne faire un tour pour voir un peu ce qui se passe. (...) C'était pas une langue de bois. [II] disait oui effectivement il y a beaucoup de choses à changer, beaucoup de choses à faire. » Une autre salariée du Groupe B affirme de même que « Y'aurait pas eu la rencontre avec Ludovic, jamais j'aurais pris une carte, jamais je me serais syndiquée, jamais je me serais réellement intéressée ». À l'inverse, une mise à l'épreuve décevante consolide le désintérêt, comme dans le cas suivant où une

déléguée a révélé son manque de combativité : « La déléguée syndicale elle n'était pas très efficace parce que devant la gérante j'ai l'impression qu'elle s'écrasait ! » (télé-actrice).

Le rôle de ces rencontres et la logique personnalisée qui les sous-tend et les rend efficaces pour l'engagement syndical, sont sans doute encore plus parlants dans l'extrait d'entretien qui suit, où Raymonde, une télé-actrice de Grouptel, rend compte de sa rencontre avec une déléguée FO qui lui a proposé de rejoindre son syndicat : « Un jour il y a eu Evelyne H. qui (...) était venue le midi pour nous présenter, parce qu'il y avait un pot au CE. (...) Et puis on a discuté, et puis elle était ben de chez moi du Pas-de-Calais donc du coup on a bien accroché et tout, on a discuté puis elle recherchait des gens pour les élections qui allaient bientôt se faire, elle m'a dit "ça t'intéresse pas ?" et tout, je dis "ben si", et puis c'est comme ça que je suis arrivée à FO ! » On le voit, le rapprochement entre l'animatrice syndicale et sa futur recrue n'opère pas sur des bases organisationnelles ou idéologiques<sup>93</sup> ; si les deux femmes « accrochent », c'est dans un cadre convivial (un « pot au CE ») et avant tout parce qu'elles sont originaires de la même région (mais aussi parce qu'elles sont toutes deux des femmes, qu'elles ont peut-être le même âge...), et ont en commun un certain nombre d'expériences sur lesquelles se fonde une sympathie mutuelle qui rend davantage envisageable de répondre favorablement à une proposition d'engagement avant tout perçue sur le mode de la demande de service ou de l'invitation à partager ses intérêts.

Ce sont ces relations personnalisées au principe des ralliements qui expliquent que plusieurs des syndiqués interviewés puissent dire, comme on l'a vu dans la partie précédente, qu'ils auraient tout aussi bien pu rejoindre une autre organisation si elle s'était présentée à eux la première. Ce sont également elles qui expliquent que certains salariés changent de syndicat ou mettent un terme à leur adhésion lorsque l'animateur change — c'est là encore le cas de Raymonde, qui a quitté FO pour la CGT lorsque la personne qui l'avait faite entrer au syndicat a changé d'entreprise et a été remplacée par un nouveau responsable FO moins sympathique. De fait, c'est l'ensemble de l'offre syndicale (là où elle est diversifiée) qui paraît être appréhendée en regard des traits de personnalité des individus qui l'incarnent. Ainsi Alexine a-t-elle rejoint la CGT parce que son représentant est « le moins faux cul de

---

<sup>93</sup> Elle n'opère pas non plus sur un de ces « alignements des cadres » de perception que la théorie du *framing* pose au principe des engagements militants ; cf. pour la présentation du modèle David A. Snow, E. Burke Rochford, Steven K. Worden, Robert D. Benford, « Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation », *American Sociological Review*, 51, 1986, et pour une critique Lilian Mathieu, « Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », art. cit.

tous », alors que le représentant de la CFDT est décrit comme « un con ». De même Raymonde explique-t-elle qu'à son départ de FO elle a écarté l'option d'un ralliement à la CFDT car « la personne qui était déléguée syndicale centrale *je la connaissais bien*, c'est quelqu'un qui touchait des pots de vins de la direction de façon à se taire sur certains sujets ! ». Véronique, quant à elle, appréhende les syndicalistes de son centre d'appel non au travers de leurs organisations ou de leurs programmes, mais de leur attitude qu'elle observe attentivement et qu'elle rapporte à des traits de personnalité (« égocentrisme », « caractère », « ambition »...) : « La superviseur plateau 2 pour moi elle est trop égocentrique et de toutes façons elle ne fera rien si ça risque de lui nuire personnellement, je pense, même si elle a beaucoup de caractère, j'en suis sûre mais elle a sa propre ambition et elle ne roule que pour elle ! ». Les « étiquettes » organisationnelles, auxquelles les « vrais » militants (et nombre d'analystes) attachent énormément d'importance, apparaissent ainsi largement secondaires aux plus novices en matière de syndicalisme<sup>94</sup>. On constate une nouvelle fois que certains des ressorts de l'engagement syndical apparaissent largement étrangers au syndicalisme et à ses principes de classement.

Le poids des schèmes de perception moraux — plutôt qu'idéologique ou politiques<sup>95</sup>, par exemple — apparaît également lorsque des travailleurs rendent compte de leur vision du monde syndical qu'ils ont devant les yeux. Ainsi, cette hôtesse d'accueil du Groupe B qui a participé à activement à la préparation et à la conduite de deux journées de grève explique son refus de se syndiquer au profit de son ralliement au groupe informel des « sans-étiquette » par le spectacle désolant de syndicalistes s'affrontant physiquement : « Je n'avais pas du tout envie de faire partie d'un syndicat parce que quand les pourparlers, enfin, la grève a commencé en fait, j'ai réellement vu les syndicats, avec d'autres personnes, qui en venaient aux mains. C'est-à-dire, enfin, ils se disputaient, que ce soit la FO et la CGT, enfin j'ai vu

---

<sup>94</sup> Un constat similaire est tiré par Sophie Bérout de son étude des jeunes syndicalistes de la restauration rapide : « Jeunes, précaires et issus de l'immigration dans l'action syndicale », communication au colloque « Classe, ethnicité, genre... Les mobilisations au piège de la fragmentation identitaire », CRAPE, IEP de Rennes, 8-9 mars 2007.

<sup>95</sup> Le rejet des références politiques est sensible dans l'extrait suivant, où les préventions contre la CGT sont surmontées par le constat de son « ouverture » à la fois idéologique (attestée par la présence de militants chrétiens) et générationnelle : « J'avais un peu une appréhension au début de la CGT et tout, mais que effectivement à la Maison des syndicats, oui voilà, ils ne parlent jamais de politique, il y en a même qui ont des chaînes avec des croix et qui sont tout à fait catholiques ou autre tout ça, donc moi je ne voulais surtout pas faire de politique, ça c'est pas mon truc quoi, et donc oui et au contraire en plus ce qui est bien je trouve à la CGT, tu as des gens de tous les âges, à chaque fois qu'on a des réunions, et t'as même encore des gens qui sont en retraite qui aident encore et qui viennent aux réunions, qui viennent aux congrès, voilà, t'as des gens de tous les âges, tu peux échanger avec des gens de tous les âges, et moi c'est ça que j'aime bien, ils n'y font pas de discrimination au niveau de l'âge ! » (Raymonde).

deux représentants syndicaux se frapper. Donc là je me suis dit “ah d’accord, si c’est ça, je crois que, voilà, je ne vais soutenir ni l’un ni l’autre parce que c’est du n’importe quoi” ». On trouve une anticipation d’une condamnation morale similaire chez Alexine, déléguée du personnel au Groupe B, qui explique le désintérêt de ses collègues pour le syndicalisme par la concurrence selon elle dérisoire à laquelle se livrent les organisations : « Si c’est la CGT qui a eu l’idée il faut dire que c’est marqué CGT sur le tract, si c’est FO il faut marquer que c’est FO... On n’est même pas solidaires entre nous, comment veux-tu qu’on soit solidaires avec des employés ? (...) Comment veux-tu que les gens nous fassent confiance tant que nous, enfin si nous on se fait notre petite guéguerre ensemble ? ».

Les pages qui précèdent tendent donc à montrer que les ressorts de l’engagement syndical ne sont guère fondés sur des repères ou principes idéologiques ou organisationnels, mais bien davantage sur les traits de personnalité des individus qui animent les syndicats. On devra également garder en mémoire que dans plusieurs des sites que nous avons étudiés, l’adhésion peut d’autant moins relever d’un choix idéologique ou organisationnel qu’il n’y a parfois qu’une seule organisation présente. On notera enfin que même les choix qui paraissent les mieux informés idéologiquement, et qui semblent le plus témoigner d’une connaissance fine du monde syndical, peuvent être en relatif décalage avec les schèmes de perception dominants de cet univers. Ainsi, lorsque Céleste, caissière de la Librairie A dotée d’un haut niveau de capital culturel et férue d’histoire sociale, se dit heureuse que le seul syndicat présent dans son entreprise ait été la CGT car c’est vers cette organisation qu’elle se serait spontanément tournée, elle ne fait pas référence à Bernard Thibaud ou Louis Vianet, mais à Emile Pouget, sur la vie duquel elle s’est documentée.

### ***1.3. Remise de soi et syndicalisme de service***

On a vu plus haut qu’une des raisons du relatif désintérêt des travailleurs pour l’action syndicale est qu’ils tendent à privilégier les modes individuels de règlement des difficultés qu’ils peuvent être amenés à rencontrer dans leur emploi. Pour autant, on aurait tort d’opposer ces stratégies individuelles à un syndicalisme tout entier du côté du « collectif ». Le syndicat apparaît à bien des travailleurs comme un instrument mobilisable dans leurs conflits individuels avec leur encadrement, mais à solliciter lorsque la négociation ou le rapport de force dans l’interaction directe (le « dialogue » ou la « discussion » évoqués plus haut) ont échoué. Le syndicat, en d’autres termes, apparaît comme une ressource à disposition lorsque les modes plus informels et pacifiés de règlement des conflits se sont révélés insuffisants ou

insatisfaisants, mais toujours dans l'optique d'un règlement individualisé du problème. C'est donc dans le cadre d'une *relation de service* que, bien souvent, les salariés s'adressent à leurs représentants syndicaux.

