

Les intermittents de l'emploi et leurs conflits. De la lutte des classes au coup de poker

Elodie WAHL
Laboratoire Cultures et Sociétés en Europe
Université Marc BLOCH, Strasbourg

SOMMAIRE

À partir d'entretiens compréhensifs réalisés avec sept jeunes actifs (chômeurs ou travailleurs) en 2006, nous analysons trois conflits du travail atypiques, mais pourtant représentatifs de l'époque contemporaine : le conflit des stagiaires (2005) d'abord, le conflit des chômeurs (1997) ensuite, le conflit des intermittents du spectacle (2003), enfin. Si ces conflits n'ont pas concerné directement tous les interviewés, de fréquentes ruptures d'emploi (licenciements la plupart du temps) jalonnent cependant les parcours de chacun, faisant d'eux des « intermittents de l'emploi ».

Comment acceptent-ils ce statut qui les tient à l'écart des luttes politiques ? Trois interviewés sont tournés vers l'espoir que se présente la bonne opportunité d'embauche ; une autre bénéficie d'un diplôme qui la protège du chômage ; deux chômeurs s'ingénient à mener une existence à l'écart du marché de l'emploi ; un dernier, le plus âgé, est le seul à bénéficier d'un emploi stable qui lui convient. De la sorte, les seuls conflits du travail les concernant sont les règlements juridiques des licenciements : conflits qui, à la différence de la grève, ne sont pas livrés à la publicité et ne sont pas socialisateurs.

INTRODUCTION

En 2006 nous avons réalisé sept entretiens compréhensifs afin de pénétrer sept univers de sens d'individus contemporains. Les interviewés nous ont parlé de l'emploi et de leur rapport à l'emploi – il s'agit de longs entretiens de quatre ou cinq heures en moyenne. Régis (39 ans) était opérateur dans une raffinerie de pétrole, Céline (24 ans) employée dans une agence immobilière, Marc (29 ans) cherchait un emploi de cadre technico-commercial, Catherine (31 ans) était « chargée de mission » dans un centre de formation des élites de la Fonction Publique Européenne et s'occupait des formations aux concours de fonctionnaires européens, Mathieu (30 ans) était chômeur et cherchait des moyens de vivre hors de l'emploi, Nicolas (32 ans) était également chômeur et hésitait lui, entre la recherche d'un emploi temporaire et la recherche de moyens de vivre hors de l'emploi, enfin Charlotte (26 ans) était « conseillère à l'emploi » dans une mission locale et cherchait un autre emploi.

Comment ont été choisis ces sept interviewés ? Nous nous demandions : « que fait-on réellement *en emploi* ? » puisque l'emploi ne recouvre souvent ni une activité s'apparentant à un métier, ni une activité s'apparentant à une profession. Mais outre le fait qu'aucun des interviewés n'avait de métier ni de profession, nous nous sommes rendus compte au cours des entretiens que leur principal point commun résidait en ce que pour chacun, l'avenir était indéterminé (la raffinerie de pétrole dans laquelle travaillait Régis risquait de fermer, Céline n'était pas certaine que le secteur de l'immobilier soit « fait pour elle », Marc recherchait un emploi depuis neuf mois, Catherine se déplaçait dans un secteur en fonction des opportunités qui s'offraient à elle, le parcours de Mathieu était déterminé par les rencontres qu'il faisait, celui de Nicolas par ses besoins financiers, quant à Charlotte, elle désirait « quitter le social »). L'indétermination de l'avenir est peut-être le propre des individus occupant ces emplois qui ne sont ni des métiers ni des professions, à l'époque de la suppression des marchés du travail internes dans les entreprises (qui permettaient depuis les années cinquante de « faire carrière ») et de la chasse effrénée aux coûts de production superfétatoires (qui incitent les entreprises à embaucher à court terme).

Le conflit du travail oppose traditionnellement employeurs (propriétaires des moyens de production) et salariés : il est la forme la plus visible de la lutte des classes, puisqu'il révèle des intérêts et des visions du monde antagonistes qui s'affrontent, la victoire revenant au parti le plus puissant. Un conflit du travail peut dégénérer en révolution politique : ce fut le cas en France en 1848. Un rapide survol de l'histoire du conflit du travail, montre que celle-ci est indissociable de celle de la division du travail, de la lutte des classes ou du mouvement ouvrier. Dès lors, comprendre l'effacement progressif du conflit du travail, sera aussi bien comprendre l'effacement d'une lutte des classes portée à la publicité, l'effacement du mouvement ouvrier, et les conséquences sociales de l'organisation nouvelle du procès de travail social.

Rappel historique

1848. Le peuple de Paris réclame l'application effective du « droit au travail » ; un an plus tôt était paru *Le manifeste du parti communiste*, se terminant par le fameux : « prolétaires de tous les pays, unissez-vous ! » Il s'agit de s'unir pour s'organiser dans la lutte des classes. Au même moment, le prolétariat français est-il uni ? Le prolétariat, est-ce la même chose que la classe ouvrière ? est-ce la même chose que les travailleurs ?

À Paris, les initiateurs de la révolution et les porte-parole du peuple, sont des « ouvriers de métiers » (au sens littéral : la classe ouvrière), ils se considèrent comme des travailleurs, ils savent, à la suite des économistes Anglais et de Proudhon, que leur travail est la cause de la richesse des nations. Pour Adam Smith, le travail « source de toute richesse » est le travail productif : le travail ouvrier et le travail agricole. C'est déjà là plus que le travail de la seule classe ouvrière. Pour les révolutionnaires de 1848, la notion de « travailleur », va aller jusqu'à englober les domestiques. Les travailleurs ne sont donc pas seulement les travailleurs productifs au sens de Smith, pas seulement les salariés non plus : les artisans passent facilement du statut d'indépendant à celui de salarié, quand ils n'occupent pas les deux statuts en même temps.

Que signifie réclamer le « droit au travail » ? Ce que les ouvriers exigent, c'est, outre la République et le suffrage universel, l'ouverture d'ateliers nationaux et la création d'un ministère du travail : que tout le monde ait un salaire ; que la question des travailleurs devienne une question politique. Que le politique garantisse à chacun un salaire, en échange de sa participation à la création de la richesse commune, telle est la revendication que Marx, d'abord sceptique, va finir par approuver : premier pas vers la revendication de la socialisation des moyens de production et de la richesse créée par le travail.

On connaît la suite : le prolétariat français, numériquement très faible, s'est uni à la bourgeoisie contre l'aristocratie, et non aux « prolétaires de tous les pays ». Après la faillite des ateliers nationaux et l'échec du gouvernement provisoire, le suffrage universel allait engendrer l'élection, puis le coup d'État de Napoléon Bonaparte. Vint ensuite la Commune et son massacre, enfin, la III^e République, initiatrice des assurances sociales et finalement porteuse du Front Populaire.

1936. Victoire de la social-démocratie réformiste. Alors que sont signés les accords Matignon, des grèves éclatent partout en France. C'est que depuis 1848, le prolétariat s'est bel et bien organisé. La lutte est désormais politique et institutionnalisée : il en est fini de l'idéalisme proudhonien qui imagine la réorganisation économique et fédéraliste des travailleurs, décourageant les grèves qui font « monter les prix », rendent plus rude la concurrence et finalement le sort des salariés, mais ne transforment en rien la condition des travailleurs. Il en est fini aussi des belles réalisations du syndicalisme révolutionnaire : Bourses du travail, dans lesquelles on se regroupe, on s'instruit, on cherche à contrôler le marché du travail afin d'engager le bras de fer avec les plus mauvais employeurs.

1945. Organisée en un parti fort, le parti communiste, la classe ouvrière entame la « bataille de la production » (on développe les forces productives jusqu'à ce qu'elles contredisent de façon outrageante les rapports de production). La condition salariale est mieux protégée que jamais, de nouveaux acquis sont obtenus par le moyen des grèves fréquentes (la grève générale de 1968 traduira l'acmé de la situation, et la contestation

étudiante vise le caractère aliéné des rapports sociaux), le rapport de force est en faveur des travailleurs.

1981. L'attente des lendemains qui chantent est remise aux oubliettes pour plusieurs raisons. D'abord parce que pour les leaders contestataires de 68, les lendemains chantent effectivement dans le cadre même du mode de production capitaliste, ensuite parce que le chômage, apparu à la fin des années soixante, s'installe dans la durée. Les syndicats continuent à défendre les avantages acquis des travailleurs, alors qu'il revient à l'État de résoudre la question sociale, la question du chômage. Depuis 1974, les dispositifs de la « politique de l'emploi » se sont succédés, toujours dans les mêmes directions : abaissement des charges patronales pour faciliter l'embauche, « accompagnement des chômeurs vers l'emploi » (formations, etc.).

Si la formation n'a jamais créé les emplois attendus, elle dégonfle par contre la liste des demandeurs d'emploi à indemniser. Elle met également en concurrence, aussi bien les chômeurs que les travailleurs. C'est ainsi que depuis 1997, on a vu certains mouvements sociaux réclamer le droit au chômage ou au travail *rémunéré*, tant cela ne va plus de soi.

Peut-être le conflit du travail meurt-il de sa politisation. Les travailleurs ont appris, ou ont été forcés, de déléguer leurs revendications soit aux négociateurs parlementaires, soit aux négociateurs syndicalistes. La question du chômage est celle de l'État, qui l'exploite magistralement... en faveur du patronat. Que faire face à cela ? Lutter, pour soi ; lutter, pour survivre ; lutter, *seul*. Seulement, Kant déjà avant Marx, n'avait-il pas remarqué : « *Il est donc difficile pour chaque homme pris individuellement de s'arracher à l'état de tutelle devenu pour ainsi dire une nature. (...) Mais qu'un public s'éclaire lui-même est plus probable ; cela est même presque inévitable pourvu qu'on lui accorde la liberté* » (Kant, 1991, p.44).

Du conflit, de l'emploi, du spectacle...

