



Maxime Quijoux (dir.)

Bourdieu et le travail

Presses universitaires de Rennes

Marché du travail et dispositions à la précarité. Une analyse par les transactions et les trajectoires

Rémy Caveng

DOI : 10.4000/books.pur.69761

Éditeur : Presses universitaires de Rennes

Lieu d'édition : Presses universitaires de Rennes

Année d'édition : 2015

Date de mise en ligne : 3 juillet 2019

Collection : Le sens social

ISBN électronique : 9782753563278



<http://books.openedition.org>

Référence électronique

CAVENG, Remy. *Marché du travail et dispositions à la précarité. Une analyse par les transactions et les trajectoires* In : *Bourdieu et le travail* [en ligne]. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2015 (généré le 10 juillet 2019). Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/pur/69761>>. ISBN : 9782753563278. DOI : 10.4000/books.pur.69761.

Rémy CAVENG

MARCHÉ DU TRAVAIL ET DISPOSITIONS À LA PRÉCARITÉ UNE ANALYSE PAR LES TRANSACTIONS ET LES TRAJECTOIRES

Dans ses travaux sur l'Algérie, Pierre Bourdieu analyse le désajustement entre les dispositions des paysans algériens et celles requises par l'imposition brutale de l'économie capitaliste. Il montre que l'adaptation à ce processus d'imposition implique un ensemble de conversions à de nouvelles façons de concevoir le temps, à faire face à des urgences inédites et, de manière plus générale, à de nouvelles manières de penser, d'agir et de sentir. L'entrée dans le cosmos capitaliste génère ainsi des dispositions spécifiques tout en rencontrant des résistances. En transposant, on peut poser que le rapport salarial tel qu'il a prévalu en France durant les dernières décennies est à l'origine de dispositions repérables dans le type de rapport à l'emploi dominant, mais également dans les façons dont les agents mènent leur vie d'un point de vue plus général. Or, la précarisation croissante de l'emploi déstabilise ces dispositions. La question qui se pose alors est celle du degré et, éventuellement, de la nature de cette déstabilisation ; autrement dit, celle du lien entre précarisation des conditions d'emploi et la production des habitus.

Pour répondre à cette interrogation, on s'appuie ici sur les résultats d'une enquête menée auprès des travailleurs vacataires des entreprises de sondage employés sur des contrats à durée déterminée de très courte durée. L'observation des logiques de distribution du travail montre que les chances de placement sur ce marché du travail dépendent de la détention de trois types de ressources : une capacité à se vendre, un capital professionnel et un sens du placement dont la combinaison donne lieu à ce qu'on peut définir comme une capacité à se gérer comme on gère un capital. Sur cette base, on pourrait facilement en conclure que, pour se maintenir sur ce marché, il est nécessaire d'être doté de dispositions spécifiques. Deux questions se posent alors. La première est de savoir si être en *capacité de* implique forcément être *disposé pour* ; si *savoir-faire* va forcément de pair avec *goût à faire* ? Le cas échéant, et c'est la seconde question à laquelle on va tenter de répondre, si dispositions il y a, est-ce que celles-ci sont générées par la condition d'emploi ou est-ce que cette dernière ne constitue pas également, voire uniquement, l'occasion d'actualiser des dispositions existantes ?

LE MARCHÉ DU TRAVAIL À LA VACATION : ESPACE DE PRATIQUES, CAPITAUX, SENS DU PLACEMENT

La majeure partie des opérations liées au recueil et à la mise en forme des données dans les entreprises de sondage est assurée par des vacataires sous contrats d'usage¹. Ces derniers évoluent sur un marché, ou mieux un espace, constitué d'employeurs multiples avec lesquels les liens sont discontinus et labiles. Cependant, afin de disposer d'une main-d'œuvre loyale et rapidement opérationnelle, les employeurs ont tout intérêt à entretenir un noyau de vacataires fidélisés. On n'observe donc pas de stricte correspondance entre la discontinuité des relations contractuelles et l'instabilité de l'emploi, mais, au contraire, des logiques de stabilisation et de fidélisation qui reposent pour une grande part sur la satisfaction des intérêts des deux parties : si les vacataires cherchent en premier lieu à se fidéliser auprès des entreprises qui présentent les conditions les plus favorables, de leur côté, les cadres chargés de la distribution du travail et de la supervision des enquêtes fidélisent en premier lieu les salariés présentant un ensemble de propriétés qui rend leur fidélisation utile à l'entreprise.