En témoignent ces extraits d'entretiens qui expriment une appréciation favorable des salariés sur les animateurs syndicaux de leur entreprise et sur le syndicalisme en général, mais qui n'adhèrent pas car ils n'en éprouvent pas le « besoin ». Ce n'est que lorsque ce « besoin » se fera sentir, c'est-à-dire s'ils rencontrent une difficulté dans leur emploi susceptible d'être résolue par une intervention syndicale, que ces travailleurs jugeront nécessaire de solliciter voire de rallier l'organisation. Ainsi Gabrielle, une télé-actrice de 42 ans, affirme qu'elle ne rejoindrait un syndicat, ou ferait éventuellement grève, qu'en cas de « souci » : « Moi je n'ai pas eu de soucis particuliers enfin bon ! Pour l'instant ça ne m'intéressait pas, je ne vois pas pourquoi moi je ferais systématiquement grève parce que c'est la grève ! Le jour où j'aurai besoin de faire grève, je le ferai peut-être ! ». Sa collègue Yasmine adresse une fin de non recevoir aux offres de service de la représentante de la CFDT car ses conditions de travail la satisfont pour le moment — tout en prenant soin de préciser qu'en cas de problème elle ira d'abord « voir [sa] responsable » : « Je me suis fait une amie CFDT, elle me dit encore hier “t'oublies pas d'aller voter le 1<sup>er</sup> mars !” – “mais oui bien sûr”, mais bon j'ai été les voir à la CFDT, ils m'ont convoquée, je dis “mais écoutez pour l'instant tout le monde il est mignon, tout le monde il est gentil, tant mieux hein, mais si il y a quelque chose, d'abord j'irai voir ma responsable !” ».

D'autres extraits d'entretiens confirment cette perception du syndicat comme ressource en cas de difficultés individuelles. Ainsi cette vendeuse de la Librairie A victime de harcèlement de la part d'un cadre et qui valorise le syndicat parce que « ça aide », en l'occurrence en permettant de se sentir moins seule dans des interactions tendues avec la direction : « T'es pas tout seul, lui il est moins... Il est moins, oui, il est moins sûr de lui. Ça oui, quand il y a une troisième personne c'est sûr que... ». De même c'est pour « se protéger » personnellement devant ce qu'il pressent comme une menace de la direction à son égard que ce caissier a décidé de se syndiquer : « Je me suis syndiqué parce que, comme d'autres personnes d'ailleurs dans la boîte, pour, on va dire pour être protégé en cas de pépin. Ce qui est arrivé à Oscar [un de ses collègues récemment licencié pour une faute qu'il nie], ça aurait pu m'arriver à moi, bon, et c'est mieux d'être syndiqué. (...) Mais, si y'avait pas eu tous ces problèmes de licenciements et de démissions j'aurais pas été syndiqué ». Et c'est très



significativement sur le mode de la rétribution d'un service personnalisé que cette intermittente rend compte de son adhésion passée au SFA : « Je payais ma cotisation à la SFA, pendant deux-trois ans quoi, parce qu'une fois j'étais allée les voir parce que j'avais un problème avec un employeur et j'étais allée les voir et euh donc du coup, je m'étais sentie obligée de leur donner ma cotisation ». On remarquera ici que cette adhésion a été temporaire, et n'a pas débouché sur un investissement militant durable ; une fois écoulé le temps d'adhésion estimé « équitable » en échange de l'assistance reçue du syndicat, la syndiquée s'est retirée de l'organisation.

Le syndicat est ainsi perçu par ces travailleurs avant tout comme un prestataire de services, une ressource institutionnelle à activer en cas de difficulté et dont l'existence est à ce titre très appréciée et l'absence regrettée. Très significatifs, là encore, sont les propos de cette télé-actrice qui se réjouit de la présence de plusieurs syndicats dans son entreprise, qu'elle considère comme un facteur de protection (leur « vigilance » est soulignée), et qu'elle oppose à la chaîne de magasins où elle travaillait auparavant, dont certaines succursales étaient dénuées de présence syndicale. Cette vision favorable ne la conduit pourtant pas à se syndiquer elle-même : « C'est ce que je regrettais aussi chez [une chaîne de magasins de loisirs] parce que tous les magasins n'avaient pas de syndicats et c'est vrai que quand il y a un syndicat, ça change des choses, ils ne peuvent pas se permettre les mêmes choses ! (...) Mais heureusement qu'ils sont là, même si j'ai pas envie de me syndiquer personnellement je suis vraiment contente qu'il y ait des gens qui soient là, qui soient vigilants ! ». Le syndicat, de toute évidence, constitue un domaine d'action étranger à soi, que l'on n'imagine pas d'investir soi-même. Une *division du travail de défense des salariés* imprègne ces représentations : cette défense ne peut être le fait des salariés eux-mêmes investis dans une organisation qui leur appartiendrait, mais elle semble réservée à une catégorie particulière d'agents de fait reconnus comme seuls dépositaires des savoirs et savoir-faire nécessaires. Cette représentation dichotomique imprègne également les discours de salariés syndiqués, qui se posent comme n'étant eux-mêmes pas capables de conduire des luttes et d'arracher des avantages à la direction, mais en attribuent le mérite à l'action des seuls responsables syndicaux de l'entreprise : « Jusqu'à maintenant on a eu des filles [les déléguées CGT], comment on les appelle, des dames de fer. On les appelle des dames de fer, et quand on faisait des réunions bon j'y allais pas souvent, mais quand je voyais que le moral des troupes était au plus bas je disais "n'oubliez pas que maintenant si on a une augmentation de salaire, (...) c'est quand même grâce à elles" » (caissière de la Librairie A, 37 ans, syndiquée).

Cette division de fait du travail de défense des salariés qui confère l'essentiel de sa conduite aux seuls responsables syndicaux, et plus encore son appréhension sur un mode individuel comme solution à des difficultés personnelles, est regrettée par les syndicalistes. Les entretiens avec des salariés très investis dans l'action syndicale et qui occupent des postes de représentants se font très largement l'écho du dépit que suscitent les usages instrumentaux et individualisés du syndicat par des salariés parfois décrits, davantage que comme égoïstes, comme ignorants des conditions concrètes de conduite de l'action syndicale et de ses enjeux. Les propos de ces deux syndicalistes, l'une du Grand Magasin et l'autre d'un centre d'appel, sont exemplaires de ce dépit :

Y'a tout une partie des gens quand même qui sont beaucoup à reprocher aux syndicats de pas agir assez, de pas défendre assez, mais quand on leur dit "mais tu es syndiqué ?" — "non" — "bon ben avant de nous demander de tout faire, dis-toi bien que ça commence par toi, donc..." Les discussions sont très difficiles parce que je pense que pour beaucoup de gens ils considèrent les syndicats comme une institution, comme un truc à part où les gens sont finalement payés pour, et que finalement ils ont pas eux à s'investir plus que ça.

Parce que c'est pas pour toi que tu roules quand t'es au syndicat mais ça il y en a beaucoup hein, et c'est dommage moi je trouve donc voilà, il y en a aussi beaucoup qui se mettent au syndicat parce qu'ils ont le feu aux fesses ! Qui veulent sauver leur tête, là aussi c'est dommage parce que dans ce cas là c'est pareil, tu roules pour toi et pas pour les autres, qu'ils ont l'impression que c'est un pouvoir, alors que c'est pas un pouvoir hein, je suis désolée, c'est pas ça du tout !

Dans ces conditions, et comme l'exprime bien la déléguée CGT du Grand magasin, c'est la possibilité de « faire du collectif » à partir de situations individuelles identiques, plutôt que d'opérer un traitement au cas par cas, qui s'avère actuellement le principal enjeu, mais aussi le plus difficile à réaliser, pour le syndicalisme : « Nous on veut faire du collectif et pas de l'individuel. Le problème c'est que les gens ça ils le comprennent pas. Pour eux le syndicat il est là pour les aider eux, en tant que personnes. Ils arrivent, pour beaucoup, ils ont du mal à comprendre le côté collectif du syndicat. Le côté que c'est pas parce que toi, toi X t'as un problème, oui ben, le syndicat peut essayer de t'aider, mais ça serait mieux que toi X t'as un problème, que Y il a le même et que Z a le même, ça serait quand même plus simple que vous vous mettiez ensemble et que y'ait le syndicat derrière, plutôt que le syndicat défende juste X. Qui au final risque de ne pas gagner. Parce qu'il sera tout seul ».

Nous terminerons cette partie consacrée au passage à l'acte que représente l'adhésion syndicale en signalant deux de ses aspects, dont la dimension la plus notable est qu'ils sont identiques à certains de ceux que nous avons relevés lorsque nous avons abordé le passage à la mobilisation dans des épisodes contestataires. Le premier est l'anticipation des risques de l'adhésion syndicale, qui constitue un stigmate aux yeux de l'encadrement et expose à des sanctions d'autant plus dommageables que le statut du salarié est précaire. Ainsi telle salariée de la Librairie A a-t-elle attendu la confirmation de la transformation de son CDD en CDI pour affirmer, et sur un mode semble-t-il revendicatif, son ralliement à la CGT : « Pour avoir un CDI il fallait montrer qu'on était contre les filles [les déléguées CGT], montrer qu'on était contre. Y'a une fille qui a fait ça, qui était contre à 100 %, contre les trois filles, et quand elle a eu son CDI elle s'est syndiquée et puis !... [rire] Et là ils ont vu leur erreur parce que c'est une fille qui avait beaucoup de choses à dire (...) Elle a dit tout ce qu'elle avait à dire, tout ce qui n'allait pas, tout ce qu'elle trouvait inconcevable et tout. (...) Et puis elle a dit "et je vous préviens que je suis syndiquée". Et là elle est partie, on était mortes de rire » (caissière Librairie A, 37 ans, syndiquée).

Le second aspect relève des rétributions du militantisme, dont on peut constater une nouvelle fois qu'elles ne sont pas nécessairement anticipées mais sont identifiées et appréciées postérieurement à l'engagement. Une meilleure estime de soi et le sentiment de se faire mieux respecter (mieux que ceux qui ne sont pas syndiqués, spécialement) par l'encadrement du fait de son statut de syndiqué constituent ainsi des satisfactions d'autant plus appréciables qu'elles préservent de l'imposition de tâches désagréables : « Ce qu'il y a c'est que les, on va dire les fayots pour aller vite, se rendent pas compte qu'ils se font complètement exploiter : ils font des heures supplémentaires gratuites, on va les... Ils sont moins bien traités que nous [les syndiqués], c'est ça que moi je trouve affligeant, c'est que non seulement ils sont en train de faire du lèche-bottes, mais qu'en plus les autres les enfoncent et que ils disent rien. Nous à la limite y'aura plus un respect, bon on a souvent des affrontements avec les cadres, c'est quasiment tous les jours où on va se jeter, mais, voilà quoi » (vendeuse librairie A, 34 ans, déléguée CGT).