Au XXe siècle, la question sociale a été davantage la question de l'emploi (de l'accès au salariat) que la question du travail (de l'activité). Au cours des années quatre-vingt, les termes « projets » et « compétences » ont d'ailleurs remplacé ceux de travail et de qualification du travailleur ; « être au chômage » se dit désormais « être en recherche d'emploi ». Une étudiante en sociologie du travail, enquêtant dans une entreprise, nous a récemment déclarée qu'elle s'intéressait aussi bien à la direction qu'aux *usagers*... « Usagers du travail » : ainsi sont perçus les travailleurs ! À l'instar peut-être, des *intermittents du spectacle* : usagers de leur régime spécifique d'assurance-chômage en France. P.-M. Menger n'a-t-il soutenu la thèse selon laquelle l'intermittence de l'activité artistique semble devenir un modèle pour toute activité rémunérée (Menger, 2002) ? Mobilisés sur des projets (de court terme), déployant leurs compétences ou leurs talents, assumant le risque de l'échec ou du désaveu du public, et prêts à bien des sacrifices pour exercer leur passion, telles sont, rapidement résumées, les principales caractéristiques des artistes. Or, telles sont également les caractéristiques de cinq de nos interviewés. Mais leur *passion* respective n'étant que l'emploi susceptible de valoriser leur formation, ils n'utilisent le terme que lors des entretiens d'embauche ou dans leurs lettres de motivation : là où il se doit de se montrer passionné.

L'art se produit et se montre dans un « monde » : chaque « projet » mobilise une pléiade d'acteurs chargés de la valorisation des œuvres et des artistes. À cela, il faut ajouter que l'art est de plus en plus demandé/consommé depuis trente ans. Si consommateurs et employeurs sont de mieux en mieux informés et de plus en plus exigeants en ce qui concerne la « qualité » de l'art et des artistes, chaque couche sociale doit néanmoins pouvoir consommer de l'art (à chacun selon ses besoins). Les artistes sont de plus en plus nombreux (comme la population active qui a doublé depuis l'arrivée des femmes sur le marché du travail) ; de plus en plus « salariés » (comme l'ensemble de la population active) ; de plus en plus « précaires » ; de plus en plus inégalement demandés et inégalement rémunérés ; bref, de plus en plus en *concurrence*.

En 2003, les intermittents ne se sont pas mobilisés pour lutter contre ce traitement qui leur est réservé. L'intermittence, c'est-à-dire l'alternance de périodes de travail et de non travail (recherche d'emploi/de cachet), la flexibilité de leur activité en fonction de la demande : ils la revendiquent, ils y tiennent. En 2003 les intermittents du spectacle avaient ouvert les hostilités pour conserver le régime dont ils bénéficient, et pour que ceux qui en profitent (et qui en pâtissent) puissent continuer à être de plus en plus nombreux. Dans le reste du monde du travail, on voit l'inverse se produire : les revendications vont dans le sens de moins d'intermittence, i.e. de moins de précarité. C'est là, du moins, ce dont rend compte l'écho médiatique.

Plan

Nous nous appuyerons sur les sept cas mentionnés plus haut pour montrer, tout d'abord, comment une certaine précarité (incertitude de l'avenir) ne fait pas forcément l'objet de contestation, tant elle est finalement intériorisée et acceptée, aussi bien par ceux qui y ont intérêt que par ceux qui en sont les victimes désignées. Si on constate, depuis les années quatre-vingt, le recul de la manifestation classique du conflit du travail – la grève – c'est bien parce que le travail a changé de forme et de contenu ; de même le conflit change de forme et de contenu, ce que nous décrirons dans une seconde partie. Il en résulte une importante juridicisation des conflits, c'est-à-dire que les conflits, nombreux et quotidiens, n'ont pas de visibilité publique, n'engageant pas de collectifs mais des individus atomisés. Or si les conflits *du travail* n'éclatent pas sur la place publique, c'est parce que les travailleurs ne portent, de façon collective, aucune vision alternative du monde. Nous donnerons un aperçu de ces visions du monde dans une dernière partie, et nous verrons que toutes justifient, bien plus qu'elles ne contestent, une organisation du travail qui tend à se calquer sur l'organisation du travail artistique contemporain.

Nous pourrions en conclure que les nouvelles formes du conflit du travail rendent à La Boétie toute son actualité : si les victimes se donnent volontairement en pâture au pouvoir, c'est qu'elles participent de son exercice, et qu'elles croient participer suffisamment au partage des bénéfices¹. C'est ainsi que les intermittents du spectacle défendent leur condition sociale et ne la contestent pas.

¹ Jean-Pierre Durand (2006) et Christophe Dejours (2006) se réfèrent également à La Boétie, montrant que l'investissement subjectif dans l'activité de travail de la part des salariés devient de plus en plus une nécessité pour espérer conserver leur emploi ou leur « employabilité » – ce qui ne leur garantit rien pour autant.

I- FLEXIBILITÉ, PRÉCARITÉ, INÉGALITÉS : ACCEPTÉES / SUBIES

Pour commencer, nous présenterons deux parcours d'emploi, de formes similaires, l'un consistant en une suite répétée d'échecs, l'autre en une suite de réussites.

Céline a 24 ans au moment de l'entretien, elle vient d'être licenciée suite à un accord avec la directrice de l'agence immobilière qui l'a embauchée en CNE (Contrat Nouvelle Embauche, incluant une période d'essai de deux ans). Céline est titulaire d'un BTS « professions immobilières ». Suite à deux échecs à l'Université (elle s'est inscrite une année en Droit, une année en Psychologie), elle a décidé d'entamer un cycle d'études court et professionnalisant. Selon Céline, le BTS a été créé à la demande des professionnels, pour éviter que n'importe qui puisse rentrer sur le marché, *et foutre en l'air la réputation des agences immobilières (...). En fin de compte, les professionnels, que tu aies le BTS ou pas, ils s'en foutent un peu... Dans l'immobilier même sans diplôme tu peux rentrer.* Céline ne regrette cependant pas son choix d'études. Elle pense que le fait d'indiquer sa formation sur son Curriculum Vitae, compense son manque de relations dont disposent les autres pour travailler dans le secteur de l'immobilier. En effet, elle constate que les gens y entrent habituellement grâce à leurs parents, propriétaires d'agence.

Ayant obtenu son diplôme en deux ans, elle s'inscrit à l'Institut Européen de Formation à Strasbourg (un institut privé de management et marketing : vingt mille francs l'année) afin d'obtenir « le niveau bac+3 ». Elle pense aussi que quelques connaissances en marketing et management pourront lui être utiles. Elle n'a rien retenu des détails théoriques de cette formation :

En six mois de cours, on a vu ce que c'était le marketing... bon, alors je pourrais plus te dire trop ce que c'est. (...) Ensuite on a fait du management. Alors... donc le management ça remonte à loin je crois, et il y a différents types de management. Y a le management des hommes, puis... bon il y a différents types de catégories, et il faut essayer de trouver le type de management qui te convient, et il faut l'adapter à la personne avec qui tu es. (...) C'est très théorique et c'est compliqué en six mois. Avec le recul, je pense que c'est quelque chose que tu as en toi ou que tu n'as pas.

L'inscription dans cette formation lui permet de faire un stage dans un « centre commercial de l'immobilier », une association qui regroupe quatre-vingts entreprises vendant des produits immobiliers. Elle est embauchée à la suite de son stage.

Après cinq mois de travail, on lui propose de changer d'employeur et donc de contrat, pour continuer, cependant, à effectuer la même activité. Ayant signé son nouveau contrat, elle est une nouvelle fois en « période d'essai ». Au bout de quinze jours, elle est licenciée. Elle n'en a toujours pas compris la raison.

Céline retrouve rapidement un emploi. Elle est embauchée en CNE dans une agence immobilière. Sa réussite commerciale n'est pas spectaculaire, elle déplore le fait de n'avoir aucune formation en vente. La directrice de l'agence refuse de lui faire suivre la formation interne assurée par le groupe immobilier, formation payante et à la charge de l'agence. Une

autre agence du même groupe lui ayant proposé de l'embaucher et de lui faire suivre la formation, Céline demande alors à sa directrice de la licencier. Elle attend beaucoup de cette formation, et en explique les grands principes qu'elle connaît par ouï-dire : *il s'agit de faire venir les gens à l'agence avant de faire visiter un bien ; bien faire leur découverte... il faut présenter trois biens : un qui correspond à leurs attentes mais qui est au-dessus de leur budget, le deuxième, tu présentes celui que tu veux qu'ils achètent, et le troisième tu leur présentes une merde. Normalement ça marche, et ils achètent ce que tu veux qu'ils achètent. On apprend le porte-à-porte. Et ils expliquent tous les outils qu'ils mettent en place pour les transactions. Ce qui est vraiment intéressant c'est qu'ils t'expliquent les méthodes X. Chaque argument, toi après tu as un contre argument. Ça, c'est génial. Après, avec l'expérience, tu deviens... une tueuse !*

L'embauche dans la nouvelle agence doit se faire en « contrat de qualification », Céline ne gagnera que 740 euros par mois pour un travail à temps plein. Céline est donc licenciée, mais l'agence qui avait proposé de l'embaucher ne tient pas sa promesse.

Catherine a 31 ans au moment de l'entretien. Elle est employée par un grand centre de formation de la Fonction Publique. Elle gère et dispense elle-même des formations préparant aux concours de la Fonction Publique Européenne. Catherine est diplômée d'un Institut d'Études Politiques (IEP). Elle a poursuivi sa formation en obtenant un Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées (DESS) dans un autre IEP. Elle évoque cette formation « *ultra pluridisciplinaire* », qui lui « *laissait entrevoir toute l'année que tu allais pouvoir travailler sur des tas de choses très différentes, que tu avais un champ des possibles assez ouvert* ». Cette formation n'est donc pas précisément spécialisée. Selon Catherine, chaque étudiant de la promo a par la suite occupé un « *métier* » adapté à ses « *dispositions personnelles* ».

Suite à son DESS, elle a été assistante-stagiaire d'un élu pendant un an, en même temps qu'elle était bénévole dans une association pour la promotion des Institutions Européennes (ce qu'elle n'aurait pu faire sans l'aisance financière dont elle disposait). Elle est chargée de rédiger la demande de trois « emplois-jeunes » pour cette association. Elle obtiendra un de ces emplois.

Au bout de deux ans de travail pour l'association, Catherine se voit offrir le poste de Directrice, alors qu'elle envisage de quitter l'association, ayant l'opportunité de travailler sur un projet de valorisation d'une grande institution politique. Promulguée Directrice, Catherine obtient un financement important de la Commission Européenne pour l'association. C'est là une erreur stratégique : elle comprend que sa démarche ne convient pas aux responsables de l'association qui la licencient. Catherine change d'activité et sera « chef de projet » pour une mission de consultation sur la faisabilité d'une fusion de diverses formations aux questions européennes. Elle est alors employée par une Université – celle-là même pour laquelle travaille son conjoint, enseignant. Lors de cette mission, elle rencontre le Directeur du centre de formation des élites pour lequel Catherine travaille actuellement.

Catherine nous fait part de sa véritable addiction à son activité professionnelle : celle-ci lui apporte une identité, une image d'elle-même valorisante, la rend heureuse.