Cet équilibre des intérêts reste cependant très instable et fondamentalement asymétrique : formellement libres de vendre leur travail et de choisir à qui le vendre, les marges de manœuvre des vacataires restent très limitées ; celles des employeurs le sont beaucoup moins puisqu'ils disposent d'une armée de réserve permanente, qu'il s'agisse de vacataires en attente de mission ou de personnes postulant pour un premier emploi dans le secteur. Toute stabilisation reste donc très incertaine. Les vacataires doivent ainsi concilier une double contrainte : se fidéliser pour sécuriser leur situation tout en limitant leur dépendance vis-à-vis de leurs employeurs réguliers. Il leur faut ainsi détenir les ressources leur permettant de se fixer tout en restant mobiles. Ces ressources sont de trois types : la conformité à des standards comportementaux ; un capital professionnel spécifique à cet espace ; un sens du placement pour arbitrer entre les missions, les postes et les employeurs. Ces arbitrages permanents déterminent la valorisation ou la dévaluation de leur capital et influent sur leurs possibilités de se maintenir dans cet espace et d'y améliorer, un tant soit peu, leur position.

Se vendre : standards comportementaux et implication relationnelle

En première approximation et d'après ce qu'en disent les cadres, un bon vacataire est quelqu'un qui tient ses engagements, présente un bon niveau de productivité et réalise une prestation d'un niveau de qualité satisfaisant. C'est également quelqu'un sur qui il est possible de compter dès que le besoin se

1. Ces CDD dits d'usage peuvent être quotidiens (voire ne couvrir que quelques heures par jour) et dépassent rarement une semaine.

présente. L'observation des transactions montre que cela ne suffit pas : pour obtenir du travail, il faut avant tout savoir se vendre.

En effet, la fidélisation dépend en grande partie de la capacité à se placer en démarchant régulièrement les employeurs et à se présenter sous son meilleur jour lors de chaque contact. Dans une situation où les liens contractuels sont discontinus et de courte durée, la personnalisation des relations avec les cadres représente la meilleure assurance pour l'avenir. Les vacataires soulignent très souvent que l'obtention de travail repose avant tout sur une appréciation positive personnelle, voire sur des rapports affectifs. (« Ça dépend de qui t'aime ou t'aime pas. ») Ces relations, aussi superficielles soient-elles, excèdent les strictes relations professionnelles entre supérieurs et subordonnés, tout en les transfigurant. Alors que le statut d'emploi confère aux cadres un pouvoir discrétionnaire sur les vacataires, les interactions entre les deux parties prennent l'apparence de rencontres entre vendeurs et acheteurs d'une prestation².

La façon de se présenter et de s'exprimer pour solliciter du travail est déterminante. Dans ces emplois, un ensemble de *qualifications réelles*, sur lequel on reviendra, joue un rôle important tant pour effectuer le travail que pour sécuriser les positions. Cependant, ces qualifications ne font l'objet d'aucune certification institutionnelle et d'aucune reconnaissance par les employeurs. Les informations consignées dans les documents de suivi des vacataires portent moins sur la productivité ou sur la qualité du travail que sur les comportements. On y juge leur « personnalité », leur entrain, leur dynamisme, leur ponctualité, leur bonne volonté, leur investissement, leur attitude générale ou encore leur façon de se tenir et de parler. Les cadres se déplaçant rarement sur le terrain, les évaluations sont donc essentiellement le résultat d'impressions recueillies au cours d'interactions en face-à-face, lors de passages dans les bureaux et de courts briefings voire d'échanges téléphoniques. En l'absence de qualifications reconnues, les compétences dites « relationnelles » prennent une place centrale dans les évaluations. Ainsi, faire bonne impression en se montrant aimable et en manifestant sa conformité aux standards comportementaux compte tout autant, sinon plus, que respecter les standards de production.