## 2. Les animateurs syndicaux

Le terme d'« animateurs syndicaux » est ici employé pour regrouper l'ensemble des syndicalistes disposant d'un statut de représentant (délégué du personnel, délégué d'entreprise, élu de CHSCT, etc.). Il est également destiné à marquer la différence, déjà signalée dans la partie précédente, entre des syndiqués dont l'investissement dans l'organisation se limite parfois à la seule adhésion et les militants syndicaux qui occupent des postes de représentants et sont identifiés par leurs collègues comme les véritables acteurs de la défense, individuelle ou collective, de leurs intérêts de travailleurs. On verra que la prise de responsabilités qui caractérise ces syndicalistes ne relève pas, encore une fois, de logiques ayant la défense des travailleurs pour seul principe, et qu'elle implique l'apprentissage d'un nouveau rôle aux exigences parfois contradictoires.

### 2.1. Des « malgré-nous » du syndicalisme ?

Ce qui frappe dans bon nombre de récits d'animateurs syndicaux est que leur engagement et surtout leur prise de responsabilités ne relèvent que rarement d'un libre choix, d'une décision prise individuellement, mais qu'ils sont les produits de différentes formes de pressions ou de contraintes. Car si celles-ci peuvent paraître relativement « douces », et relever comme on le verra de la « pression amicale », elles n'en déterminent pas moins un engagement qui sans elles n'aurait sans doute pas eu lieu. Il est certes possible d'identifier des cas qui relèvent effectivement d'une volonté personnelle d'engagement, fondée sur une conviction dans l'utilité et la nécessité de l'action syndicale. Les récits rendent compte de l'engagement comme d'un acte fondé sur des « principes », ceux de la légitimité de la défense collective des salariés, comme dans le cas de cette déléguée CGT de la Librairie A — « par principe je voulais me syndiquer, je me disais “y'a pas de raison” » — ou de ce militant du SFA qui décrit son adhésion comme fondée sur la « responsabilité » : « Il y a un moment où je me suis dit, ça suffit, il faut aussi prendre des responsabilités, du moment où je ne voulais pas rentrer dans un parti politique, je crois beaucoup au syndicalisme, c'est marrant parce que c'est venu récemment le syndicalisme pour moi et finalement je me suis dit que le vrai le précurseur d'une démocratie, c'est plus les syndicats que les partis politiques, du moment où on nie le syndicalisme, on nie la démocratie, c'est aussi important et peut-être même plus que les politiques ».

Sans mettre en cause la sincérité de ces propos, extrêmement minoritaires parmi nos interviewés, on peut penser qu'ils sont loin de livrer la clé des engagements qu'ils rationalisent. D'autres logiques, déjà évoquées, permettent également d'en rendre compte, telles que l'heureuse transposition de compétences ou inclinations forgées dans d'autres univers de pratique, ou les rétributions symboliques retirées de l'endossement d'un rôle perçu comme altruiste ou relativement « risqué ». Mais doivent également être prises en compte les *opportunités* d'engagement, ouvertes par les circonstances et qui échappent à la maîtrise des agents. Ces opportunités peuvent par exemple être représentées par les négociations sur les 35 heures, qui ont impliqué dans certains secteurs la nécessité de « trouver » des porte-parole des salariés et ont agi comme une forte incitation à « sortir du rang ». Ainsi amenés à endosser un statut, plus ou moins durable et formalisé, de représentants de leurs pairs, des salariés ont pu faire l'apprentissage de la représentation, y prendre goût, acquérir les compétences que cela exige (savoir être à l'écoute des collègues, comprendre le fonctionnement des relations professionnelles, savoir tenir tête ou négocier avec la direction, etc.), et finalement s'installer dans un statut et un rôle que le ralliement à une organisation syndicale vient confirmer plutôt que susciter. Le récit de Ludovic, délégué d'entreprise CGT du Groupe B de 34 ans, correspond à ce processus progressif de prise de responsabilités de plus en plus importantes, mais où l'adhésion syndicale n'est qu'une étape parmi d'autres, et pas la première :

C'est le passage aux 35 heures. Donc en fait il y a apparition de délégués syndicaux. Dans le magasin de X-ville, la CFDT, mais bon que vraisemblablement on a mis sur orbite, quoi, côté direction, et puis y'a un délégué CGT qui commence à jouer les trublions sur le magasin de [un quartier parisien]. Donc on rentre rapidement en connexion. On forme un petit groupe, y'a des gens qui sont syndiqués, pas syndiqués. Et en 99, en particulier sur mon magasin, donc on demande les élections avec plusieurs collègues, oui, et donc on se présente sur liste CGT et on est brillamment élu au comité d'entreprise, parce qu'à l'époque on avait des comités d'entreprise par établissement. Et en tant que délégués du personnel on nomme un délégué syndical, c'était pas moi à l'époque, c'était quelqu'un d'autre. Et on commence à mettre les choses en place, et à se préparer à la négociation sur les 35 heures.

Ainsi que le montre Sophie Bérout dans son étude de l'investissement des jeunes précaires dans l'action syndicale, le fait que le syndicat soit un « collectif à construire » sur le lieu de travail constitue une forte motivation<sup>96</sup>, les salariés se donnant un objectif à atteindre dans des conditions de relative autonomie (à l'égard des structures syndicales elles-mêmes, notamment, avec lesquelles ils n'ont au départ que peu de liens), dans le même temps que cela

---

<sup>96</sup> Sophie Bérout, « Jeunes, précaires, et issus de l'immigration dans l'action syndicale », communication citée, p. 6.

leur ouvre une voie de valorisation de soi. C'est, dans la plupart des cas, après s'être ainsi signalés par leur activisme sur le site de leur entreprise que certains salariés sont « repérés » et pris en charge par leur fédération de branche ou leur union locale ou départementale. Ils se voient rapidement proposer des stages de formation qui les rendent plus compétents pour agir dans leur entreprise, mais aussi des postes de représentants qu'ils occupent d'autant plus facilement et rapidement que ceux-ci sont vacants compte tenu de la faiblesse de l'implantation syndicale dans leur secteur. Des carrières extrêmement rapides peuvent ainsi s'enclencher en l'absence de concurrence inter-syndicale et sous l'influence de l'effet surrégénérateur du militantisme décrit par Daniel Gaxie. Le cas de Ludovic est une nouvelle fois typique de ce processus :

Assez vite, maintenant je le vois rétrospectivement, comme on voit que je suis un jeune militant actif de moins de 30 ans etc. et tout, la CGT commence on va dire à me mettre le grappin dessus. Donc on me propulse à l'union locale, on me propulse à l'union départementale, on me propulse à la fédération. Je vais négocier, comme en plus le Groupe C est la plus grosse entreprise de cette convention collective, à la convention collective de la librairie. Enfin bref, on fait de moi un super-militant. Quitte un peu à délaisser aussi ce qui se passe dans l'entreprise. En fait je le vois que rétrospectivement. Evidemment, ça te plaît, on te donne des responsabilités etc. et tout, tout le monde il est beau tout le monde il est gentil.

Mais ces opportunités d'engagement et d'occupation de responsabilités sont aussi saisies sous l'influence, ou la pression, de tiers. Les vocations à occuper des postes de représentant du personnel sont rares, c'est pourquoi les animateurs syndicaux s'emploient à les susciter parmi leurs collègues en ayant parfois recours à des formes de « pressions amicales ». Nous avons ainsi rencontré à plusieurs reprises des salariés qui n'auraient pas pensé à se présenter à une élection de délégué du personnel, par exemple, s'ils n'avaient pas été directement sollicités par un collègue syndiqué. Dans plusieurs des cas, c'est parce que ce collègue vient d'accéder à de nouvelles responsabilités et que son poste est devenu vacant qu'il se cherche un successeur dont il estime qu'il est le mieux à même d'occuper son ancien poste.

En réalité jamais j'aurais dû être délégué parce que c'est pas quelque chose qui serait venu de moi mais Sylviane a un peu insisté, elle m'a expliqué que c'était mieux pour plein de raisons, et comme je m'étais dit ben tiens, pourquoi pas, c'est une expérience, un défi à relever... (...) Quand elle me l'a proposé en fait, c'était parce que en fait elle avait peur que ce soit quelqu'un proche de la direction qui soit élu (...) et donc qui aurait participé au CE, et donc qui aurait, si tu veux, il aurait freiné un peu tous les efforts de Sylviane ou de Noémi, etc. (...) J'étais étonné qu'elle me demande ça à moi

parce que j'avais jamais montré de l'intérêt pour ça mais bon, il faut croire que tous les autres ont refusé (caissier Librairie A, 35 ans).

Noémi qui était déjà déléguée syndicale a essayé de voir qui serait intéressé, sauf que aussi, parce qu'elle comptait Sylviane se représenter comme déléguée du personnel. Elles m'ont demandé si ça m'intéressait, parce qu'elles voyaient que j'étais quand même plutôt à m'excuser tout le temps, tout ça. Moi j'ai longuement hésité parce que je voyais le temps, ça prenait du temps et que je savais pas si je serais capable de trouver tout ce temps-là. Mais en même temps personne ne se présentait, y'avait pas du tout de, c'était pas l'affolement général pour se présenter. Je me disais que si, enfin je me dis quoi c'est pas possible de rester sans délégué (caissière Librairie A, 36 ans).

Il y avait vraiment besoin de quelqu'un parce qu'il y avait une délégation qui avait fondu. Oui, ils étaient plus que deux ou trois délégués, alors on m'a dit "je sais très bien que toi ça ne te, c'est pas tellement ton truc, mais il faudrait que si tu, ça serait bien que tu reviennes". Et donc je me suis, j'ai, je me suis reproposé comme délégué, je suis redevenu délégué (réceptionnaire Librairie A, 53 ans ; il évoque ici son expérience de délégué FO dans un emploi antérieur).