Je ne suis pas quelqu'un qui s'est construit personnellement avec, euh... une capacité à s'emparer de quelque chose qui m'intéresserait et... avec quoi je pourrais meubler mes journées en dehors du travail. Je n'ai jamais fait ça, tu vois. Je n'ai pas d'objet qui puisse... culturel, ou politique ou de toute autre sorte, qui puisse faire que je pourrais m'occuper, m'investir, sans travailler et être bien...

Cette activité ne l'enferme pas non plus dans un « train train routinier », elle sait qu'elle peut changer d'emploi lorsqu'elle le souhaite : elle se trouve dans une position stratégique pour connaître les opportunités d'emplois vacants.

Céline et Catherine, enchaînent activité sur activité, projet sur projet, ou mission sur mission. Les projets sont toujours menés « en équipe ». Néanmoins, les projets qui réussissent assurent à certains membres une réputation qui les aidera ensuite à avoir accès aux projets les plus intéressants. Les règles du jeu sont les mêmes pour Catherine et pour Céline, et toutes deux les acceptent. Mais les sacrifices de Catherine sont nettement plus rémunérateurs que ceux de Céline.

Céline a suivi une formation professionnalisante, et pense échouer dans la fonction d'agent immobilier... par manque de formation ! Ses employeurs refusent de l'embaucher au SMIC et de lui payer en même temps une formation interne. Pour réussir, Catherine s'est appuyée sur ses *compétences relationnelles* et sa formation *non spécialisée* (i.e. non professionnalisante). De façon paradoxale elle affirme néanmoins, d'une part qu'elle déteste « le relationnel » (en évoquant un stage à Sciences Po dans une agence de Relations Publiques parisienne) ; d'autre part qu'elle valorise la « formation ».

Il faut investir sur l'humain, faire de la formation c'est bien en soi aussi, d'investir sur le capital humain (...). Plutôt que de dire, « bon maintenant, l'industrie en Europe, c'est plus avec ça qu'on va gagner de l'argent, c'est plus avec ça qu'on va faire vivre les gens... on ferme et on délocalise », en revanche considérer que la population européenne est la mieux formée du monde, et qu'on peut investir sur le capital humain et faire de la très haute technologie et changer nos façons de travailler pour aller vers d'autres métiers... pourquoi pas.

Dans ce contexte d'intermittence, d'atomisation, et d'inégalités, quelle forme peuvent prendre les conflits du travail ?

II- CONFLITS : LA GRÈVE, LES NOUVEAUX CONFLITS, LA JURIDICISATION DU CONFLIT

Tout au long du XIXe siècle c'est principalement par le moyen de la grève que le mouvement ouvrier a défendu les travailleurs. Le « conflit social », conflit qui oppose des classes sociales, peut se résumer au « conflit du travail », qui désigne la grève. Les grèves ont deux objets : la défense des salaires et des conditions de travail d'une part, des revendications politiques en vue de plus de liberté d'autre part. Autrement dit, on se regroupe et fait la grève pour le ventre ou pour la liberté (i.e. la désaliénation des rapports sociaux). La grève est également « socialisatrice » : elle est un moyen, pour la classe ouvrière, de prendre conscience d'elle-même. C'est ainsi qu'une grève pour le ventre peut déboucher sur une grève pour la liberté.

L'année 1936 marque un tournant dans l'histoire du conflit du travail. Les grèves ont en effet éclaté *après* la satisfaction des revendications. Les revendications seront déléguées à partir de là, soit aux négociateurs parlementaires, soit aux négociateurs syndicalistes. Ce qui n'empêche que les grèves soient fréquentes et suivies après la Seconde Guerre mondiale.

À partir des années quatre-vingt, la fréquence des grèves s'amenuise. Quelle en est la cause ? L'arrivée des socialistes au pouvoir ? La montée du chômage, depuis 1967 ? L'inflation scolaire et la modification du profil des travailleurs ? Sans doute ne peut-on séparer ces trois facteurs. Quoi qu'il en soit, la grève semble être un mode d'expression du conflit social en voie de disparition.

1- La grève

Régis (39 ans), le plus âgé des interviewés, qui travaille depuis dix-huit ans dans la même entreprise (une raffinerie pétrolière), a été le seul des interviewés à évoquer la grève :

Moi, la politique, le foot, les syndics... ils se bouffent la gueule entre eux... Y en a ils venaient d'arriver, ils se sont syndiqués, ils sont passés beaucoup plus vite devant moi avec le même chef... ça m'a dégoûté. Mais un jour ils ont décidé la grève, je suis aussi sorti avec tout le monde, j'ai aussi perdu mon salaire.

Il a également souligné qu'il travaille en équipe, c'est-à-dire dans un collectif de travail :

C'est que du travail d'équipe. Tu travailles seul, mais c'est toujours en équipe, les collègues tu les entends sur la fréquence. Par exemple, le produit il vient de X, mais quand ça merde à X, ça merde chez moi. Le fait de travailler dans des conditions extrêmes, ça crée aussi des liens. Quand il y a un gros orage, être ensemble c'est bien. C'est déjà arrivé, qu'on soit à dix sur un problème, tout le monde est venu, même ceux qui n'avaient pas à jouer un rôle, ils sont venus donner un coup de main. Si c'est la merde chez un type, et que chez toi c'est cool, tu vas donner un coup de main.

Régis a suivi une formation professionnalisante et il est diplômé : il dispose d'un CAP et d'un BEP en électromécanique, ainsi démarre son parcours. A 19 ans, il fait un stage dans une entreprise de soudure parce qu'il recherche un emploi, et parce qu'on lui a laissé entendre qu'il serait embauché. Or il y a eu malentendu, l'entreprise ne souhaite pas embaucher. Le travail lui avait bien plu *et ça n'a pas duré assez longtemps pour que je m'ennuie*. Il aurait accepté l'embauche. Mais son stage n'avait de raison d'être (il l'ignorait au début) que parce que l'entreprise avait à ce moment un surplus de travail. Par la suite, il a travaillé en intérim pendant un an : *là j'ai appris l'électronique du bâtiment*. Il a effectué diverses missions qui duraient deux ou trois semaines à chaque fois. Il raconte avec un peu d'amertume un travail pour une entreprise qui proposait une embauche à la fin de la mission : *j'ai fait beaucoup plus qu'on m'avait demandé, et finalement ils ne m'ont pas gardé !* Il a été recruté pour des missions d'entretien, de câblage en bâtiment, de câblage électronique pour les systèmes publicitaires à roulement à billes du métro parisien, etc.

Régis sera finalement embauché dans un emploi non qualifié par une raffinerie pétrolière dont Schell est le principal actionnaire. Il apprend son premier poste (aide fer) sur le tas. Ensuite, c'est la raffinerie qui se charge d'organiser son parcours par le moyen de la formation interne. Titulaire du brevet d'opérateur en pétrochimie et ayant plusieurs années d'expérience, il sait qu'il dispose désormais d'une « force de travail qualifiée » qu'il pourra vendre dans diverses entreprises du secteur de l'industrie lourde. Selon lui, c'est sa motivation qui lui a permis de réussir ; motivation dont manquent les nouvelles recrues, embauchées « niveau bac » :

Les jeunes qui arrivent, ils disent « moi je veux faire mon brevet d'opérateur et après je me casse ». Les mecs ils en ont rien à branler. Ils cherchent pas les fuites. Ils voient, « oh tiens, ça fuit ». Ceux-là ils arriveront jamais à rien. C'est avec la motivation et l'expérience que tu arrives à quelque chose. Moi, si on m'a embauché sans le bac et que je suis resté, c'est parce que j'étais intéressé et que je ne me croisais pas les bras. Mais je ne suis pas une exception il y en a plein des comme moi.

Il dit apprécier autant son emploi que son entreprise :

Ah, ça a quand même des sacrés avantages la Shell. Si tu réussis à bosser trente ans dans la boîte et vingt ans en cinq fois huit, tu peux toucher le maximum de la retraite. De la retraite Shell, c'est-à-dire 75%. Au lieu de 1200 euros avec tout ce que tu as cotisé... et tu peux avoir la retraite quatre ans avant, presque à cinquante-cinq ans.

Aujourd'hui, la raffinerie menace de fermer, et Régis s'est renseigné auprès d'un cabinet de recrutement pour connaître ses chances d'embauche ailleurs : *En 99 on est passé pas loin de la fermeture et il y en a plein qui sont partis. Tu peux travailler dans n'importe quelle industrie lourde. Moi, après quatorze ans d'ancienneté, je me suis renseigné aussi. Et j'avais trouvé une boîte qui était prête à m'embaucher.*

2- Nouveaux conflits

Mis à part Régis, aucun des interviewés n'est employé dans une grande entreprise privée, ni même dans une grande entreprise publique. Or on sait que les grandes entreprises restent les lieux privilégiés des grèves. Aucun n'a été face à une situation de grand changement organisationnel, or on sait que ces situations sont les plus propices à enclencher des grèves².

Nous ne parlerons donc plus de la grève car les entretiens renvoient à d'autres types de conflits : le conflit engagé par les stagiaires, le conflit des chômeurs, le conflit des intermittents du spectacle.

2.1. conflit des stagiaires

À l'automne 2005, à l'initiative d'une jeune femme, s'est créé un collectif de stagiaires : Génération précaire. « Alors que, à trente-deux ans, elle s'apprête à postuler à son neuvième stage, Cathy lance un appel à la grève des stagiaires sur le Web. Les stages abusifs concernent tellement de monde que cette initiative est largement suivie. Très vite, des jeunes ayant en commun une expérience désagréable des stages se rassemblent et forment le collectif Génération précaire », écrivent les membres du collectif dans leur ouvrage *Sois stage et tais-toi* (2006, p.17). Des gens, des jeunes, peu, et souvent pas, rémunérés se mettent donc en grève. Soulignons encore, comme ne manque pas de le faire le collectif, que les jeunes paient pour travailler. Au minimum ils doivent acquitter les droits d'inscription dans un « organisme de formation » (nouvelle expression pour désigner les Écoles ou Universités), afin de bénéficier d'une Convention de stage. Au maximum, ils paient leur déplacement (par exemple dans un pays étranger, s'ils font leur stage dans une ambassade du Ministère des Affaires étrangères), leur hébergement, et tous les frais que l'emploi engendre. Les jeunes diplômés souhaitent ardemment faire des stages, mais là encore, le destin des stagiaires peut être fort différent.