Le capital professionnel

Néanmoins, cette conformité ne saurait suffire et un capital professionnel constitué d'une somme de savoir-faire constitue le second type de ressources indispensables. En effet, la deuxième condition pour se maintenir dans cet espace réside dans la capacité à répondre aux besoins de flexibilité fonctionnelle des entreprises.

2. PILMIS O., « Compétences professionnelles et compétences para-professionnelles sur le marché du travail : les journalistes pigistes et le "placement de sujet" », *Formation et emploi*, n° 99, 2007, p. 75-87.

Polyvalence, flexibilité, mobilité

Comme on l'a déjà souligné, les vacataires doivent parvenir à équilibrer deux nécessités contradictoires : se fidéliser tout en limitant leur dépendance à un nombre trop restreint d'employeurs. Une façon d'y parvenir est de se construire une réputation de polyvalence et de fiabilité auprès de différents employeurs. Comme sur d'autres marchés du travail où les salariés circulent entre les entreprises, la mobilité dans le secteur est perçue comme une accumulation d'expériences qualifiante en elle-même³. Un CV qui atteste une capacité à réaliser tous les types de missions constitue ainsi une ressource importante. Ce qui peut se traduire en termes de structure (niveau de compétence, capacité d'encadrement) et de volume (diversification fonctionnelle sur les différentes opérations) du capital professionnel.

Premier degré de diversification fonctionnelle, la capacité à s'adapter aux différents modes de recueil d'information accroît les chances de stabilisation auprès des employeurs. Ces derniers ne réalisent pas forcément tous types d'enquêtes simultanément. Pour un vacataire, le fait de pouvoir réaliser n'importe lequel d'entre eux devient alors un atout pour augmenter son volume de travail tout en évitant de disperser son activité auprès d'un nombre trop important d'entreprises. Dans le même temps, cela constitue un atout pour trouver de nouveaux employeurs, ces derniers étant plus intéressés par des vacataires immédiatement opérationnels sur tous types de missions que par des vacataires trop spécialisés.

L'autre moyen permettant de stabiliser les relations avec les employeurs et de parvenir à obtenir du travail en continu sur des périodes relativement longues (en comparaison avec les contrats d'enquêtes qui dépassent rarement cinq jours), est d'être opérationnel aussi bien pour le travail de terrain que pour des tâches de bureau. En effet, le temps d'une étude excède celui du recueil d'informations. Il comprend également celui, en amont, de sa préparation et, en aval, celui du traitement. Ceux qui sont susceptibles d'être affectés à la préparation des opérations, ainsi qu'à certaines phases de la mise en forme et du traitement des données, peuvent ainsi obtenir des jours de travail supplémentaires. Ces mêmes vacataires ont également plus de facilité à se placer auprès de nouveaux employeurs. D'une part parce qu'ils peuvent postuler sur différents postes et profiter de plus d'opportunités d'emploi. D'autre part parce que les employeurs apprécient de disposer de vacataires pouvant être mobilisés au gré de leurs besoins que ce soit sur le terrain ou dans les bureaux. La détention de ces qualifications constitue ainsi une ressource importante, mais aucune d'entre elles n'est suffisante en elle-même.

3. REYNAUD E., « Aux marges du salariat : les professionnels autonomes », in VATIN F., *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, 2007, p. 299-309.

Utilité du capital professionnel et valeur du travail

Dans la mesure où le propre de l'efficacité du capital professionnel est de permettre une circulation entre les postes de manière à maintenir une certaine continuité de l'activité, plus un vacataire en est doté, plus il a de chances de circuler sur l'échelle des postes en termes de responsabilité, d'autonomie et de rémunération, que ce soit entre différentes entreprises ou au sein de l'une d'entre elles. De ce fait, le volume et la structure du capital professionnel n'ont pas de traduction en termes de reconnaissance du niveau global de qualification. La rémunération dépend uniquement de la tâche effectuée et non du niveau de qualification globale de celui qui l'effectue : tous les vacataires sont rémunérés au même tarif quand ils occupent un même poste et sont payés différemment selon le poste qu'ils occupent. En termes de rémunération, la valeur reconnue au salarié ne lui est donc pas attachée, elle n'est jamais fixée, elle fluctue et peut être remise en cause à tout moment. Un vacataire à qui on confierait le remplacement d'un cadre peut ainsi se retrouver au plus bas de l'échelle des salaires et de l'autonomie si on l'affecte à un travail de saisie.