Une part de l'efficacité de la pression exercée sur ces candidats malgré eux à l'occupation de responsabilités syndicales tient au fait qu'ils sont parfois les seuls à pouvoir occuper le poste. Dans des secteurs où le turn-over est important ou dans les entreprises de création récente, il est souvent difficile de trouver des salariés disposant de l'année d'ancienneté nécessaire pour pouvoir être élu délégué du personnel. Ainsi, si c'est Sylviane qui, au sein de la Librairie A, a été la première à se syndiquer et a joué un rôle décisif dans l'implantation de la CGT dans son entreprise, elle n'a pu elle-même se présenter la première fois aux élections et a dû solliciter une de ses collègues. Initialement réticente, celle-ci a finalement pris goût à l'action syndicale : « Je pouvais pas être déléguée syndicale parce que j'avais pas un an d'ancienneté. Donc on n'avait pas de base syndicale, et après on a commencé à parler justement de faire grève pour les salaires, donc la personne qui avait un an d'ancienneté était pas spécialement chaude pour devenir déléguée, donc elle a été balancée comme ça, mais maintenant voilà, c'est la plus... ». Ici encore, on voit que c'est dans et par la pratique que s'enclenchent et se consolident les carrières militantes.

## ***2.2. Endosser un nouveau rôle***

Une fois identifiés comme des candidats potentiels puis, après avoir accepté de se présenter, été élus par leurs collègues à des postes de responsabilités variables, les syndicalistes doivent faire l'apprentissage d'un nouveau rôle, celui de porte-parole, de représentant d'un groupe de pairs qui s'en remettent à soi pour défendre leurs intérêts. Ce faisant, ils sont « sortis du rang » et se sont signalés à leur direction comme des adversaires ou

tout au moins des gêneurs potentiels, dans le même temps qu'ils se dotaient d'un trait distinctif : ils ne sont plus désormais des salariés « comme les autres », mais des collègues un peu à part, à l'égard desquels il est légitime d'exprimer certaines attentes et exigences. Or les entretiens montrent que l'endossement de ce nouveau rôle ne va pas de soi pour des travailleurs qui y étaient parfois d'autant moins préparés que c'est sous l'influence d'une forme de pression — amicale, on l'a dit, mais pression tout de même — qu'ils se sont présentés.

Le sentiment d'accéder à un univers nouveau, celui des relations professionnelles, totalement étranger et en partie incompréhensible est fréquemment exprimé. La description que donne ce délégué du personnel des réunions avec la direction de la Librairie A témoigne de sa difficulté à s'investir dans une activité qui ne présente à ses yeux qu'un intérêt très réduit : « Ça me rappelle à l'école quand tu sortais, quand tu allais à la cantine (...) de une heure à deux heures, en pleine digestion, la prof tu captais rien, y'avait même pas un mot que je comprenais à la fin de l'heure... Je trouvais ça... Et là c'est exactement pareil, je digère pas mais j'ai l'impression que ça me fait le même effet. Y'a une atmosphère soporifique qui s'installe petit à petit ». Cette impression d'étrangeté se double parfois d'un sentiment d'illégitimité qui dissuade de prendre la parole pour en laisser le monopole à ceux qui maîtrisent véritablement les enjeux des relations professionnelles. Elu en grande partie « malgré lui » délégué du personnel FO dans un emploi antérieur, ce réceptionnaire de la Librairie A laisse bien percevoir dans sa description des réunions combien il ne s'y sentait « pas à sa place » car peu légitime (comme en témoigne sa crainte de commettre de « imprudences ») pour s'exprimer au nom de ses collègues :

J'ai été délégué un petit peu après être rentré [dans une grande librairie]. J'ai été deux mois donc à l'essai j'étais pas syndiqué, après j'ai été syndiqué, et quelques temps après, quelques mois après j'ai été délégué. Et je me suis aperçu que c'était pas facile du tout. Maintenant malheureusement j'ai jamais eu de... Parce qu'une formation de délégué, hein, il faut quand même connaître un certain nombre de choses, et moi j'ai jamais eu cette formation. Malheureusement. Donc j'ai fait partie comme d'autres délégués, j'étais un petit peu de ceux qui assistaient aux réunions mais qui ne prenaient pas très très souvent la parole, faut avouer. Ceux qui prenaient, c'était celui dont je vous parle, hein, qui prenait le plus souvent la parole, qui avait une réelle connaissance d'un certain nombre de... Donc il y en avait deux qui prenaient la parole, les autres le plus souvent ne... Ne prenaient pas... Parce que des fois on prend la parole mais on fait une imprudence, hein, ça se peut aussi. En plus quand il s'agit de discuter de problèmes de comptabilité, quand il y a des lectures par exemple de bilans de l'année, il s'agit de contester certaines choses... Un bilan c'est quelque chose d'énorme, avec tellement de postes, tellement de... Bon. Donc... Et puis en plus sans



parler des termes techniques, donc c'est pas si facile que ça d'être délégué. C'est pas si facile. Alors donc je me suis interrompu, j'ai arrêté, j'ai dit bon ben j'arrête.

La déception est fréquemment au rendez-vous pour celles et ceux les moins armés pour endosser le rôle de représentant, qui se rendent compte que leur bonne volonté ou leur disponibilité ne suffisent pas. C'est par exemple le cas de Lucien, caissier à la Librairie A, qui affirme que « si j'avais su qu'on allait m'emmerder à ce point j'aurais refusé » (de se présenter à l'élection de délégué du personnel). C'est aussi, de manière plus significative, le cas d'Alexine, vendeuse au sein du Groupe B qui s'est engagée sous l'influence croisée de différents facteurs : des conditions de travail et un niveau de salaire très insatisfaisants, mais aussi une forme de disponibilité biographique (« je m'ennuyais ») favorisant l'investissement d'un domaine d'activité, le syndicalisme, dont une amie militante offre une image valorisante, et la « rencontre » (cf. supra) avec un délégué CGT dynamique. La désillusion a été rapide, sous l'effet cumulé des rétorsions de son encadrement, du constat de l'ampleur de la tâche (« il faut tout créer »), mais aussi que le militantisme relève d'un univers dont elle se méfie (« c'est politique ») et requiert des dispositions dont elle se pense dépourvue (être « militante dans l'âme ») :

Je suis arrivée dans un moment de ma vie où je m'ennuyais, donc j'avais envie de m'engager dans un truc et je savais pas dans quoi. Et que j'ai rencontré Sylviane et Sylviane me parlait beaucoup de ce qu'elle faisait, je trouvais ça plutôt intéressant. Elle m'a présentée à Ludovic H., je me suis dit "oui, je vais travailler avec lui". Et en fait je me suis rendue compte que le syndicat c'est pas forcément ma tasse de thé. C'est-à-dire que si tu veux t'engager dans... Parce que avant tout ce qu'il faut savoir c'est que le syndicat c'est politique. C'est défendre des idées, c'est défendre des envies, et c'est pas moi. C'est-à-dire que je suis très forte pour critiquer, mais je suis comme les trois quarts des Français, ça m'emmerde d'agir. Tu vois. Donc euh... Donc euh je me suis mis là-dedans, je suis rentrée là-dedans. Et puis comme je te le disais, c'est le gros problème, c'est que Groupe B est une boîte extrêmement jeune, parce qu'elle a été rachetée en 98 par [un grand groupe], et que rien n'est fait, tu vois, et qu'il faut tout créer. Et que si t'es pas militante dans l'âme t'as pas forcément envie de le faire.

Les interactions avec les collègues apparaissent de ce point de vue comme un point de tension particulièrement vif. Devenus représentants du groupe de leurs pairs, les délégués sont directement confrontés à ce que l'on a appelé plus haut la division du travail de défense des salariés. L'essentiel de ce travail leur est attribué par leurs collègues qui tendent à s'en remettre à eux pour résoudre toutes leurs difficultés individuelles tout en manifestant une forte réserve devant les offres d'action collective qu'ils leur adressent. D'où des récriminations récurrentes à la fois devant la passivité de leurs collègues (manifestée par leur réticence à faire

grève dans le cas du Groupe B) et leur tendance à les prendre pour « le père Noël », à « trop en attendre » de leur part.

Et puis je me rends compte surtout que c'est vraiment pisser dans un violon en fait. Puisque de toute façon y'a personne derrière qui pousse et quand t'as des idées et quand t'as envie de faire des choses y'a personne qui te suis. Alors ils sont tous là en train de t'encourager, "ah oui, c'est une bonne idée", tu leur présentes un truc, "voilà maintenant j'aurais besoin de vos signatures pour voir si tout le monde est d'accord avec moi et si tout le monde se sent concerné parce que c'est écrit", t'as personne qui dit "ah oui mais non, je suis pas d'accord avec ça, ah non moi je signe pas, j'ai trop peur des conséquences". Alors ça va, quoi. (...) Syndicat c'est pas Samantha Stevens, hein, c'est pas ma sorcière bien aimée. (Alexine, vendeuse Groupe B, 27 ans, déléguée du personnel CGT)

Là ça s'est calmé, mais au début c'était "ah bon, toi tu es délégué alors tu peux bien, tu peux aller dire ça, et puis ça nous on n'a pas ça mais toi tu es délégué, tu peux nous aider, tu peux leur demander de faire ça", on m'a un peu pris pour le père Noël, donc... (Lucien, caissier Librairie A, 35 ans, délégué du personnel CGT)

L'absence de résultats tangibles — « pisser dans un violon » — contribue à la démobilisation, spécialement lorsqu'une connaissance partielle des temporalités de l'action syndicale fait percevoir comme des échecs définitifs les premières tentatives de mobilisation dont la réussite requiert un travail militant beaucoup plus approfondi. Un tel découragement est exprimé par Alexine (« Moi j'ai l'impression surtout que c'est comme ça et puis pas autrement, que c'est un système qui est bien déjà établi »), mais également par Aline, salariée d'un centre d'appel qui légitime son refus d'occuper des responsabilités syndicales par son défaitisme : « Ça sert absolument à rien ! Moi j'ai eu le cas, t'auras beau y mettre la meilleure volonté du monde, si il n'y a pas d'écoute de l'autre côté, si je vois qu'elles n'en tiennent pas compte, plusieurs fois mais même, c'est quoi, il y a à peine, au tout début où j'étais en CDI , on a eu des entretiens encore avec la responsable de production, j'en ai remonté des choses, et des choses qui ne collaient pas, ou des trucs qui nous auraient aidées à bosser, il n'y a pas eu de changement, ça fait deux ans que je suis là. (...) Donc un moment on devient un peu défaitiste, on se dit c'est bon quoi, on a autre chose à faire, moi j'ai plus envie de me stresser au boulot quoi ! »

L'exercice de responsabilités syndicales exige donc des compétences relationnelles avec les collègues et avec la direction, un savoir-être vis-à-vis d'autrui qui ne va pas de soi ; quand par exemple Lucien affirme « Moi dans les CE j'estime que j'ai un comportement quand même correct », il exprime combien sa légitimité de représentant de ses collègues lui

paraît incertaine dans un cadre institutionnel qui le contraint à s'exposer davantage que ses dispositions l'inclineraient spontanément à le faire, et où il craint de ne pas apparaître assez « combatif » (« Je fais quand même le minimum, je discute des problèmes (...). Mais je le fais sans conviction »). Mais l'action syndicale exige aussi un certain nombre de savoir-faire, de compétences spécialisées qui ne relèvent pas seulement de l'organisation et de la conduite du collectif, comme dans la grève, mais présentent un caractère plus formel. L'apprentissage du droit du travail apparaît de ce point de vue comme un point intéressant, car il est évoqué dans plusieurs entretiens comme une activité source de satisfactions, où peuvent s'épanouir des dispositions de type scolaire tout en se présentant comme un enrichissement personnel. On a vu dans la partie précédente comment une intermittente avait ainsi pu acquérir par son investissement dans la CIP des compétences juridiques extrêmement fines quant à l'indemnisation du chômage des intermittents. Les entretiens conduits avec des salariés du commerce ou des centres d'appel indiquent des processus d'apprentissage du droit du travail beaucoup plus limités, dans lesquels la recherche individuelle de documentation s'accompagne d'une sollicitation des ressources juridiques qu'offre le monde syndical.