Régis, qui désormais travaille pour la raffinerie pétrolière, a effectué un stage de six mois en 1986, il avait dix-neuf ans. Il soude des cartes magnétiques dans une entreprise de câblage. Il fait le même travail que les employés pour 75% du SMIC. Il pensait que l'entreprise l'embaucherait, mais ce n'a pas été le cas : elle l'avait accepté en stage car il y avait un surplus momentané de travail. Il retire quelque chose de positif de son stage : « *maintenant je sais souder* », affirme-t-il, ce dont il n'a nul besoin dans son emploi actuel.

Céline qui a choisi d'être agent immobilier a fait deux stages durant son BTS. Le stage de première année dure six semaines :

Dans la location j'ai remis en ordre leur fichier. Voir ce qui était loué, ce qui ne l'était pas. J'ai fait des baux, j'ai reçu des gens en entretiens, mais toujours avec quelqu'un. On faisait pas de visites. J'ai fait après du rangement. En transaction, j'étais toujours sur le terrain. J'ai appris à argumenter...

² Sur ce sujet voir Delphine Brochard (2005).

Le stage n'est pas rémunéré, Céline a trouvé l'ambiance bonne : *le directeur était très fixé sur l'argent, mais il était sympa, humain quoi.*

Elle a fait un autre stage pour découvrir le service du syndic de copropriété : *J'ai assisté aux assemblées générales, j'ai tapé les procès-verbaux, après je donnais un coup de main à la compta. J'occupais mon temps comme je pouvais, parce que c'était le directeur adjoint qui m'avait prise, et il n'avait pas de temps pour moi.* Ce stage de quatre semaines en deuxième année n'est pas non plus rémunéré.

Tout au long des deux ans, elle est également en stage dans une troisième entreprise une journée par semaine : *là y avait un jeune qui avait essayé d'avoir le BTS et qui l'avait loupé, il m'avait prise un peu sous son aile. Il faisait de la vente. (...) Dans l'immobilier même sans diplôme tu peux rentrer.* Pour obtenir le diplôme, elle doit présenter trois missions significatives, *en fait tu racontes ce que tu as fait pendant ton stage.*

Elle s'inscrit dans un institut privé qui propose une formation « bac+3 en management stratégique ». *Ça voulait tout dire et rien dire. C'était vingt mille francs l'année. (...) L'avantage avec cette licence, c'est que j'ai pu faire un stage de six mois. »* Elle fait un stage dans une structure regroupant plusieurs entreprises qui s'appelle la Cité de l'Habitat : *ce qui a plu à mon patron, c'est que sur mon CV j'avais mis que j'avais une formation dans l'immobilier et dans le marketing. Il avait besoin de moi pour faire des études de marché. Parce que les gens ne connaissent pas encore la Cité de l'Habitat, elle n'a que deux ou trois ans. En fait, je me suis vite fait retrouvée à faire tout et n'importe quoi.*

Elle sera embauchée suite au stage, puis licenciée.

Catherine, qui s'occupe de formations aux concours de la Fonction Publique Européenne, a fait, à Sciences Po, un stage dans une agence de relations publiques : *On paie des femmes qui font du relationnel avec des journalistes : elles leur envoient des dossiers de presse, elles les invitent à déjeuner, elles vont dans les mêmes clubs le dimanche midi où leurs enfants peuvent jouer ensemble...* Les entreprises qui veulent vendre un produit paient l'agence, qui rend le service d'envoyer une « public relation » discuter avec les journalistes. *J'ai fait l'épreuve du feu dit Catherine, j'ai testé le pire ! C'était épouvantable !*

Au cours du DESS, Catherine fait un stage à la Direction des relations internationales d'un Conseil Régional : elle monte un dossier afin d'obtenir des fonds de la Commission Européenne pour créer un Centre Européen dans un État d'Europe de l'Est. *Donc monter un dossier qui aille dans les canons de la Commission, ça prend largement le temps d'un stage. C'est des tonnes de tableaux, d'argumentaires à produire. Ce n'est pas un exercice idiot et purement administratif... C'est un gros dossier (...), ça a l'avantage... tu as une idée bonne et pour le coup, vraiment en faveur du citoyen, créer un centre européen...*³ Catherine est très satisfaite de ce stage. Elle choisit d'en refaire un l'année qui

³ *T'as des administrations qui sont donc beaucoup en contact, et à un moment elles se sont dit, pour gérer ça, pour faire mieux, il faut avoir un Centre européen, avec de l'accueil de publics. Ça partait de bons sentiments. Mais à un moment, tu te dis « oui, mais avec quel public ? Pour faire quoi ? il faut préciser les choses : il faut un bâtiment ? une équipe pour l'entretenir ? une salle de conférence ?*

suit le DESS : elle fait office d'assistante à un élu : *ça me permettait de voir [une grande institution politique] de l'intérieur (...) C'était super, tu as l'impression d'être au centre du monde (...) il se passe plein de choses. (...) C'était des journées très longues, parce qu'après on va manger, faire la fête ensemble, les élus, les assistants...*

Marc (28 ans au moment de l'entretien) voulait travailler sur les questions environnementales. Il s'inscrit à l'Université en Biologie, mais se rend compte, d'une part que les études théoriques ne lui conviennent pas, d'autre part que certains moyens autres que la sélection universitaire lui permettront de faire de la « biologie appliquée ». Il entre dans une École de commerce (*il y avait un concours, mais au final il s'avérait qu'il suffisait de faire un chèque pour être pris*) et acquiert un nouveau diplôme dans une discipline proche de la biologie, apprend comment sont organisées les entreprises, la vente, et fait des stages.

Marc fait un stage à la Lyonnaise des eaux, stage qu'il trouve après quatre mois de recherche. Il est chargé d'évaluer « *la rentabilité du service d'ordonnement* » afin que puissent être mis en place des « indicateurs qualité » concernant la réparation des pannes sur le réseau d'eau potable. Marc m'explique le point de vue de l'entreprise qui est aussi le sien : *pour gagner de l'argent, il faut faire des opérations qui prennent le moins de temps possible, il faut donc sensibiliser les personnes sur le terrain au fait que, sur des opérations qui doivent prendre dix minutes, c'est pas normal qu'elles durent une heure ou deux. Il a très bien compris qu'il s'agit d'augmenter le rendement du travail et de faire pression sur les employés afin qu'ils organisent différemment leur temps de travail, mais il a également intégré le discours justificateur du management :*

Moi je voyais très bien les objectifs de la direction qui étaient de gagner du temps, donc de gagner de l'argent. Mais ce n'était pas ce qu'on me demandait de mettre le plus en avant, effectivement. C'était plutôt de leur faire comprendre que s'ils passaient moins de temps ici, ils allaient pouvoir aller sur d'autres pannes, c'était plus diversifiant pour eux aussi. La chose la plus difficile à faire c'était d'adapter un discours à un comportement pour qu'ils me prennent au sérieux.

S'il admet que sa mission ne « *s'est pas si mal passée* », car il l'a prise « *comme un jeu* », il la juge néanmoins « *ingrate* » : *le problème des stagiaires, c'est qu'on leur donne des missions plus ingrates qu'autre chose. (...) Parce que cette boîte, elle avait bien une vingtaine d'années d'existence, et ce problème existait depuis vingt ans. Ils ont attendu qu'il y ait un petit jeune en stage qui se présente pour lui proposer une mission comme celle-là. Au final, personne n'avait encore été capable de résoudre le problème. (...) [les*

Question : « La population en profite ? »

Catherine : « J'espère... »

Q : « Mais ce n'est pas elle qui est demandeuse ? »

C : « Non, ce n'est pas elle. »

Q : « On s'occupe de tout pour elle ? »

C : « Il y avait une ou deux associations... oui c'est vrai... il y avait une ou deux associations qui venaient aux réunions. Des associations culturelles... elles avaient envie que le projet se fasse. Ca oui. Donc on peut dire que là-dedans il y a une part de la population civile si tu veux. Euh... maintenant, c'était pas non plus un foyer d'accueil ou ce genre de chose. A qui attribuer l'initiative ? Je ne sais pas. C'est des gens qui avaient l'habitude de travailler ensemble... Qui a dit : « il faut faire un centre européen », je ne sais pas. »

employés] voyaient plutôt que j'étais le petit jeune stagiaire qui n'allait de toute façon pas rester, et qui venait pour faire accélérer les choses, alors qu'ils avaient un rythme de croisière depuis dix, vingt ans...

Ayant terminé l'École de commerce, il décide de s'inscrire en DESS (Communication de l'environnement). Entre l'École de commerce et le DESS, parce qu'il a besoin d'argent, il trouve un emploi sans rapport avec sa formation qui lui plaît et qui le rémunère selon ses souhaits – il fait remplir des questionnaires pour un institut de sondage. Le DESS lui fournit ce qu'il en attendait : un diplôme et l'occasion de faire des stages. Il a cependant trouvé la partie théorique inintéressante, elle ne lui a rien apporté :

Il y avait toujours ce décalage entre les exigences de la fac – avoir plus de dix sur vingt à la fin – et les exigences de la structure, la manière de travailler pendant le stage. Ce dont je me souviens surtout, c'est le bon temps qu'on prenait à la fac. (...) C'est vrai que je ne me souviens pas particulièrement des cours. Quand on m'en parle et quand je passe des entretiens, je brode plus qu'autre chose. J'invente même, en fonction de ce que j'ai appris après.

Le stage du DESS est effectué dans l'entreprise SITA, qui s'occupe du retraitement des déchets. Marc a une mission de communication, il doit produire un rapport de valorisation de l'entreprise. Il n'est pas embauché à la fin de son stage. Il trouvera finalement un emploi dans une entreprise concurrente, puis sera licencié.

Charlotte (27 ans, maîtrise de droit social) fait ses premières expériences d'emploi au Crédit Lyonnais, grâce à sa mère qui est assistante de direction dans cette banque. Ses emplois au Crédit Lyonnais lorsqu'elle est étudiante lui donnent accès à un stage dans un cabinet d'avocat (« ça s'est fait toujours par connaissances, via le CLAM (Crédit Lyonnais asset management) »), elle comprend alors qu'elle ne souhaite pas passer les concours de la magistrature. Dans ce cabinet d'avocats, Charlotte fait de la veille juridique (« j'étais aide ») pour le département qui se consacre aux dossiers concernant le droit du travail : « très orienté sur fusions/acquisitions, montages juridiques au niveau d'éoliennes, de montgolfières, de pétrole... ».