Bien que le volume et la structure du capital déterminent l'accès aux postes les mieux rémunérés et les plus autonomes, le principal enjeu de l'accumulation n'est donc pas l'amélioration durable de la position dans les entreprises, mais la continuité des revenus. Il s'agit essentiellement de se maintenir dans l'emploi par l'accroissement des chances de placement à n'importe quel poste et dans n'importe quelle entreprise. Ce n'est qu'en seconde instance que ce capital détermine les chances des vacataires d'améliorer, au moins pour un temps, leurs conditions de travail et de rémunération, soit par mobilité interne, soit par mobilité externe.

Le sens du placement : se gérer soi-même comme on gère un capital

L'accumulation et la valorisation du capital professionnel ainsi que la poursuite de la carrière impliquent des choix souvent irréversibles entre la loyauté envers une ou plusieurs entreprises régulières et la défection pour en intégrer d'autres proposant de meilleures conditions, mais auprès desquelles la fidélisation reste incertaine. La limitation des risques inhérents à ce qui s'apparente à des paris sur l'avenir repose sur un sens du placement généré par des conditions d'emploi où chaque salarié est amené à devenir gestionnaire de ses possibilités d'accès au travail. De cette façon et à leur corps défendant, les vacataires des entreprises de sondages incarnent un modèle d'agent social entrepreneur de lui-même et « étant à lui-même son propre capital⁴ ». Les vacataires ne sont évidemment pas une incarnation pure de l'agent rationnel, mais la perspective selon laquelle ils s'en approchent doit être envisagée tant leurs conditions d'emploi imposent une pratique gestionnaire du quotidien.

4. FOUCAULT M., *Naissance de la biopolitique*, Paris, Gallimard/Éditions du Seuil, 2004, p. 232.

En effet, l'identification des critères qui président à la sélection des missions, la gestion des relations avec les cadres et les pratiques de recherche d'emploi révèlent des évaluations permanentes de la rentabilité des placements.

Ces salariés se trouvent dans l'obligation constante de chercher et d'échanger des informations sur l'état du marché, de mettre en place des plans et d'effectuer des choix tactiques, d'autant moins contraints que leur capital professionnel est élevé. Mais les paramètres pris en compte sont loin d'être uniquement économiques ou utilitaires puisque l'ambiance de travail et la qualité des relations avec les cadres pèsent fortement dans les décisions. De plus, la mise en place de ces plans s'inscrit rarement dans une visée stratégique. Bien que la sécurisation de la carrière dépende de l'accumulation et de la diversification des ressources, les conditions d'emploi, ainsi que les perspectives de stabilisation et de promotion, ne permettent pas vraiment de projection à long terme. D'une part, les cas sont rares où un vacataire peut s'imaginer se maintenir en travaillant pour une unique entreprise. D'autre part, la valeur du capital n'est jamais établie une fois pour toutes, notamment dans les cas de mobilité vers de nouveaux employeurs, puisqu'elle n'est pas systématiquement reconnue et qu'elle doit être prouvée. Enfin, même si elles révèlent des tactiques, les actions sont plus réactives que réflexives : les vacataires sont plus souvent des gestionnaires raisonnables et contraints de l'être que des gestionnaires rationnels conscients, bénéficiant d'une information pure et complète, posant librement leurs fins en dehors de tout attachement collectif et agissant en projetant précisément les résultats de leurs évaluations. C'est par la logique de cet espace, en fonction des opportunités qui se présentent à eux, par un apprentissage implicite, au fur et à mesure des expériences accumulées, plus que par une démarche volontaire et rationnelle, qu'ils diversifient leurs expériences, se forment aux différents postes et accroissent les ressources sur lesquelles reposent leurs chances d'accès à l'emploi et de maintien de leur position.