Cette section a sans doute tendu à davantage souligner les contreparties négatives que les rétributions de l'engagement syndical. Pourtant, en nous concentrant sur les difficultés de l'apprentissage du rôle de syndicaliste, nous avons tendu à reléguer au second plan d'autres difficultés tout aussi importantes et potentiellement dissuasives. Il en est ainsi de la stigmatisation des responsables syndicaux par l'encadrement sur leur lieu de travail, dont plusieurs entretiens rendent compte : « Moi quand je vois une nouvelle je lui fais : “tu veux un CDI ? Oui ? Alors là tu es mal barrée si tu parles avec Céleste [la déléguée du personnel], tu rigoles avec Céleste, tu es mal barrée, tu auras pas de CDI” » (caissière Librairie A) ; « De toutes façons tous les gens que je vais coopter<sup>97</sup> ne seront pas pris parce que vu mon étiquette déjà, ça m'étonnerait qu'il soit pris ! Même avant déjà chez FO j'avais beaucoup coopté, les gens n'ont jamais été retenus, comme par hasard ! » (télé-actrice Grouptel, syndiquée FO puis CGT). De manière générale, les syndicats jugés les plus combatifs sont dénigrés par la direction dès que s'approchent les élections, tendant ainsi à disqualifier ceux qui en sont membres : « Donc les gens qui veulent se syndiquer à la CGT on leur dit “attention tu sais la CGT c'est des communistes, c'est des ci, c'est des ça, regarde à la télé tu les vois toujours en train de brûler des palettes” et tout, moi c'est ce que je leur [à ses collègues] dis quand on voit

---

<sup>97</sup> Dans ce centre d'appel, la responsable des ressources humaines propose aux salariés de coopter une jeune recrue de l'extérieur, qui, si elle est retenue permet au salarié cooptant de percevoir une prime.

à la télé c'est des gens par exemple on va fermer leur boîte, elle va être délocalisée en Chine, c'est des gens qui ont plus d'autre choix que de brûler des palettes et de gueuler ! ».

Les rétorsions matérielles sont également fréquentes, et s'exercent sous forme de blocage de carrière, de changements de postes ou de tentatives de suppression de certains aménagements particuliers, comme dans le cas de cette télé-actrice : « Quand je suis passée à la CGT, ben la direction aussi a essayé de m'enlever mes horaires réguliers, or ça je le sais par une source officieuse mais c'était la RH. Mais bon heureusement le médecin du travail n'est pas tombé dans leur piège, c'est quelqu'un de très sympa et très bien qui leur a dit "attendez si je lui ai donné des horaires réguliers c'est qu'il y a des raisons ! Donc je suis désolée vos histoires de syndicats ça ne m'intéresse pas !" Et je les ai gardés, mais bon ça tu te demandes toujours si ça ne va pas te retomber dessus ou quoi ! » Dans certains cas — nous en avons eu plusieurs exemples au Groupe B —, l'arme de la menace voire du licenciement effectif est employée à l'égard des syndicalistes les plus vindicatifs.

Cet ensemble de sources d'insatisfactions et de déceptions pour les syndicalistes pourtant parfois parmi les plus motivés explique que plusieurs d'entre eux soient tentés par l'option de la défection. La question du choix entre les trois alternatives identifiées par Hirschman se pose en effet à l'ensemble des salariés tout au long de leur carrière, et même ceux qui avaient le plus clairement choisi la prise de parole peuvent à certaines étapes de leur parcours, et notamment lorsque se présentent des opportunités d'accéder à un autre emploi plus satisfaisant, choisir d'abandonner l'action syndicale. Ces défections fragilisent bien évidemment l'action syndicale en compromettant sa pérennité. Les efforts accomplis pendant plusieurs années pour assurer une présence syndicale forte dans l'entreprise sont compromis, voire réduits à néant, lorsque le principal animateur syndical se retire sans avoir trouvé de successeur — situation très probable quand ses collègues ont témoigné à son égard d'une attitude de remise de soi fondée sur une division du travail de défense collective. Elles suscitent également dans certains cas des reproches de « trahison », d'autant plus vifs lorsque se diffusent des rumeurs quant à la manière dont le responsable syndical aurait « négocié » avantagusement son départ avec la direction.

### 3. La forme syndicale en question

On souhaite dans cette ultime partie aborder la perception de la forme syndicale par les travailleurs des trois secteurs que nous avons étudiés. Il s'agira plus précisément ici d'étudier non seulement les évaluations, souvent à forte tonalité critique, que les agents donnent de la forme syndicale, mais également d'en cerner la logique et les enjeux. Traiter cet aspect nous paraît important au terme de ce rapport, car il rejoint les constats tirés de l'étude d'autres terrains relativement proches, comme l'engagement humanitaire<sup>98</sup>, qui eux aussi repéraient les effets d'une supposée humeur critique à l'égard des formes estimées « traditionnelles » de militantisme, dont le syndicalisme serait le paradigme.

De premiers aperçus de ce rapport critique à la forme syndicale ont été livrés dans les pages précédentes, lorsque ont été signalées les méfiances et réticences de salariés ou d'intermittents devant les dangers d'« embrigadement » que présenteraient à leurs yeux l'adhésion à une organisation syndicale. Le souci qu'ils expriment de préserver leur « liberté de pensée » et leur autonomie individuelle en refusant de se soumettre à une organisation perçue comme englobante, voire potentiellement « totalitaire », va dans le sens d'interprétations en vogue des transformations du militantisme contemporain. Les propos des intermittents qui préfèrent rejoindre une Coordination « horizontale » plutôt qu'un syndicat « hiérarchisé », comme ceux des salariés qui préfèrent se préserver de l'« embrigadement » syndical en se définissant comme « sans étiquette », semblent ainsi un écho des analyses qui opposent un « engagement total » dans des organisations elles aussi « totales » car absorbant une part considérable de l'identité, du temps et de l'énergie de leurs membres, à un engagement « distancié » supposant la libre maîtrise par les individus de leurs modalités, degrés et durées d'investissement dans une cause<sup>99</sup>.

Ces analyses ont fait l'objet de nombreuses critiques et réfutations, qu'il est inutile de reproduire ici<sup>100</sup>. Ce qu'il nous semble intéressant par contre de relever est leur prégnance

---

<sup>98</sup> A. Collovald (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, op. cit.

<sup>99</sup> On aura reconnu les perspectives tracées par Jacques Ion dans *La fin des militants ?*, Paris, éditions de l'Atelier, 1997, dont on trouve également une expression chez Luc Boltanski et Eve Chiapello lorsqu'ils présupposent qu'à un capitalisme « en réseau » doit s'opposer une critique elle aussi de forme réticulaire et privilégiant la « souplesse » et « l'horizontalité » contre les bureaucraties hiérarchisées ; cf. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

<sup>100</sup> Cf. A. Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in A. Collovald (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, op. cit. Le travail d'Axelle Brodiez sur le Secours

dans les discours des agents que nous avons interviewés, le fait qu'elles constituent une sorte de sens commun immédiatement présent dès lors que l'on interroge des militants actifs ou potentiels sur leur rapport à l'engagement. Le rejet ou tout au moins la mise à distance du stéréotype négatif du syndicaliste exécutant docile de décisions sur lesquelles il n'a aucune maîtrise semble ainsi participer d'une définition et d'une présentation de soi devant l'enquêteur permettant de maintenir une face honorable. Y compris les agents les plus engagés dans des syndicats « traditionnels » tiennent à affirmer leur « quant-à-soi » et leur indépendance à l'égard des niveaux supérieurs de l'organisation à laquelle ils se sont ralliés, comme s'ils se sentaient exposés au soupçon d'avoir renoncé à toute indépendance de pensée et d'action. Ainsi cette active militante CGT du Groupe B tient-elle à se poser à distance de l'identité (du stigmate ?) de syndicaliste et à affirmer qu'elle fait les choses « comme elle les sent » : « Je sais pas si je suis syndicaliste tout ça, j'aime pas trop ces mots parce que je m'identifie pas à 100 % à ces choses-là. Je fais les choses comme je les sens, voilà. Et si à partir du moment où comme je les fais je peux faire partie d'un syndicat, oui » (vendeuse groupe B, déléguée CGT, la trentaine).

L'importance de cette prise de distance à l'égard de l'« embrigadement » organisationnel se confirme lorsqu'on se penche sur la dynamique des engagements. La valorisation des formes « souples » ou « réticulaires » de collectifs contre les organisations « hiérarchisées » et bureaucratiques » n'apparaît pas tant comme le déterminant réel des ralliements que comme un des principes de leur justification. On a vu plus haut que les agents ne rejoignaient pas telle organisation plutôt qu'une autre après un arbitrage raisonné (et encore moins fondé sur des considérations purement « militantes » ou idéologiques) au sein d'une offre diversifiée, mais que leurs investissements étaient le plus souvent le produit de rencontres avec des personnes (davantage qu'avec des entités organisationnelles) en grande partie fruit des circonstances (la saisie de la première offre d'engagement qui se présente, l'état — souvent très réduit — de l'offre d'engagement au moment du passage à l'acte militant, etc.). Mais mis en quelque sorte en demeure par la situation d'enquête de rationaliser ce ralliement, ils vont le décrire comme un choix fondé sur des principes de sélection qui laissent une large part à cette opposition entre engagements respectivement autonome et hétéronome.