Ayant obtenu sa maîtrise, Charlotte s'inscrit à l'Institut d'études judiciaires, qui dépend de la faculté d'Assas, pour avoir une convention de stage :

C'est genre 40 euros l'année et tu es considéré comme étudiant, tu peux chercher un stage. C'était pour préparer les concours d'avocats ou de la magistrature, alors tu y vas ou tu n'y vas pas. C'est connu comme le loup blanc, une fois que tu as quitté la fac, pour pouvoir avoir ces fichues conventions de stage.

Une offre de stage dans une banque l'intéresse, mais on refusera sa candidature, car la banque cherche un « stagiaire » expérimenté :

J'ai passé un entretien dans une banque pour être stagiaire aux relations sociales entre le CE et le groupe d'employeur. (...) Je passe un premier entretien, un deuxième entretien, pour un stage hein ! Ça se passe bien. Un troisième entretien. (...) tu imagines, trois entretiens pour un stage de dix mois où on ne te rémunère pas. On m'a dit « Mademoiselle ce n'est pas vous. » Pourquoi ? « Vous n'avez pas assez d'expérience, vous sortez de la fac » (...) Là je me suis énervée au téléphone.

Charlotte trouvera finalement un emploi de « formatrice à l'insertion sociale et professionnelle » : les gens qu'elle « forme » sont orientés par l'ANPE et effectuent également des stages. Charlotte m'explique comment sont rémunérées les femmes qu'elle forme et qui se destinent à être auxiliaires de vie :

Y en a une, je lui avais dit, « écoute je sais très bien que le métier d'auxiliaire de vie ça ne t'intéresse pas, mais profite du temps qui te reste, tu es payée » parce qu'en même temps c'est payé 130 euros, pour les 16 à 18 ans, c'est pas mal quand elles sont chez leurs parents. Bientôt ce ne sera plus une rémunération mais une allocation aux jours de présence. (...) [Celles qui avaient plus de 18 ans] si elles ont plus de 600 heures de travail sur les 22 derniers mois, elles sont payées 620 euros, si elles ont moins elles sont payées 350. Sachant que quand tu es en formation, tu n'as pas le droit au RMI, c'est le salaire de la formation professionnelle que tu touches. Tu es radié des listes des demandeurs d'emplois.

Par la suite, elle trouvera un emploi dans une mission locale : *Si tu déclenches des stages en entreprise de quinze jours, si tu déclenches des stages en bilan de compétences, la mission locale touche des sous. Tu es bon conseiller, quand tu les mets en stage ou en bilan de compétences. Même si ça n'a ni queue ni tête.*

Le collectif Génération précaire s'intéresse davantage aux stagiaires jeunes diplômés qu'aux stages d'insertion. Dans le premier cas, les stages fournissent aux entreprises une main d'œuvre peu ou pas payée ; dans le second cas, les stages permettent de dégonfler la liste des demandeurs d'emploi. Dans le cas des jeunes diplômés, ce qui est problématique est que certains postes nécessaires dans les entreprises ne sont occupés que par des stagiaires non (ou très peu) rémunérés. Les stages constituent une aubaine pour les entreprises, qui peuvent d'ailleurs également laisser le stagiaire désœuvré et livré à lui-même en cas de diminution d'activité. Le stagiaire n'apprend alors plus rien et perd simplement son temps. Lors de leurs mobilisations, les membres du collectif Génération précaire revendiquent une révision du statut des stagiaires.

2.2. Conflit des chômeurs

Les mobilisations de chômeurs ne sont pas un phénomène nouveau dans l'histoire. Elles ont été intenses en Europe autour de 1880, puis lors de la grande crise de 1930. Elles avaient cessé depuis la Seconde Guerre mondiale. Néanmoins dans les années quatre-vingt de nouvelles associations de chômeurs ont vu le jour. Elles ont acquis une visibilité en France par la médiation de quatre grands groupes : les comités CGT de « salariés privés

d'emploi», le MNCP (Mouvement national des chômeurs et des précaires), l'APEIS (Association pour l'emploi, l'information et la solidarité), AC ! (Agir ensemble contre le chômage).

Les associations de chômeurs sont multiples et variées dans les localités. Mais ce sont les quatre associations citées qui ont déclenché le mouvement des chômeurs de décembre 1997. Une réforme du fonds des ASSEDIC qui diminuait le montant des allocations de chômage et modifiait les règles des attributions mit le feu aux poudres. En décembre, les chômeurs réclamaient une « prime de Noël » plus importante en guise de mesure d'urgence. La lutte se dirige contre l'UNEDIC. Les chômeurs occupent des lieux stratégiques, le plus souvent des antennes ASSEDIC. Le slogan principal est « Un emploi, c'est un droit. Un revenu c'est un dû. »⁴

Au départ mal accueillis tant par le gouvernement (socialiste) qui considère que les chômeurs en révolte sont peu représentatifs de l'ensemble des chômeurs, que par les grandes organisations syndicales, qui considèrent les chômeurs comme des « privés d'emploi » qui ne peuvent défendre des intérêts ou des revendications propres, les manifestations vont gagner la faveur de l'opinion publique. Si les chômeurs veulent plus d'argent (on fait la grève pour le ventre), c'est parce que la discrimination des sans travail est injuste : le chômeur n'a pas à être puni d'une situation économique défavorable à l'emploi. Pour les plus radicaux, faire cesser le chômage c'est abolir le salariat. Pour les moins radicaux, enrayer le chômage c'est diminuer le temps de travail. Mais pour tous, il n'y a aucune raison qui puisse légitimer le fait que les chômeurs ne puissent vivre décemment. Il s'agit alors de réviser le partage des richesses, et par là même, de réviser la conception d'une société de travail.

Les associations de chômeurs ont souvent quelque chose qui rappelle le syndicalisme révolutionnaire. Alors que les dispositifs administratifs ou de conseils destinés aux chômeurs (ANPE, ASSEDIC, Missions Locales...) tendent à les atomiser (logique de guichet), et à les renvoyer vers la seule occupation légitime dans leur situation, rechercher un emploi, les associations fonctionnent de manière autonome : les chômeurs prennent eux-mêmes en main, collectivement et solidairement, leurs problèmes (matériels, administratifs, etc.).

Sophie Maurer a montré que le mouvement des chômeurs a dû en partie son succès à la présence de nombreux chômeurs ne bénéficiant pas de relations sociales intenses (Maurer, 2001). Lors des occupations ou au sein des associations, ils ont trouvé une solidarité, une chaleur, un sentiment d'utilité, dont ils sont habituellement privés. La réussite paradoxale du mouvement s'est soldée par la réponse de l'État à certaines revendications : un meilleur « accompagnement » des chômeurs, c'est-à-dire un réseau de contrôle et d'offres – sinon d'obligation – de formations (de stages) plus serré. Les chômeurs ont donc, depuis 1998, été renvoyés à des occupations moins turbulentes, et... plus atomisantes.

Mathieu, 29 ans au moment de l'entretien nous raconte ce dont il se souvient du mouvement des chômeurs : *il y a eu le mouvement des chômeurs... on était proches des collectifs de chômeurs... donc on critiquait l'idée que les chômeurs veulent travailler.*

⁴ Pour une sociologie du mouvement des chômeurs, voir D. Demazière et M.-T. Pignoni (1998).

Alors étudiant en philosophie, Mathieu se joint à un groupe de chômeurs qui crée *une vraie organisation syndicale comme il y a plus d'un siècle, bricolée sur place par les gens eux-mêmes, si j'ai bien compris. Moi j'étais pas dedans en tant que chômeur, j'étais encore étudiant. Voilà, je me souviens qu'on avait fait un tract, c'était un faux jeu-concours pour retrouver du travail... L'idée c'était l'ironie par rapport au travail.*

S'il porte un regard critique sur certaines revendications qui étaient alors mises en avant, telles que le Revenu Minimum d'Existence (« Le salaire du chômeur. Salarier un chômeur, c'est une manière de le rendre pauvre. C'est une manière de le capter»), il valorise par contre le principe d'autonomie sur lequel le collectif s'est développé.

C'était des connections vraiment locales. Il ne s'agissait pas de tenir des revendications politiques pour tout le monde, c'était une construction collective locale qui s'occupe de ses propres intérêts, en essayant... enfin avec beaucoup de contradictions, d'avoir un discours public sur ce qu'elle fait, autant pour se trouver des nouveaux copains que pour se justifier. (...) C'était des gens qui avaient envie de se rencontrer et de faire des choses ensemble. Même s'il y avait des gens qui n'étaient pas chômeurs ou qui étaient chômeurs non rémunérés... juste sur l'idée de relancer des activités en dehors du monde de l'emploi.

À la suite du mouvement, un groupe dont fait parti Mathieu tente de réaliser un mode de vie autonome dans un squat. Mathieu raconte l'expérience :

On revendiquait notre espace, au nom de principes, certes, universels, mais bon, les principes généraux et universels, ils étaient plus employés envers les autorités locales à titre de blabla de négociations. Donc on a revendiqué que, voilà on représentait la cause de la vie culturelle. C'était pour les autorités locales, si on leur avait dit qu'on était une bande de jeunes drogués, ils nous auraient virés, alors on leur a dit qu'on était une bande de jeunes artistes ! Mais... c'était pas du tout « nous on est un modèle, il faut squatter, il faut être chômeur », mais « voilà comment nous on fait, voilà ce que nous voulons...

Le groupe (ils sont une dizaine), occupe une maison attenante à un grand jardin :

Donc c'était un espace où on pouvait travailler librement, et en même temps cet espace nous libérait aussi de la charge de payer un loyer, du coup on pouvait être chômeurs sans problèmes, bien qu'un certain nombre travaillait régulièrement... Donc on avait du temps. On libérait de l'espace et du temps pour faire ce qu'on voulait ensemble.

Mathieu insiste sur le fait qu'ils « travaillaient », car le but (d'ailleurs réalisé) était de se libérer au maximum possible du *système intégré que tu as en ville où tu es obligé de passer par des transactions partout*. Ils bricolent avec des matériaux récupérés, essaient de produire une « *culture de subsistance* ». Dans le même temps, ils discutent, invitent d'autres gens, et finalement essaient de lier le « travail » et la « publicité », c'est-à-dire la liberté et la nécessité.

Ce qui nous occupait dans un premier temps, c'était le combat pour avoir ça. Une fois qu'on a réussi ce combat, qu'on a obtenu un statu quo avec les propriétaires qui nous ont laissé habiter là, (...) et ben, on s'est rendu compte que nos objectifs initiaux étaient en partie atteints, les objectifs les plus clairs pour nous. (...) À partir de là, qu'est-ce qu'on fait par la suite ? Là y a eu des grosses dissensions.