USAGES SOCIAUX DE L'EMPLOI PRÉCAIRE ET HÉTÉROGÉNÉITÉ DES HABITUS

On s'est employé jusqu'ici à analyser les contraintes très générales qui affectent tous les agents de cet espace ainsi que les conditions, elles aussi très générales, qui rendent possible de s'y maintenir. D'une certaine façon, on a dressé le portrait d'un vacataire présentant le plus haut degré d'ajustement à l'espace, c'est-à-dire celui dont l'habitus ainsi que la structure et le volume de capital professionnel lui permettraient de s'y placer le plus favorablement possible sans trop ressentir les forces qui s'exercent sur lui comme contraignantes ; celui chez qui la vérité subjective du travail, marquée dans cet espace par le sentiment de liberté et de réduction de la subordination, serait la plus éloignée de sa vérité objective, marquée par l'incertitude et l'auto-exploitation⁵. Or, cet idéaltype n'est

5. BOURDIEU P., « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, p. 89-90.

évidemment pas généralisable, car si tous subissent les mêmes contraintes, tous n'en sont pas affectés de la même façon, et le différentiel d'ajustement entre cet espace de pratiques et les dispositions des agents ainsi que leurs ressources est à l'origine de variations dans leur rapport à cette condition d'emploi.

Un révélateur de l'hétérogénéité des dispositions : les contraintes relationnelles

Se conformer aux standards comportementaux exposés plus haut suppose un certain degré de théâtralisation dans la présentation de soi, une aptitude à jouer afin de mettre en cohérence son comportement avec les attendus de la situation⁶. On observe ainsi différentes modalités du rapport à la mise en scène des interactions avec les cadres, en fonction du degré d'intériorisation de cette aptitude, et donc en fonction des conditions dans lesquelles les dispositions des agents ont été générées.

Nombre de vacataires d'origine moyenne ou supérieure développent un point de vue réflexif sur les pratiques relationnelles permettant d'obtenir du travail. C'est notamment le cas des étudiants, des jeunes diplômés en attente d'insertion, des intermittents du spectacle ou des personnes ayant connu un déclassement important, soit par rapport à leurs parents, soit en cours de carrière suite à une rupture biographique (licenciement, divorce, longue maladie). En raison de dispositions et d'aspirations liées à leur extraction sociale ou à leur investissement scolaire, la conformation aux règles d'interactions au cours desquelles il faut « mendier du travail », ne va jamais de soi et n'est jamais insensible en raison du coût symbolique, moral et pratique qu'elle implique. Ces vacataires sont assez lucides sur le jeu auquel ils sont contraints, parce que, n'y étant pas spontanément ajustés, ils doivent se livrer à d'importants efforts d'ajustements corporels, linguistiques et éthiques. Ils savent que ces artifices sont déterminants et qu'ils ne peuvent s'y soustraire.

En revanche, parmi les vacataires d'origine plus modeste et/ou issus de lignées de travailleurs indépendants, qui ont de l'ancienneté et ont effectué la majeure partie, voire la totalité, de leur parcours professionnel dans les sondages, on observe les meilleures performances de mise en scène des relations avec les cadres ainsi que des attitudes allant du déni de cette mise en scène à une vision véritablement enchantée de ces relations. Ces logiques, poussées à leur comble, parviennent à travestir les rapports de domination au point que ces vacataires peuvent en arriver à considérer que les cadres et eux-mêmes font partie d'un même groupe de copains, voire d'une même famille.

Ainsi, si entretenir de telles relations avec des agents qui détiennent un pouvoir de distribution du travail suppose d'endosser un rôle, il faut cependant nuancer la métaphore théâtrale : le « rôle » ne peut être joué « naturellement »

6. GOFFMAN E., *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1973, p. 61-62.

par ceux qui ne détiennent pas la capacité incorporée à improviser dans les limites d'un certain registre imposé par la structure qui cadre des interactions. Pour les autres, il y a au contraire congruence entre le « script » et leurs attitudes spontanées. On a là une des clés de compréhension des variations dans les perceptions que les vacataires peuvent avoir des cadres. Le caractère contraignant des standards comportementaux auxquels chacun se plie, au moins dans une certaine mesure, est lié au degré de leur intériorisation, laquelle dépend en grande partie de leur origine sociale⁷ : plus ils le sont, et moins ils apparaissent en tant que tels ; plus l'ajustement est fort, plus la prise de rôle est pleine, moins le rôle doit être joué et plus le sentiment de relations libres et de liberté d'action est important ; à l'inverse, moins les agents sont ajustés et plus la prise de rôle suppose un effort et plus ils développent une aptitude à la distanciation réflexive.