---

populaire montre pour sa part que même en des sites militants supposés paradigmatiques du militantisme total (c'est-à-dire étroitement liés au Parti communiste) et en une époque supposée être celle de son apogée (l'après-seconde guerre mondiale), le militantisme « intermittent » était bien loin d'être exceptionnel : *Le Secours populaire français 1945-2000*, Paris, Presses de Sciences-po, 2006.

C'est parmi les intermittents, où l'existence d'une forme « coordination » se posant d'emblée comme distincte de la forme syndicale a contribué à renforcer le poids de cette opposition, que l'on en trouve les formulations les plus explicites. La Coordination des intermittents et précaires est ainsi valorisée pour son « horizontalité » et sa « souplesse » supposées la rendre davantage « ouverte » à tous (alors que, on l'a vu, l'entrée dans la CIP se révèle dans les faits sélective) et laisser plus d'autonomie de parole et d'action à chacun, par opposition au syndicat que sa hiérarchisation rendrait inapte à la réactivité et à la créativité : « La Coordination c'était un mouvement vachement bien parce qu'elle est mouvante, elle est deleuzienne tu vois, elle est mouvante donc elle est très réactive mais les gens qui défendent les conventions collectives c'est, c'est l'hyper structure si tu veux, c'est le syndicat avec tout ce que ça comporte de hiérarchisation, de difficultés pour prendre des décisions » (comédien et metteur en scène, 38 ans) ; « L'intérêt de la Coordination aujourd'hui c'est que contrairement aux syndicats, le syndicat lui a une forme pyramidale, la CIP non et puis surtout les syndicats, en tout cas certains qui ont des enjeux perso pour la survie de leur structure qui les empêchent de mener certaines actions alors que la CIP c'est marche ou crève » (professeur de musique, 40 ans). Dans un monde de l'art qui valorise au plus haut point la créativité, cet aspect de l'opposition entre syndicat et coordination qu'est la « nouveauté » dont se prévaut la seconde trouve un écho décisif. Syndicat et CIP s'opposent comme le vieux et le jeune, le routinier et l'innovant, le passé et l'avenir, l'ennuyeux et l'excitant : « C'est un peu des vieux mecs là-bas [au SFA], ils sont gentils mais on ne peut pas dire que ce soit hyper excitant » (musicien, 33 ans) ; « Je recevais les bulletins [syndicaux] et en même temps ce discours, pour moi c'était un peu, ça ne m'intéressait pas quoi. Ce discours, y'a des "travailleurs", il y avait "droit des travailleurs", oui bien sûr, c'est important mais vraiment ça ne m'intéressait pas et je ne me sentais pas concernée, concernée par ça et toute une terminologie euh... bah qu'on connaît quoi, "le patronat", euh même si c'est vrai, bah voilà ça ne me branche pas quoi parce que je pense que les choses elles se fabriquent ailleurs » (comédienne, 51 ans). L'institutionnalisation, et spécialement le fait d'investir des instances paritaires dont le principe de fonctionnement est la négociation plutôt que l'affrontement, contribue également à discréditer la forme syndicale : « Ce n'est pas très beau comme milieu, enfin ça ne donne pas très envie, c'est quand même des dossiers sur lesquels il faut se protéger, il ne faut pas s'exprimer, il ne faut pas... C'est quand même le genre de trucs à démobiliser des régiments entiers si tu parles des syndicats et de la compromission avec les pouvoirs » (musicien, 33 ans) ; « Les considérations que peuvent avoir certains organismes paritaires qui ont des

intérêts à défendre, eux ils en ont pas au sein de la CIP, ils en ont rien à foutre, c'est ce qui a permis justement de pouvoir avoir des comités de suivi, de pouvoir faire éjecter Aillagon, de pouvoir obtenir un RDDV qui va... Et un fond transitoire par le biais d'un nouveau ministre. C'est le fait des actions de la CIP qu'on a obtenu tout ça, sinon ils auraient pas eu ça » (professeur de musique, 40 ans).

Sans être aussi influents parmi les salariés — où la forme syndicale reste largement prédominante —, ces schèmes d'opposition trouvent néanmoins une expression, mais cette fois sous la forme d'une opposition entre organisations plus ou moins marquées des sceaux antagonistes de la « bureaucratie » ou de la « souplesse », de l'« ancien » ou du « nouveau », de la « hiérarchie » et de l'« autonomie », dont l'opposition entre la CGT et SUD offrirait l'illustration exemplaire. Ainsi Saturnin, vendeur du Groupe B de 30 ans, qui valorise le caractère « spontané » et « égalitaire » des débats au sein de SUD, alors qu'ils seraient selon lui davantage « verrouillés » au sein de la CGT car soumis au poids de la hiérarchie : « Ce qui me fait plus pencher vers SUD, c'est qu'un temps j'avais eu... Comment dire ? Je côtoie en même temps des gens qui sont syndiqués à la CGT (...) qui se plaignent quand même de leur syndicat. Où beaucoup de débats sont en même temps verrouillés, tout ça. (...) J'ai assisté quand même à la réunion de SUD, donc au sein de la réunion on a pu parler librement et autre. Et on n'a pas senti qu'il y avait à la fois en même temps une hiérarchie, cette hiérarchisation entre des secrétaires de section, des bureaux, des machins, des trucs »<sup>101</sup>.

Il ne s'agit pas ici de relativiser ou de nier l'influence des routines et hiérarchies organisationnelles dans la conduite de l'action syndicale (par ailleurs attestée dans plusieurs de nos entretiens), ni que les organisations présentent sur ce point des situations contrastées, et inégalement favorables au développement des mobilisations. Mais sans doute convient-il, à la lumière de nos données d'enquête, de nuancer les termes comme l'influence de ce clivage entre deux formes supposées opposées de militantisme. L'exemple que l'on vient d'évoquer est sur ce point éclairant, puisque l'opposition entre deux types d'organisation qu'il invoque

---

<sup>101</sup> Cette valorisation de SUD se retrouve chez certains intermittents, à l'exemple de ce chargé de production ancien comédien qui mobilise sa nouveauté et son « horizontalité » pour expliquer que s'il devait rejoindre un syndicat ce serait SUD : « En fait ça ne m'est jamais trop venu à l'idée d'aller dans un syndicat... Euh parce que pour moi c'est sur des bases trop idéologiques quoi, c'est-à-dire le travail c'est comme ci, pour moi c'est trop marqué par des idéologies passistes, tu vois une sorte de préhistoire, j'ai l'impression que c'est des idéologies qui sont figées dans la glace, qui sont restées congelées en 1927 euh et puis voilà ! Et puis le type d'organisation, franchement ce n'est pas très excitant, bon après je ne sais, peut-être qu'un jour je prendrai une carte dans un syndicat comme SUD Culture ou un truc comme ça quoi, où je trouve que ce sont des bases assez horizontales » (chargé de production, 35 ans).



n'a en fait pas joué un rôle déterminant dans le ralliement de Saturnin à SUD, qui signale à un autre moment de l'entretien qu'il a décidé de s'engager après avoir rencontré Ludovic (on retrouve ici le rôle des « rencontres »), actif militant syndical au sein du Groupe B, précisément au moment où celui-ci quittait la CGT pour rejoindre SUD ; si celui-ci était resté à la CGT, c'est cette organisation qu'aurait rejoint Saturnin (« Si en fait Ludovic était resté délégué syndical central, il est clair que oui, j'aurais rejoint la CGT qui est le syndicat le plus implanté quand même actuellement »). De même la critique de la sorte de tutelle qu'exercerait une organisation hiérarchisée sur ses militants est-elle relativisée par l'entretien avec le même Ludovic, qui explique que s'il a abandonné la CGT pour SUD ce n'est précisément pas parce que la première exercerait un contrôle excessif de ses initiatives, mais au contraire parce qu'il s'estimait insuffisamment soutenu et se sentait livré à lui-même dans la conduite de son action syndicale.

D'autres éléments tendent eux aussi à relativiser cette plus-value symbolique ou pratique accordée (pas seulement par les agents, mais aussi par certains analystes) au « nouveau », à l'« horizontal » et à l'informel dans la conduite des luttes. La dimension « institutionnelle » d'une organisation syndicale, par exemple, n'est pas nécessairement un stigmate ; sa mobilisation dans le cours d'un conflit peut au contraire s'avérer favorable à sa consolidation en lui conférant une forme particulière de « généralité » qui lui permet d'échapper au singulier et à l'anodin<sup>102</sup>. C'est ce qu'exprime cette caissière de la Librairie A pour qui la présence des permanents de la branche de la CGT sur le site de la grève constituait un marqueur du « sérieux » de la lutte : « Ils véhiculaient quelque chose de beaucoup plus sérieux, bizarrement. Quand on les voyait arriver on se disait ouh la la... Enfin moi personnellement je me disais “ça devient sérieux”. (...) L'objectif de ce genre de chose, c'est d'arriver à être le plus pressant possible, et bon ben eux ils apportent ce côté-là. Avec une légitimité. Avec les petits drapeaux, les petits machins et les banderoles ». La « radicalité » dont se prévalent les membres de la CIP et qu'ils opposent aux « compromissions » supposées inhérentes aux négociations paritaires auxquelles participent les syndicats peut également s'avérer stérile voire contre-productive, comme lorsque la CIP a perturbé une réunion paritaire au ministère de la Culture en novembre 2005 : « La CIP est intervenue brusquement et brutalement dans la salle de réunion et donc ils en ont profité pour tout annuler, pour tout renvoyer aux calendres grecques. (...) Ils ont saboté tout le travail quoi, avec leur action

---

<sup>102</sup> Sur les marqueurs de la « généralité » d'une cause, cf. Luc Boltanski, « La dénonciation publique », in *L'amour et la justice comme compétences*, Paris, Métailié, 1990.

comme ça complètement euh... inconséquente et irresponsable » (comédien, syndiqué SFA, 60 ans).