2.3. Le conflit des intermittents du spectacle

En 1931, alors que la philosophe Simone Weil, défrayant la chronique locale, conduisait à la mairie du Puy-en-Velay une délégation de chômeurs pour réclamer une augmentation de leurs subsides, son professeur, Alain, s'était exclamé : « il n'y a qu'elle pour réussir à provoquer une grève de chômeurs ! » (Pétrement, 1973, p.170). Car il s'agit bien d'un paradoxe. La grève des intermittents du spectacle à l'été 2003 ne fut pas moins paradoxale. Baudrillard a souligné que c'était les improductifs qui paralysaient le pays et menaçaient le pouvoir, et que, empêcher la consommation culturelle ou spectaculaire estivale, ne semblait pas moins vitale à l'économie (matérielle et symbolique) du pays que le fait d'empêcher le transport ferroviaire (Baudrillard, 2003).

Ce qui nous intéressera ici sera le motif du conflit. Encore une fois, c'est la réglementation de l'assurance-chômage qui est en jeu. Un accroissement de la demande en matière de « spectacles », signifie une augmentation des travailleurs du spectacle, qui aboutit à une augmentation des chômeurs à rémunérer. Bref, plus de travail égal plus de chômage.

Les employeurs des travailleurs du spectacle ont tout à gagner du régime de l'intermittence, les intermittents en sont satisfaits. Mais qui finance le chômage des intermittents ? Les employeurs des autres secteurs de l'économie : c'est la solidarité interprofessionnelle qui joue. À cela, les employeurs ont voulu mettre un frein : la caisse de l'UNEDIC devenait de plus en plus déficitaire. Or, moins indemniser le chômage des intermittents, c'est réduire leur nombre afin que ceux qui restent travaillent plus. Ni les intermittents n'y ont intérêt (c'est la raison pour laquelle ils se sont mis en grève), ni leurs employeurs, qui souhaitent pouvoir choisir parmi une offre de talents supérieure à la demande⁵.

Mais le problème des intermittents est le même que celui des stagiaires : certaines entreprises (audio-visuelles particulièrement) fonctionnent avec une majorité d'intermittents qui pourraient être embauchés sous un autre régime. Dans certaines chaînes de télévision, assistants, attachés de presse, chauffeurs, maquilleurs, coiffeurs, secrétaires, sont embauchés dans le cadre du régime de l'intermittence. Cela explique en partie le nombre toujours croissant d'intermittents.

⁵ Sur les régime et les réformes de l'intermittence, voir P.-M. Menger (2005).

Mathieu disait :

Ce qui guette un peu le chômeur, c'est d'être toujours à la recherche du bon plan jusqu'à ce que le bon plan... l'aspire. Il trouve un trop bon plan, et alors il abandonne toutes ses expériences... il s'imagine qu'il va avoir des assurances-chômage, en or pendant longtemps et il se fait avoir par l'intermittence du spectacle. Il s'imagine qu'il va travailler peu, et en fait il n'arrête pas de bosser.

« Il n'arrête pas de bosser », parce que son temps libre doit être utilisé pour chercher un emploi : « être en recherche d'emploi ». Tel est le sort accepté et revendiqué des intermittents du spectacle. Contrer ce phénomène, tel est le sens de l'existence des associations des chômeurs.

Mais il y a chômage et chômage. En 2005, l'INSEE recense 2 717 000 chômeurs dont 21% sont au chômage depuis plus de deux ans. La même année, 1 086 800 personnes sont en chômage de courte durée (depuis moins d'un an). Ce chômage s'explique en partie par l'augmentation des créations d'emplois précaires : le plus les personnes occupent des emplois précaires (travaillent), le plus elles courent le risque de devoir s'inscrire au chômage. On peut même être inscrit comme demandeur d'emploi à l'ANPE plusieurs fois en une année, ou parce qu'on recherche un autre emploi que celui occupé : « Les flux d'entrée en chômage en provenance de l'inactivité ne représentent qu'un peu moins du quart des demandes d'emploi déposées à l'ANPE au cours d'une année » (Outin, 1994, p.30). Lorsque l'on travaille tout le temps, bien que l'on soit demandeur d'emploi, on n'est pas membre investi d'une association de chômeurs. Or désormais, le fait d'être, soit demandeur d'emploi, soit à la recherche d'un emploi, et travailleur en même temps, se banalise.

Tous les interviewés à l'exception de Mathieu ont vécu ce phénomène au moins une fois dans leur parcours. Mais en fait, aucun ne se plaint de cette situation de précarité.

3. Juridicisation des conflits

Régis n'a jamais été licencié. Mais quatre interviewés sur sept ont subi un licenciement : Céline, Marc, Catherine et Nicolas.

Céline a été licenciée deux fois. La dernière fois sur sa propre demande. Elle a été licenciée de la Cité de l'Habitat pour une raison qu'elle ne peut saisir ; il en va de même de Marc, licencié par la première entreprise qui l'a embauché. Tous deux avaient l'impression de convenir à l'entreprise, mais ils n'étaient pas certains d'avoir compris la finalité de leur activité⁶. Catherine a été licenciée par l'association de promotions pour la politique

⁶ Céline est embauchée par une association qui est un « lien » entre les quatre vingts entreprises de la « Cité » et une agence de publicité. L'agence de publicité s'occupe de faire la promotion de « quinzaines commerciales » sensées valoriser la « Cité ». Lors de ces quinzaines, aucune promotion particulière n'est

européenne car elle n'avait pas compris la finalité politique et stratégique de sa mutation à la direction de l'association. Enfin, Nicolas a été licencié pour faute grave.

Sur ces quatre licenciements qui semblent « abusifs », un se résout à l'amiable (celui de Marc) grâce aux conseils syndicaux.

Marc a été embauché comme commercial pour une entreprise qui recycle les déchets propres des entreprises. Il doit faire de la prospection auprès des entreprises non clientes et s'informer des tarifs que leur proposent les autres entreprises de récupération de déchets. Marc a l'impression de donner satisfaction à ses employeurs. Mais il se demande quel est le sens de son activité. En effet, ses employeurs ne cherchent jamais à concurrencer les autres entreprises, et ne souhaitent visiblement pas accroître leur clientèle. Rétrospectivement, Marc suppose : *Avec le recul je pense qu'ils ont simplement voulu voir si l'état du marché était compatible avec un développement commercial ou pas.* Au bout de six mois, la période d'essai de Marc est renouvelée. Au terme de cette seconde période d'essai, il n'est pas embauché. Marc (qui n'a jamais pensé à se syndiquer, ni jusqu'alors, ni depuis) va consulter deux syndicats, et il comprend qu'il peut tenter un procès à l'entreprise. Celle-ci lui propose donc une « indemnité » de 9000 euros pour éviter le procès.

Marc est néanmoins choqué par son licenciement : *je me suis reconnu dans le métier qu'ils me proposaient, à savoir travailler dans un milieu qui me plaît sous un aspect qui me plaît. Moi si tu veux, je m'en fous qu'ils perdent des clients maintenant ou dans les dix années à venir, parce que je ne travaille plus pour eux. Mais dans le temps où j'ai bossé pour eux... ils m'avaient fait confiance quand même, en me prenant. (...) Ce qui me gêne c'est le manque de volonté qu'ils avaient de bousculer un petit peu l'état du marché actuel, parce que je me mets à leur place, et je me dis que dans dix ans ils devront mettre la clé sous la porte. Ça me faisait chier pour eux dans le temps où je bossais pour eux, mais maintenant ça me passe complètement au-dessus. Ça me ferait même marrer... Mais ils sauront peut-être gérer, c'est ce que je leur souhaite.*

L'ambivalence de Marc tient à ce qu'il regrette que la seule entreprise qui lui ait proposé un emploi auquel il aspirait, ne lui ait pas permis de poursuivre son expérience. Il en veut à ses patrons, parce que tout simplement, leur mauvaise gestion lui fait perdre un emploi qu'il aurait voulu conserver. C'était non seulement l'emploi qui lui convenait, mais aussi tout ce qui allait avec : horaires, salaire. Il n'a pas trouvé de proposition semblable ni lorsqu'il recherchait un emploi avant de travailler pour cette entreprise (il n'avait obtenu qu'un seul entretien), ni après son licenciement⁷. Au moment où nous faisons l'entretien, il est au chômage depuis neuf mois (il a été convoqué à dix entretiens). Au début, il était en colère de s'être fait licencié, puisqu'il n'y avait finalement pas de raison véritable pour

proposée de la part des entreprises. La tâche principale dont est chargée Céline consiste à faire en sorte que les entreprises acquittent leurs cotisations mensuelle à l'association, qui paie ensuite l'agence de publicité. Cette dernière réalisant des campagnes de publicité pour des promotions qui n'ont pas lieu. En ce sens, il est difficile à Céline de faire preuve d'*initiatives*, comme on le lui demande.

⁷ Au moment où j'écris l'article, Marc a retrouvé un emploi dans le même secteur, pour une nouvelle entreprise entrée sur le marché. Son chômage aura duré seize mois. Sous l'effet d'un étrange optimisme, il est persuadé qu'il ne connaîtra plus de période de chômage.

motiver le licenciement, étant donné que c'était en fait l'emploi lui-même qui n'avait pas de véritable raison d'être !

Quelques mois après l'entretien, Marc était toujours en train de rechercher un emploi, mais il ne touchait plus d'allocations de chômage. Son inactivité durait depuis plus d'un an. Il avait cru trouver un emploi dans une entreprise proposant des « produits de défiscalisation », mais ça n'avait pas marché. Au début, il avait accepté ce travail « faute de mieux ». Et puis, les offres d'emploi dans son domaine s'étant raréfiées, il avait essayé de s'investir véritablement. Il s'agissait de se rendre à des rendez-vous que prenait pour lui une entreprise de télémarketing, et de proposer assurances, appartements ou autres « produits », qui sont pour les clients des investissements déductibles d'impôt. Comme il n'avait pas de voiture, il ne peut sortir de Strasbourg qui avait déjà été « ratissée ». Le travail était payé sans fixe, uniquement à la commission. Les rendez-vous ne donnaient pas grand-chose, puisque les opérateurs télémarketing poussaient les gens à accepter des rendez-vous sans qu'ils aient obtenu de véritables consentements. Marc trouvait dommage que son essai n'ait été couronné d'aucun succès : « *pourtant le métier me plaisait* », disait-il.

Le licenciement de Catherine par l'association de promotions des institutions européennes, se termine aux Prud'hommes. Il semble que Nicolas aurait aussi pu aller aux Prud'hommes.