Ainsi, plus les vacataires sont disposés à s'investir spontanément dans des relations de sympathie, sans le ressentir comme une contrainte, plus celles-ci peuvent apparaître comme authentiques et bilatérales. Leur fidélisation s'en trouve ainsi facilitée en même temps que la relation de domination liée à leur position vis-à-vis des employeurs tend à devenir moins sensible, dissimulée par un sentiment de réciprocité à l'origine de l'enchantement des relations. À l'inverse, plus l'entretien de ces relations apparaît comme une injonction à laquelle il faut se soumettre, moins il devient possible de croire en la réalité d'une sympathie, ou au minimum d'une empathie, authentique et désintéressée. Dans ces conditions, la domination exercée par les cadres ne peut être dissimulée et en devient moins supportable, ce qui, en retour, n'incline pas à se lier avec eux et compromet donc les chances de stabilisation et de poursuite de la carrière.

Deux figures de l'ajustement entre espace et dispositions

Les vacataires en transition

Les vacataires en transition professionnelle sont généralement des étudiants, de jeunes diplômés à la recherche d'un emploi correspondant à leur formation et, pour une bonne part d'entre eux, d'aspirants à des carrières artistiques ou culturelles. Bien que leur position ne soit pas satisfaisante comparée à leurs projets professionnels, leur rapport à l'emploi vacataire est plutôt positif. Cette situation relève d'un usage réaliste et utilitaire qui se manifeste par un investissement limité. Si on les compare aux professionnels dont il sera question plus loin, ils ont tendance à accorder à leur travail une moindre importance et se déclarent moins en sous-emploi, essentiellement parce qu'ils ont d'autres activités en dehors des sondages, lesquelles participent de façon plus déterminante à la définition qu'ils se donnent d'eux-mêmes.

7. Comme on le verra par la suite au sujet de leur rapport à l'emploi, le plus haut degré d'ajustement s'observe chez les vacataires d'origine plus modeste qui trouvent dans cet espace un débouché professionnel acceptable ou issus de lignées de petits travailleurs indépendants qui y trouvent le moyen de se croire encore indépendants.

Leur travail dans les sondages, auquel ils refusent massivement la dénomination de « métier » parce qu'il est jugé sans perspective ou peu valorisant, ne peut donc être envisagé que de manière transitoire. Le statut de vacataire permettant un faible investissement auprès des employeurs et une certaine souplesse dans la gestion des temps, il leur offre la possibilité de ne pas désinvestir la recherche d'un autre emploi (et la perspective de le trouver) ainsi que d'autres espaces, ceux où ils se forment ou encore ceux où ils ont des activités à haute valeur symbolique⁸.

Si cette position n'est pas susceptible de combler leurs aspirations, elle constitue un moyen de les réaliser. Elle leur permet de continuer à entretenir le flou quant à un statut social qui n'est pas encore fixé. Ils y trouvent le moyen de financer le report des choix d'installation, de mettre à distance l'emploi stable en attendant de trouver ou de se créer des opportunités correspondant à leurs aspirations et d'éviter ainsi un possible déclassement et l'assignation à un statut social potentiellement dégradant⁹. L'instabilité de leur situation d'emploi est constitutive de ce moment de leur trajectoire et ils la préfèrent à une stabilisation insatisfaisante. Ils ne perçoivent pas cette expérience professionnelle comme déterminante pour la suite de leur trajectoire. Quant à l'incertitude, elle est le signe d'un avenir encore indéterminé, donc plutôt rassurant. Elle l'est d'autant plus que beaucoup de ces vacataires se distinguent des autres par des origines sociales plus élevées et par un capital culturel plus important, ce qui leur permet de relativiser la fragilité de leur situation présente par l'assurance relative qu'elle ne durera pas ; les chances de promotion perçues atténuant, voire annulant, la perception qu'ils peuvent avoir des risques de déclassement¹⁰. Leur position actuelle n'est acceptable que dans la mesure où, en raison de leur origine et de leurs ressources, ces agents se définissent non pas par celle-ci, mais par leurs aspirations, par la position qu'ils visent et par l'assurance subjective, souvent objectivement fondée, d'y parvenir. Si on doit les définir et quand ils doivent se définir, ce n'est donc pas en se référant à leur position sociale saisie par leur situation professionnelle actuelle, mais par un avenir de classe souhaitable sinon probable.