Le reproche de « corporatisme » classiquement adressé à la forme syndicale apparaît lui aussi en relatif décalage avec les enjeux de certaines luttes de salariés. La tentative de certains membres de la CIP, et notamment de ses animateurs issus de l'« autonomie », de fédérer les luttes de différentes catégories de travailleurs par leur rassemblement dans une même catégorie de « précaire » apparaît ainsi déconnectée des attentes de salariés dont les revendications de revalorisation salariale et d'amélioration des conditions de travail sont autant matérielles qu'identitaires. Car ce sont aussi des enjeux de dignité professionnelle, passant par la reconnaissance tant économique que symbolique de leurs compétences spécifiques, qui sont au cœur des mobilisations de salariés qui estiment que leur statut et leur métier seraient dévalorisés s'ils devaient se mêler ou se confondre avec d'autres au sein d'une catégorie informelle de « précaires ». Il est de ce point de vue significatif que la tentative de connexion impulsée par la CIP avec certaines luttes de salariés, et notamment avec les grèves menées au sein du Groupe B, aient été mal accueillies par les salariés de cette entreprise. Évoquant la présence de membres de la CIP sur le site d'un magasin du Groupe B en grève, Alexine a ce commentaire significatif :

On n'est pas non plus les intermittents, tu vois. Donc... C'est bien qu'ils soient venus, mais ils avaient rien à foutre là. (...) Chacun dit "oui, mais vous avez vu, les intermittents, machin, nous aussi on est mal payés, on est précaires" — "OK, mais quel est le rapport avec le Groupe B ?" Tu vois ? C'est bien qu'ils viennent nous soutenir, je dis pas ça, c'est bien, ça fait plus de monde, ça fait plus de bruit, machin. Mais je ne suis pas forcément d'accord avec ça. Tu vois, ou sinon les étudiants de l'UNEF, eux ils viennent donner leurs tracts... Pff... Qu'est-ce qu'on s'en fout, nous ? Enfin tu vois, on n'est pas non plus une bande d'étudiants. Et qu'ils arrêtent de nous considérer aussi comme des étudiants, parce qu'on n'est plus étudiants. Y'a des pères de famille, y'a des mères de famille. Tu vois ? Donc déjà qu'on est vus comme des boulots d'étudiants par la plupart des clients, qui pensent qu'on habite tous chez papa et maman et que on fait ça simplement pour avoir notre argent de poche, non.

Ce désaveu des tentatives de construction d'une sorte de « front du précaire » au nom d'une exigence de reconnaissance d'une identité professionnelle forte — celle en l'occurrence de libraire, pour lequel une formation spécifique a le plus souvent été suivie — indique que le *métier* reste un enjeu central des luttes de salariés comme on l'a vu dans le chapitre 2. Certes, la précarité — telle qu'elle s'exprime sous forme de CDD au renouvellement aléatoire, de temps partiels imposés ou encore d'horaires atypiques — est dénoncée et combattue, mais elle

ne fonde pas un référent identitaire susceptible de fonder une lutte et de coaliser des secteurs d'activités hétéroclites. C'est bien toujours la référence au métier qui constitue pour les salariés le socle de leurs mobilisations et, on l'a vu, c'est la négation par le management et par une rémunération jugée insuffisante de leurs compétences professionnelles qui constitue un des principaux motifs de leur mécontentement ; s'identifier à la seule précarité reviendrait pour eux à nier les compétences au fondement de leur identité sociale en les dissolvant dans un ensemble d'activités interchangeable et faiblement valorisantes (comme l'indique dans l'extrait d'entretien ci-dessus le rejet du « job d'étudiant »). À l'inverse, c'est au sein de l'intermittence, c'est-à-dire d'un secteur particulièrement marqué par le flou des identités professionnelles — au point de permettre le ralliement d'agents étrangers au monde du spectacle — que le « précaire » parvient le mieux à se poser en socle identitaire commun (même si c'est au prix semble-t-il d'une marginalisation des plus précaires).

Une nouvelle fois, l'enjeu n'était pas pour nous, dans cette ultime section, de prendre parti « pour » ou « contre » les différentes formes organisationnelles (coordination ou « réseau » contre syndicat) que les acteurs tendent à opposer dans leurs discours, pas plus qu'il ne s'agissait de nier que la coexistence de différents modes de structuration et de fonctionnement des collectifs de lutte, et leur mise en concurrence, puissent avoir des effets notables sur la dynamique des mobilisations<sup>103</sup>. Il s'agissait plutôt de signaler que les conceptions de l'action collective sont fréquemment imprégnées de ce que l'on pourrait qualifier de « quant-à-soi individualiste », qui vient nourrir une défiance *a priori* à l'égard des formes organisationnelles qui paraissent les plus hiérarchisées et bureaucratiques, et au sein desquelles l'autonomie et la singularité de chacun seraient bridées. Il s'agissait également, en rapportant ces représentations aux pratiques réelles des agents, de signaler que cette défiance, si elle n'est pas toujours (elle semble l'être quand même parfois) conforme à la réalité des pratiques, n'en exerce pas moins des effets réels, sous forme d'évitement ou de refus de s'engager durablement dans des organisations syndicales, produisant par contrecoup un affaiblissement des forces militantes. De cette manière, et alors qu'on a vu qu'elle restait centrale pour la conduite des luttes, c'est la forme syndicat qui se trouve remise en cause —

---

<sup>103</sup> Ce que montre l'expérience de ce syndicaliste rappelé à l'ordre par son organisation après son investissement dans un « réseau » de défense des travailleurs précaires : « Moi je suis un des fondateurs de Stop-précarité. Mais j'en suis rapidement parti pour deux raisons. C'est que je voulais pas que Stop-précarité se substitue à l'action de tel ou tel syndicat, or c'est ce qui s'est passé et c'est ce qui se passe. Mais maintenant je comprend que ça se passe parce que effectivement, comme on répond pas à la totalité de la demande, comme la nature a horreur du vide, ben tant mieux si des gens y répondent. Ça c'est la première chose. Et puis deuxièmement on m'a fait quand même bien comprendre au niveau de la CGT que c'est mal vu, que c'est trop gauchiste, ça va trop loin, voilà. Donc moi ça me freine un peu ».

plus ou moins fondamentalement, interpellant, par là même, les organisations des travailleurs dans leurs pratiques.



## Conclusion

Les trois terrains abordés dans cette recherche ne comptent pas parmi les plus « précaires » au sens où on l'entend ordinairement. Les travailleurs auxquels nous nous sommes intéressés sont inscrits dans des formes d'emplois bénéficiant d'une relative stabilité (ceux du commerce et des centres d'appel sont dans leur majorité en CDI) ainsi que de formes institutionnalisées de protection sociale. Ils ne correspondent donc pas à l'image du « travailleur précaire » qui s'est récemment élaborée — notamment au travers de diverses mobilisations dans la restauration rapide ou l'hôtellerie — et dont la condition (enchaînement des phases de chômage et d'emplois à durée déterminée ou de missions d'intérim) est marquée par une forte incertitude pour l'avenir.

Pour autant, chacun des secteurs professionnels abordés éclaire bien un pan de la précarité. Celle-ci fait tout d'abord l'objet d'une expérience subjective, spécialement marquée par une insatisfaction devant des formes d'emploi dévaluées en regard des qualifications détenues ainsi que par l'absence de perspective d'avenir ou d'alternative plausible. Cantonnés à des emplois de relégation, bloqués dans leur carrière, et qui plus est soumis à des conditions de travail dégradées (horaires décalés, travail le dimanche, postes de travail inconfortables...), les salariés des grandes surfaces culturelles et des centres d'appel expriment un rapport malheureux à leur emploi d'autant plus fort qu'ils y ont fréquemment investi des dispositions et des compétences pour lesquelles ils attendaient, mais en vain, une forme minimale de reconnaissance. En outre, si les salariés rencontrés les plus disposés à se mobiliser se sentent relativement « protégés » par leur emploi en CDI, le fait qu'ils travaillent avec des collègues pour leur part en CDD, souvent aux mêmes postes, leur rappelle en permanence que le statut de salarié est vulnérable. Dans le même temps, cette différenciation statutaire, base d'une inégale capacité mobilisatrice, introduit un clivage au sein du collectif de travail défavorable à l'émergence d'actions collectives larges. Les intermittents du spectacle, pour leur part, témoignent d'un rapport beaucoup plus enchanté à leur métier, mais son exercice est rendu beaucoup plus aléatoire par les réformes en cours de leur statut. De fait, c'est bien, là aussi, d'un rapport inquiet à l'avenir que témoignent ces travailleurs.

Mais, et on y a insisté dès les premières pages de ce rapport, la précarité peut aussi s'envisager sous l'angle d'une faiblesse des protections collectives du groupe de travail devant ce qui est susceptible de le menacer. Là encore, les trois secteurs que nous avons abordés ne comptent certainement pas parmi les plus démunis en ressources, puisque les syndicats y sont présents — avec des degrés variables d'implantation et d'activité cependant. Pour autant, et l'essentiel de ce rapport y est consacré, l'organisation collective des travailleurs de ces secteurs s'avère généralement délicate, car entravée par une multiplicité de difficultés inhérentes tant aux formes et conditions d'emploi qu'aux caractéristiques propres de leur recrutement.

Le constat d'un affaiblissement, au cours des dernières décennies, des capacités d'organisation et de résistance collective des travailleurs ne saurait constituer une nouveauté. Pour autant, notre recherche ne nous semble pas autoriser à conclure, comme le font certains<sup>104</sup>, à un dépérissement inéluctable de la forme syndicale et à son remplacement nécessaire par d'autres formes — supposées plus « souples » ou « horizontales » — d'organisation collective. Les trois terrains abordés indiquent que si la forme syndicale est soumise à des critiques et est fréquemment perçue avec ambivalence, elle n'en reste pas moins une référence centrale et structurante — de même que reste centrale sa forme d'action privilégiée qu'est la grève. Certes, certaines des mobilisations étudiées dans ce rapport ont donné lieu à l'élaboration de formes de lutte alternatives, de type comité ou coordination, qui sont entrées en concurrence voire en conflit avec les syndicats préexistants. L'examen de leurs modes d'action, de leur destin comme le constat de leur efficacité relative, ne permettent pas cependant de leur accorder une prééminence sur les syndicats. Non seulement ces formes alternatives sont fréquemment soumises aux mêmes difficultés de recrutement et de pérennisation des engagements que les syndicats, mais elles se voient cantonnées par leur absence de reconnaissance institutionnelle (qui leur interdit de négocier au nom des salariés et de signer des accords) à la seule posture protestataire.