Alors qu'il prépare le diplôme d'accès aux études secondaires, puisqu'il a échoué au baccalauréat, Nicolas trouve un emploi en CDI dans un magasin de meubles :

Donc j'ai bossé pour le compte de cette boîte pendant quatre mois, je crois, et à aucun moment je n'ai dit à mon patron que j'avais l'intention de faire autre chose par la suite, et que je suivais des cours du soir pour passer le diplôme d'accès aux études universitaires – qui m'a permis ensuite d'entrer à la fac. Et je me suis fait licencier pour faute grave. Parce que pendant ma période d'examen, il y avait une foire. Et ma présence était requise à la foire, et je me suis absenté sans l'autorisation... Je les avais prévenus, mais ils ne voulaient pas m'accorder de congés.

Nicolas aurait donc pu faire état du refus injustifié d'accéder à sa demande de congé. Mais il ne tenait pas vraiment à son emploi, et a sans doute voulu économiser le temps des démarches juridiques.

Céline a vu deux fois sa confiance abusée. À la Cité de l'Habitat, elle ne se méfie pas des clauses de son nouveau contrat : elle a confiance en la probité de son supérieur. Travaillant seule au départ, une jeune fille qui a suivi la même formation qu'elle, et qui est son amie, devient son assistante : *Elle, elle était très bien organisée. Et finalement, ils l'ont gardée elle à ma place. Ils la paient moins que moi. Ils lui ont pris une assistante, mais en alternance, alors ils ne la paient pas.*

Céline est assez déstabilisée parce qu'elle ne comprend pas la raison de son licenciement. On ne lui a jamais fait aucun reproche, elle ne s'y attendait pas du tout. Par

ailleurs, son patron a souligné ses qualités alors même qu'il lui signifiait son licenciement, et on lui a payé son dernier mois en entier alors qu'elle n'a travaillé que quinze jours.

À l'agence immobilière, elle pense que son licenciement lui permettra d'être embauchée dans une autre agence du même groupe, ainsi que le directeur de celle-ci le lui a presque garanti. Finalement, elle n'a pas été embauchée. Elle a fini par trouver un emploi dans une entreprise qui fait de la vente à partir de plans.

Charlotte, qui n'a jamais été licenciée, évoque néanmoins plusieurs licenciements. Alors qu'elle travaille l'été pour le Crédit Lyonnais, elle doit notamment s'occuper des passations de signature, alors qu'une filiale du Crédit Lyonnais est rachetée par le Crédit Agricole. Elle admet que *la finalité de [ce] travail, c'est faire lourder des gens*. Elle le déplore en remarquant : *les gens ils faisaient très bien leur boulot*. Par ailleurs, elle sait que si les cadres pourront assez facilement retrouver un autre emploi, les licenciements concernent aussi *les petites gens, les secrétaires... parce que quand le nouveau gros chef il arrive, il a déjà son équipe. Donc c'était surtout ces gens-là, c'était difficile pour eux...* Elle affirme pourtant :

Ce serait à refaire je le referais... sur un CV ça pose. Après je suis un peu comme toi, je ne comprends pas pourquoi on a décidé de mettre les mecs du Crédit Agricole au Crédit Lyonnais, machin. C'est au-dessus de moi ça. Après c'était très, très abstrait. Tu te raccroches à ton papier, après la finalité tu ne la vois pas. (...) Moi après j'étais là-bas pour deux mois, la finalité je n'en avais rien à fiche parce qu'après je parlais.

Lors de son stage dans le cabinet d'avocat, Charlotte a assisté au licenciement des salariés de Thalys. L'entreprise Italienne – en faillite pour cause de mauvaise gestion – est rachetée par une entreprise Belge, qui entend licencier tous les salariés. Pour ce faire, *il a fallu trouver les failles pour que trente salariés puissent être mis à la porte. (...) Ca a été : du fait qu'il y a reprise de la structure, et qu'il y avait deux employés qui pouvaient être repris sur les trente... du coup ça fonctionne et tous les autres on licencie. Tu vois c'est sur le fil*. Charlotte se sent mal à l'aise dans cette mission : *Donc je l'ai dit à ma responsable, elle m'a fait travailler sur du pur théorique : trouver tous les problèmes et les poser*.

À chaque fois, les causes de ces licenciements tiennent aux « fusions-acquisitions » d'entreprises, et, comme le dit Charlotte : *une fusion, c'est politique*. Les salariés ne sont donc jamais licenciés pour cause d'incompétence, ni même pour des raisons économiques.

En opposition à ces conflits qui n'éclatent jamais, ce que relate Mathieu des conflits dans le squat est intéressant : *Au bout de huit mois, quand on a obtenu gain de cause auprès des propriétaires. On s'est rendu compte qu'il restait le principal à développer*. Le groupe se demande ce qui lui donne sa raison d'être et de perdurer. Puisqu'ils sont d'accord sur une chose « *la valeur, elle vient du fait d'avoir une parole publique* », de quoi allaient-ils désormais « parler publiquement » ?

Après, de quoi on allait parler publiquement, et entre nous qu'est-ce qui était la source de la valeur. C'est ça le problème. Y a eu différentes attitudes. En gros

ça a été une époque de confusion, et en même temps... (...) Pour caricaturer, il y a deux personnes qui sont restées sur l'idée que la seule activité qui avait de la valeur, c'est la pensée, la parole. Donc quand ils ont remarqué que les autres avaient une frénésie d'activités pratiques, ils ont commencé à faire un blocus et à refuser les activités pratiques...

Ici, le conflit est au sens propre du terme « politique ». Deux visions de l'organisation du « vivre ensemble » (et même de la vie avec des *amis*, comme le voulait Aristote) se sont opposées. Les uns veulent organiser la vie autour du travail, de l'activité. Les autres, la veulent centrée sur le débat, la parole, l'action (la *praxis*). Selon Mathieu, la solution eut été de réunir les deux (le travail et l'échange ou la communication). On entend bien une certaine influence marxienne dans le discours de Mathieu. Seulement peut-on être libre sans les autres – privé ou se privant des autres – dès lors que toute activité sociale détermine mon existence et par suite ma conscience (ou, ce qui revient au même, dès lors que l'essence humaine est l'ensemble des rapports sociaux) ?

CONCLUSION : VISIONS DU MONDE ET CONFLITS

Nous avons suggéré en commençant que les formes et contenus du travail et du conflit du travail s'étaient modifiés. Les travailleurs, plus nombreux que les offres de travail, sont désormais embauchés pour leurs compétences, compétences servant à mener à bien des missions de courtes ou moyennes durées. La mission réussie, le travailleur en retire une réputation et a acquis de nouvelles compétences, il lui faut ensuite soit se mettre en quête d'une nouvelle offre de mission, soit travailler sur un autre projet – la rencontre avec un nouvel employeur ayant pu avoir lieu lors du déroulement de la précédente mission. Si l'embauche est en CDI, la rupture qui permet de passer d'une mission à une autre est un licenciement. Les offres de travail sont de plus en plus souvent des CDD, mais les licenciements sont très nombreux ainsi que le montrent les entretiens.

Une telle organisation du marché du travail génère d'énormes inégalités, au point que la carrière des travailleurs commence souvent par du bénévolat, au sens ici de « travail effectué gratuitement », ce que conteste le collectif Génération précaire. Néanmoins, parmi nos interviewés, aucun ne s'offusque d'avoir dû faire des stages. Si Charlotte n'a pas pu décrocher le stage convoité dans le secteur bancaire, il en est résulté qu'elle n'a pour l'instant pas eu accès à un emploi valorisant ses compétences juridiques.

Plusieurs fois au chômage au cours de leurs parcours, les interviewés ne mettent pas en question la société de travail, à l'exception de Mathieu et de Nicolas. Ce dernier – au chômage au moment de l'entretien, touche le RMI, non politisé – est très attaché à sa liberté et à son temps libre :

Si je bossais huit heures par jour en ce moment, j'aurais moins de possibilités... je ne pourrais pas me consacrer à autre chose. (...) L'image que me renvoient les gens qui bossent, par exemple dans ma famille, mes beaux-frères, je détecte une jalousie de leur part. Ils ont fait un choix de vie, et en même temps quand tu t'engages, il faut assumer. Tu as une famille, tu

t'engages dans un boulot qui fait vivre ta famille... quand tu es dans ce genre de situation, tu peux faire quoi ?

S'il admet rencontrer quelques difficultés financières, il reconnaît aussi que le RMI représente un confort social non négligeable : *Si je vivais dans un pays où la politique sociale n'est pas la même, où de toute manière je serais obligé d'aller bosser pour pouvoir manger, c'est clair que ça me ferait voir les choses différemment. Quelque part, le confort que me propose cette société m'amène à me poser des questions qui me paraissent plus importantes.* De la sorte, il considère comme un peu superflu le fait d'être engagé politiquement ou de réfléchir aux questions sociales :

Je ne vois pas pourquoi j'aurais un rapport concret aux problèmes sociaux, on va dire. « Social » ça déborde sur plein de choses, mais... (...) pour prendre un exemple tout con, la plupart des gens trouvent normal d'aller bosser, je ne vois pas comment je pourrais faire changer ces gens-là. (...) Y a des gens pour qui le plus important dans la vie c'est le boulot. Quand ils perdent leur boulot, ils le vivent très mal... le fait de ne plus participer à tout ça. Moi j'ai l'impression de vivre davantage quand je ne participe pas à tout ça.

Depuis lors, Nicolas s'est mis à jouer au poker sur internet. Il espère de la sorte, sinon en vivre, du moins arrondir ses fins de mois.

Nicolas peut vivre son chômage sereinement car il dispose d'un réseau de sociabilité assez dense. Il fait parti de cette catégorie de Rmistes décrite par Serge Paugam, qui n'est pas très éloignée du marché de l'emploi (Paugam, 2002). Nicolas sait qu'il pourrait trouver un emploi « alimentaire » s'il le décidait, et s'il en avait vraiment besoin. Mais un emploi « alimentaire » ne représente pour lui rien d'essentiel :

Je sais que ce n'est pas le fait de faire telle formation ou tel métier, d'occuper tel poste, d'avoir tel emploi, ce n'est pas ça qui va changer ma vie. Ça va changer peut-être le regard qu'ont les autres sur moi, ou mon confort, ou... mon rythme de vie. Mais moi-même est-ce que ça va me changer ? Je n'en suis pas persuadé.