Des vacataires professionnels et heureux de l'être

Plus âgés que les transitoires et ayant une forte ancienneté, ces vacataires manifestent un rejet de tout attachement définitif à un employeur. Ils jugent le CDI moins avantageux que leur statut actuel, notamment parce qu'il suppose un

8. Concerts, expositions, théâtre, pratiques artistiques, etc.

9. NICOLE-DRANCOURT C. et ROULLEAU-BERGER L., *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, PUF, 2001, p. 224-225.

10. MAUGER G., « Unité et diversité de la jeunesse », in MAUGER G., BENDIT R. et WOLFFERSDORFF C. von (dir.), *Jeunes et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Paris, Armand Colin, 1995, p. 38.

engagement durable et contraignant. L'emploi vacataire semble « normalisé » : malgré la spécificité du statut, c'est pour eux un emploi comme un autre et, dans leur quasi-totalité, ils n'en recherchent pas d'autre. Par rapport aux autres vacataires, ils disposent d'un capital professionnel plus conséquent : souvent susceptibles d'occuper des postes d'encadrement et d'effectuer des tâches en autonomie, ils sont plus polyvalents.

Ils apprécient massivement de changer de collègues et de lieux de travail, de ne pas être lié à un employeur et de disposer d'une certaine liberté (formelle) quant au choix des périodes de travail. Ce rapport au statut est lié à un certain nombre de propriétés sociales : pour les bacheliers et les non-bacheliers ou pour des femmes ayant connu une rupture familiale, ayant peu ou pas travaillé et ayant dû retrouver une activité sans disposer de ressources à faire valoir sur le marché du travail, il peut s'agir d'un débouché acceptable ; pour les personnes vivant en couple, l'instabilité de l'emploi peut être relativisée et les avantages du statut de vacataire permettent au contraire de « concilier » – pour les femmes – vie de famille et activité professionnelle. Cette propension qui porte à se maintenir à la lisière des entreprises, liée souvent à l'appartenance à des lignées de travailleurs indépendants, s'accompagne d'un rejet plus global des assignations qui permet de ne pas se laisser définir par une position sociale clairement identifiée alors qu'il est devenu difficile de projeter leur avenir professionnel ailleurs. Par leur expérience et les différents atouts qu'ils détiennent, ils maîtrisent le jeu et peuvent parvenir à optimiser le contrôle des relations d'emploi et de l'incertitude. On comprend alors qu'ils puissent afficher un certain attachement à leur statut et opérer un retournement de ce qui pourrait être perçu par d'autres comme des inconvénients : l'instabilité de l'emploi est largement compensée par le sentiment de liberté. Mise en balance avec les contraintes de la vie d'entreprise, l'incertitude du lendemain leur apparaît comme une contrepartie minime.

Par cette tentative d'échapper au salariat classique, ils accèdent à des possibilités de manipulation symbolique du statut social par lesquelles ils s'octroient des gains de position. Travailler dans les sondages peut ainsi être interprété comme un moyen d'échapper à des positions durables moins satisfaisantes. Si la condition de vacataire ne permet pas d'identification à des positions socialement reconnues et valorisées, elle offre la double possibilité de ne pas s'identifier à des positions stigmatisées et d'accorder une valeur intrinsèque à sa situation en la référant à la liberté formelle liée au statut d'emploi. Se définir comme « vacataire », c'est un peu une façon de trancher tout en ne tranchant pas puisqu'en dehors de la référence à ce statut, il n'existe aucune ressource d'identification collective professionnelle stable. En outre, l'hybridation entre le statut formel de salarié et une forme d'emploi qui autorise à se sentir proche des travailleurs indépendants permet d'autonomiser la valeur accordée au poste du contenu de l'activité. Ils peuvent alors manipuler les classements sociaux pour construire et délivrer une représentation de leur position ainsi que s'auto-

illusionner sur l'irréductibilité de leur individualité à une position sociale définie, connue et reconnue. Ils cherchent ainsi à se construire « une position de classe "hors classe"¹¹ » en échappant à tout ce qui peut marquer l'appartenance à d'autres classes. S'ils n'ont jamais espéré devenir bourgeois, ils estiment avoir échappé au destin de prolétaire.