Surtout, il apparaît au travers de notre enquête que les entreprises de mobilisation des salariés précaires font fausse route lorsqu'elles ne visent qu'à la défense d'une catégorie homogène de « précaire » et quand elles revendiquent la mise en place de dispositifs destinés à faciliter, sur le modèle de l'intermittence, la transition d'un emploi ou d'un statut professionnel à un autre.

---

<sup>104</sup> Et spécialement ceux inspirés par des travaux aussi divers que ceux de J. Ion, L. Boltanski et E. Chiapello, ou encore A. Negri.

En poursuivant une démarche d'unification et de convergence à partir du seul critère de l'emploi discontinu et mal payé, elles tendent à nier ce qui pourtant assure un fondement à l'identité des travailleurs, à savoir la valorisation de leur « métier » et des compétences qu'il appelle — et dont l'exigence de reconnaissance est au principe de bien des luttes. En témoignent l'accueil pour le moins tiède qu'ont réservé les salariés de certaines grandes surfaces culturelles aux animateurs de collectifs de précaires souhaitant faire « converger » leurs luttes, et leur refus de s'identifier à l'image du « salarié McDo », jetable et dépourvu de qualification, que ceux-ci leur proposaient. Le faible écho que rencontre la figure de « précaire » auprès de ces salariés pourtant les premiers concernés par la flexibilité imposée témoigne que dans le monde du travail la fierté professionnelle n'est pas une valeur caduque.





## Annexe

### Grille d'entretien auprès des salariés et intermittents

#### *L'emploi occupé*

- Âge ?
- Quand et comment a obtenu son emploi actuel ? (comment a obtenu l'info d'un emploi disponible ?)
- Quel statut (CDD, CDI...), niveau de revenu, temps de travail et horaires (primes les jours fériés et dimanches...)
- Quel parcours professionnel auparavant ? Décrire les différents emplois et leurs contraintes et avantages respectifs (horaire, salaire, possibilité de conciliation avec les études...) ; les phases de chômage, leur durée et les difficultés qu'elles ont entraînées
- Pourquoi a quitté précédent boulot ?
- Quel parcours scolaire ? Quel niveau atteint quand arrêt des études ?
- Quel projet professionnel à l'origine des études (s'il y en avait un) ?
- Diplômes conformes à l'emploi occupé ? Effets d'une situation de surdiplômé ?
- A été étudiant en même temps que salarié ? Est-ce que c'est toujours la situation ?
- Condition de l'arrêt des études et du passage au statut (ou à sa recherche) de salarié à temps plein ?
- Situation familiale (marié, concubinage, enfants...)
- Profession du conjoint, niveau d'études et activités syndicales ou politiques ?
- Le revenu actuel et son évaluation (ce que ne permet pas de faire)
- Quelles conditions de travail ?
  - o Eventuelles frustrations qu'elles entraînent
  - o Quels effets sur la vie privée ?
- Comment perçoit l'avenir ?
- Les perspectives de carrière dans l'entreprise actuelle
- Description de l'encadrement (disposent de diplômes conformes à leur poste ou sont d'anciens salariés promus) et de leur attitude (autoritaires, méprisants, sympas, fayots de la direction...)
- Le statut économique de l'entreprise (franchisés...) et les différences de situation des salariés selon les sites (certains plus pénibles, horaires particuliers, « prestige » des sites...)
- Les autres salariés :
  - o disparité des statuts ?
  - o Différences étudiants/salariés ?
  - o Hiérarchie informelle (hommes-femmes, origines, capital scolaire...)
  - o Importance du turn-over ? Logiques et conséquences du turn-over sur la capacité à se mobiliser ?
  - o Ambiance dans l'équipe des salariés, fayotage ou cohésion...
- Quels journaux lus ? Suit les infos à la TV, à la radio ?
- Quelle vie hors du travail ?
  - o Lieu de résidence ?
  - o Loisirs ?
  - o Quelles lectures ? (styles, collections... quels journaux et magazines) Quels goûts et dégoûts ?

- Voit souvent des amis ? Quels métiers exercent ? D'où les connaît (amis d'enfance, copains de fac...)
- Que fait avec les amis ? sorties...
- Amis sont-ils politisés ?

### *L'activité contestataire*

- Quelle implantation syndicale dans l'entreprise ?
- Quels syndicats présents ? Opinion sur chacun au vu de son attitude dans l'entreprise
- Responsabilités syndicales personnelles ?
- Si pas syndiqué-e, pourquoi (défiance, anticipation sanction...)
- Quelle vision des collègues syndiqués ? (confiance, défiance, carriérisme...)
- Si syndiqué-e, pourquoi ce syndicat plutôt qu'un autre ?
- Quand a adhéré ? (date exacte)
- A quelle occasion a adhéré ? (à l'occasion d'une grève ? À attendu d'être en CDI...)
- Quelle réaction de l'encadrement à son « outing syndical » ? (pressions, dissuasion, sanction, manœuvres de séduction...)
- Comment est perçu-e par autres salariés non syndiqués ?
- Comment l'engagement syndical est perçu par autres salariés ?
- Quels liens avec syndiqués d'autres entreprises de la même branche ?
  - À quelles occasions contacts, échanges d'expériences ?...
  - Soutien mutuel lors de luttes ?
- Quels rapports avec hiérarchie syndicale de la branche ?
  - Comment est perçue (bureaucrates, virtuoses du militantisme...)
  - Quels apports (matériel, technique, soutien moral...) de la branche syndicale
- Raconter épisodes de grèves ou particulières mobilisations :
  - À quelle occasion a commencé et autour de quelles revendications ?
  - Pourquoi a rejoint le mouvement (motivations personnelles) ?
  - Préparation en amont (travail de conviction des autres salariés, avec quels arguments ?) ou déclenchement spontané à l'occasion d'un événement particulier
  - Quelles réticences et craintes des autres salariés devant la perspective d'une lutte collective ? Croyances erronées sur les droits des salariés ?
  - Quelle attitude encadrement et direction (sanction, menaces, disqualification des « meneurs », pressions...)
  - Invention ou reproduction du répertoire d'action
  - Qu'est-ce qu'a fait pendant la grève (s'est spécialisé dans un type d'activité : relation presse, rédaction tract...)
  - Quelles conséquences sur vie privée, sur vie quotidienne (tâches domestiques, garde des enfants, attitude du conjoint...)
  - Quels soutiens extérieurs ?
    - Associations / syndicats...
    - Comment se sont connectés à la lutte (contacts antérieurs, connaissances...)
    - Quel apport ? (soutien matériel, moral, conseils tactiques ou techniques...)
    - Tensions, désaccords, peur d'une perte de contrôle de la lutte par ceux qui la mènent ?...
  - Combien de temps a duré, quelles défections à l'intérieur du groupe des salariés, et pourquoi ?

- Mobilisation du droit ?
  - Enjeux ? (prud'hommes, recours de l'entreprise contre les grévistes, procès, etc....)
  - Sous quelle forme, quelles difficultés pratiques et leur résolution (soutien syndical...)?
- Quelles actions d'information (distributions de tracts, affiches...)?
- Echo médiatique recherché ?
  - Quels résultats ?
  - Est-ce que ça a influencé la suite de la mobilisation ? (perception et réinterprétation de l'écho médiatique)
- Conditions de l'arrêt du mouvement : qu'est-ce qui a été obtenu ?
- Qu'est-ce que le fait d'avoir mené une lutte a changé dans le travail, dans les relations entre salariés, et entre salariés et encadrement ?
- Création d'un syndicat là où n'existait pas auparavant, ou renforcement (ou déstabilisation) de ce qui préexistait
- Mesures de rétorsion après la grève ?
- Contacts avec des organisations ou mouvements similaires à l'étranger (Europe, international...)?

#### *Propriétés sociales individuelles*

- profession des parents
- Frères/sœurs, leur situation professionnelle et capital scolaire
- Degré d'intérêt des parents pour la politique
- Quelle orientation politique des parents ?
- Parents syndiqués ou épisodes de luttes marquants pour les parents ?
- Autres engagements passés ou présents ? (politiques, associatifs, mouvement de jeunesse, syndicalisme étudiant...)
- Quelle orientation politique ?
- Pour qui a voté aux précédentes élections ?
- Intérêt pour la politique date de quand ?
- Les enfants : quel âge, quelles études, quelle profession ? Quel rapport à la politique ?

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROELICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares -*, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLÉY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université de Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriame MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Michèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selarj ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.
- N° 137 *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, par Olivier JACOD avec la collaboration de Rim BEN DHAOU (EnsaE), avril 2008.

- N° 138 **Les disparités spatiales de sortie du chômage : vingt-deux analyses régionales**, par Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY (Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, Centre d'études de l'emploi et TEPP), André WISSLER (Centre d'études de l'emploi et TEPP), Florent SARI (Université de Paris-Est, OEP, Centre d'études de l'emploi et TEPP), Jonathan BOUGARD et Luc GOUPIL (Centre d'études de l'emploi), mai 2008.
- N° 139 **Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes**, par Alexandre CARLIER, août 2008.
- N° 140 **Evaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises**, par O. MERRIAUX (Sciences-Po Recherche, IEP Grenoble), J-Y KERBOURC'H (Université de Haute-Alsace) et C. SEILER (Cabinet Circé Consultants), août 2008.
- N° 141 **Les modèles de projections d'emploi par métier à moyen terme. Panorama des expériences menées dans différents pays**, par Laure OMALEK, octobre 2008.
- N° 142 **Retour sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2005 et 2006 : une estimation révisée de l'impact des modifications de la gestion et du suivi des demandeurs d'emploi sur le nombre d'inscrits à l'ANPE, en tenant compte de l'indemnisation**, par E. DEBAUCHE (Insee), Nicolas DEROYON et Fanny MIKOL (Dares), décembre 2008.
- N° 143 **Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité**, par P. BOUFFARTIGUE et J.-R. PENDARIES (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), F. PEROUMAL (Université René Descartes-Paris V), E. PERRIN (consultante associée au LEST), avec la participation de J. BOUTREILLER, B. FRIBOURG et T. SAMZUN (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), S. CONTREPOIS (GTM-CNRS), R. JEAN et E. ORBAN (ASPT-CNRS), décembre 2008.
- N° 144 **Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale**, par C. DUFOUR, A. HEGE, J.-M. PERNOT (IRES), S. BEROU (Université Lyon2-Triangle-CNRS), J.-M. DENIS (Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS), décembre 2008.
- N° 145 **Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel**, par A. COLLOVALD (Université de Nantes), L. MATHIEU (CRPS), décembre 2008.