C'est pourquoi il essaie d'inventer une nouvelle façon de vivre, et celle-ci, à la différence de celle de Mathieu, exclut l'action : *Pour moi les questions d'ordre existentiel sont avant...*

Mathieu compte lui aussi sur son réseau de sociabilité pour vivre hors du marché de l'emploi. Les solutions qu'il trouve, pour être comprises, doivent être liées à la valeur qu'il accorde à l'autonomie : *Ce qui m'importe à moi, c'est là où je suis avec les gens avec qui je suis. Je fais des choses, je... nous sommes responsables de nous-mêmes, ce n'est pas l'économie politique qui va résoudre nos problèmes, qui va supprimer notre misère.*

Catherine, elle, mène son existence dans un tout autre contexte. Elle a l'impression de devoir son épanouissement à son emploi, celui-ci représentant toute sa sociabilité :

Et puis c'est le fait de la confrontation sur un objet, et de la relation sociale sur un objet. C'est-à-dire que je ne suis jamais aussi contente que quand je peux

aller boire des coups avec quelqu'un avec qui je vais pouvoir parler de travail. Parce que je vais avoir une interaction agréable sur un objet dans lequel je me retrouve et qui m'intéresse réellement... (...) Là j'aimerais bien bosser sur les transports, parce que les transports, je trouve, c'est un objet à partir duquel tu peux agir directement sur la qualité de vie des gens.

Le lien entre emploi et sociabilité caractérise également Marc, qui vit par conséquent très mal son chômage :

Là le temps libre j'en ai, mais je ne peux rien faire. Où je reste chez moi à voir personne, parce que tout le monde bosse, où je suis prêt à travailler et avoir un lien social beaucoup plus construit, et avec les amis beaucoup plus construit. Parce que c'est vrai, quand tu te retrouves dans une bande où tu es le seul chômeur, tu ne te sens pas exclu, mais tu sens que tu es celui dont on plaisante souvent. On te taquine toujours un peu, on te pose toujours les mêmes questions, et au final le lien avec la famille et les amis se déconstruit un peu je trouve, quand tu es en période de recherche d'emploi. Ça, c'est vraiment dommage.

Mais s'il croit comme Catherine à la dimension « sociale » des emplois qu'il souhaite occuper (il tient un discours sur la dimension éthique des entreprises, sur les bienfaits de la concurrence qui a pour conséquence d'améliorer les produits, sur une nouvelle manière de faire du commerce qui « se résume plutôt à une préservation des intérêts du client et des nôtres », qui nécessite « des grandes capacités d'écoute, des capacités de négociation, de fidélisation... »), son discours montre également que l'importance de l'emploi se trouve pour lui davantage dans ses « effets secondaires » : les interactions avec ses amis ou sa famille sont modifiées par son statut de chômeur, qui est perçu comme un statut anormal (*ce qu'ils me renvoient comme image, c'est « alors où est-ce que t'en es ? T'es encore au chômage ? » C'est moins constructif. Alors que quand tu as un boulot, tu sens que tu sers à quelque chose. Alors que là pour moi, je sens que je sers à rien. Clairement je sers à rien.*)

Régis, le plus âgé, s'il est bien conscient des transformations du monde du travail (*parce qu'à l'époque (...), c'était pas comme maintenant* répète-t-il plusieurs fois), conserve néanmoins une vision un peu datée du travail qu'il faut bien sûr lier à son parcours personnel. Ainsi, selon lui, les plus motivés réussissent toujours.

Céline et Charlotte partagent ce point de vue d'une certaine manière. Céline est la plus lucide sur la difficulté de réussir une carrière. Jusqu'à maintenant, elle a réussi à enchaîner les contrats dans l'immobilier, peut-être grâce à ses atouts physiques qui ont évidemment de l'importance dans ce secteur. Mais ces contrats ne débouchent sur rien de vraiment concluant. Elle espère néanmoins réussir à gagner de l'argent, mais elle sait que cela demandera beaucoup d'investissement. Elle pense qu'une vie de famille prendra rapidement le relais d'une vie de travail. Telle n'est pas la vision de Charlotte, plus diplômée.

Charlotte tient un discours très idéologique : *Et il faut avoir la bougeotte dans la vie, tester des choses. (...) Il faut valoriser, mais avoir un champ où tu peux montrer tes capacités et tes compétences ailleurs, pour pouvoir capitaliser tout ça et pour que ce soit*

un tremplin pour pouvoir vraiment t'en sortir, selon elle, ses collègues de la mission locale, n'appliquent pas à eux-mêmes ce qu'ils peuvent dire à leurs stagiaires. C'est-à-dire la prise de risques, ils ont peur... c'est plutôt confortable, de toute façon c'est un secteur qui ne va pas déperir. Tu as des gens tellement annihilés, ils se disent « pourquoi aller voir ailleurs, j'ai la stabilité de l'emploi ». Ces gens ils ont un très grand détachement j'imagine, et puis on ne te fait pas chier, on ne sait pas ce que tu fais. Et puis après tu as des gens, ils ne sont pas très ambitieux. Et ça, ça se trouve partout. J'en ai un il est ouvrier en CDI, ça va très bien pour lui, il se voit vingt ans là-dedans !

Elle s'efforce cependant d'atténuer ce discours en mentionnant ses préoccupations altruistes :

Y avait une formatrice qui m'avait parlé d'un gars, il avait un niveau BTS en informatique. C'était difficile pour trouver du travail parce qu'il n'avait que le niveau, pas le diplôme. Il est casé, il fait la plonge dans un restaurant. Tu te rends compte ? Avec un BTS ! ;

Tu vois des gens malades, des jeunes qui sentent la mort ; des gens que tu vois maigrir, parce qu'ils ne mangent pas. Et toi tu demandes de l'argent et ces putains de commissions, elles ne leur filent pas les sous... ;

En fait, j'ai vu les antipodes. Ça me permet de dire lors d'une conversation, quand on me dit « ouais y a de l'assistanat...

Au cours de l'entretien, qui se déroule à une période où elle pense être sur le point de changer d'emploi, elle s'efforce de se rassurer en énumérant les atouts dont elle dispose : *moi je connais le monde de droite, et je connais le monde de gauche (...). J'ai fait du droit parce que c'était bien, mais plutôt le droit social. Ensuite j'avais la possibilité de trouver un job facilement, mes parents travaillaient dans ce secteur [la banque], je l'ai fait. Et j'avais toujours cette petite fibre « tiens j'irais bien voir ailleurs les autres milieux ». J'ai été voir. (...) Ça me permet de me mouler dans n'importe quel milieu. Je suis à l'aise dans n'importe lequel.*

Par conséquent, elle ne doute pas de parvenir à trouver sa place dans le monde de l'emploi (plus particulièrement de l'entreprise, elle souhaiterait travailler dans un département de Ressources Humaines) :

J'ai d'autres chats à fouetter que de recevoir des gens pendant vingt ans qui se plaignent... puis tu perds la technicité, tu es tellement dans les dispositifs machins, c'est juste de l'exécution. Donc faire le boy ! Si je voulais faire le boy, je me serais arrêtée en BTS. Mais tu as des gens qui se complaisent dedans.

En arrêt maladie depuis six mois, Charlotte n'a toujours pas trouvé d'autre emploi.

Si l'intermittence, pour les salariés résolus à travailler, est normale, la nécessité de faire des stages ou des formations qualifiantes, le sont tout autant. Pourtant, dans la réalité de leurs emplois, aucun, sauf Catherine, ne met à profit sa formation, aucun, sauf Catherine, n'a vu son stage déboucher sur une embauche concluante et un emploi durable – emploi qu'elle peut d'ailleurs quitter à tout moment, étant en position d'accéder à des offres

encore plus satisfaisantes⁸⁸. L'intermittence semble alors surtout profiter aux « héritiers », non seulement au sens de Bourdieu et Passeron, puisque Catherine dispose d'un diplôme rare comme faire-valoir, mais aussi aux héritiers au sens littéral, puisqu'en période de stage, il faut pouvoir vivre. L'intermittence enfin, profite surtout à ceux qui ont des « relations » ou ont la possibilité de s'en créer. Mais les plus exploités ne la mettent pas en cause : Céline, Marc et Charlotte se raccrochent à l'espoir du coup de poker réussi sur le marché de l'emploi, qui dépend d'une certaine maîtrise du bluff, mais qui leur assurera... des lendemains qui chantent. Or on peut remarquer que le conflit ouvert (inexistant pour ce qui concerne nos interviewés) était aussi créateur de liens ou de relations. Et c'est bien de ces liens dont bénéficie Mathieu – le plus conscient de l'antagonisme existant entre les forces productives et les rapports sociaux (pour user du vocabulaire marxiste) – qui semble pourtant suivre davantage la voie proudhonienne que la voie marxienne : la réorganisation économique locale primant sur la lutte politique.

⁸⁸ Ce qui vient d'arriver au moment où j'écris l'article.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BAUDRILLARD, J. 16 juillet 2003. « Les suicidés du spectacle », *Libération*
- BROCHARD, D. 2005. « Conflits du travail : une analyse statistique », in *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, DENIS, J.-M., dir, Paris, La dispute, pp.97-115. Collectif Génération Précaire, 2006, *Sois stage et tais-toi !*, Paris, La Découverte, 220p.
- DEMAZIERE, D., PIGNONI, M.-T. 1998. *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette Littératures, 261p.
- DEJOURS, C. 2006. « Aliénation et clinique du travail », *Actuel Marx*, n°39, pp.123-144.
- DURAND, J.-P. 2006. « Les outils contemporains de l'aliénation du travail », *Actuel Marx*, n°39, pp.107-122.
- KANT, E., 1991. « Réponse à la question : qu'est-ce que les Lumières ? », (1784) in *Vers la paix perpétuelle. Que signifie s'orienter dans la pensée ? Qu'est-ce que les Lumières ?*, Paris, Flammarion, 206p.
- MAURER, S. 2001. Les chômeurs en action (décembre 1997-mars 1998) Mobilisation collective et ressources compensatoires, Paris, L'Harmattan, 152p.
- MENGER, P.-M. 2002. Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme, Paris, Seuil, 96p.
- MENGER, P.-M. 2005. *Les intermittents du spectacle Sociologie d'une exception*, Paris, éditions de l'EHESS, 286p.
- OUTIN, J.-L. 1994. « La permanence du chômage », *Travail et emploi : le temps des métamorphose*, M. LALLEMENT, dir., Paris, L'Harmattan, 283p.
- PAUGAM, S. (2002) *La société française et ses pauvres, l'expérience du revenu minimum d'insertion*, Paris, PUF, 317p.
- PETREMENT, S. 1973. *La vie de Simone Weil*, Paris, Fayard, 707p.