Une figure du désajustement : devenir professionnel malgré soi

Du point de vue de leurs propriétés sociales, cette troisième catégorie de vacataires se distingue des précédents par un âge plus élevé et par un niveau d'études plus bas. Dans leur grande majorité, ils sont issus des classes populaires. Ils ont souvent travaillé régulièrement avant de connaître des périodes d'alternance entre emploi et chômage, la faiblesse de leurs qualifications rendant ensuite leur réinsertion vers l'emploi stable difficile. Ces caractéristiques permettent de comprendre le rapport ambigu qu'ils entretiennent avec leur statut et l'usage plus ou moins contrarié qu'ils ont de leur condition. Tout en connaissant un statut d'emploi atypique ne correspondant pas à leurs aspirations initiales, ils restent attachés à certaines caractéristiques de l'emploi typique (stabilité des liens d'emploi, des équipes, des lieux de travail). Pour autant, ils s'illusionnent peu sur leurs chances d'en retrouver un : très majoritairement, ils n'ont pas d'autre projet professionnel, ne recherchent pas d'emploi et projettent souvent de rester vacataire à long terme, voire jusqu'à la retraite.

Leur entrée puis l'installation comme vacataires ont souvent été consécutives de ruptures biographiques (longue maladie, divorce tardif, perte d'emploi et difficultés de réinsertion). En ce sens, devenir vacataire a été un élément déterminant de réparation de trajectoires rompues et, de façon apparemment paradoxale, de stabilisation de la position après des parcours erratiques ou des situations d'incertitude encore plus grande. Cela leur a permis de reprendre prise sur un présent et sur un avenir dont ils avaient perdu la maîtrise. Même instable, la condition de vacataire leur permet de revenir dans l'emploi et/ou de s'y maintenir durablement et ainsi d'accéder à des droits sociaux qui ne se limitent plus à des minima. Ces agents ont retrouvé un statut social, des capacités d'action, des « supports » et une « citoyenneté sociale¹² » dont ils avaient été dépossédés.

À l'inverse des précédents chez qui l'ajustement au statut précède généralement l'accès à ces emplois, ces professionnels ont connu une conversion tardive, forcée et souvent brutale alors que, même s'ils ont connu des parcours faits d'emplois successifs et souvent sous des statuts précaires, ils appartiennent à une génération dont le rapport à l'emploi a été produit pendant la période

11. MAUGER G. et POLIAK C., *La vie buissonnière*, Paris, Maspero, 1977, p. 243.

12. CASTEL R., *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Éditions du Seuil, 2003, p. 31.

où le plein-emploi garantissait une certaine sécurité et où le CDI était devenu la norme juridique et symbolique. De ce fait, cette conversion est restée très partielle et n'est pas allée jusqu'à transformer un rapport à l'emploi qui reste « traditionnel » dans le sens où il manifeste un attachement à un certain nombre d'attributs caractéristiques du salariat « classique ».

La socialisation liée à leur inscription dans une carrière de vacataire a fait émerger de nouvelles perspectives tout en disqualifiant certaines autres. Les perspectives les moins souhaitables (la discontinuité radicale de l'emploi, le chômage perpétuel, le RMI, l'installation dans la pauvreté...) ont pu ainsi être écartées et disparaître de l'espace des possibles immédiats. Dans le même temps, la perspective la plus souhaitée – le retour à l'emploi stable – a également été abandonnée. Mais, bien qu'il leur paraisse impossible de revenir en arrière, la valeur de cette perspective n'a pas été affectée. L'emploi stable reste le référent symbolique parce qu'il a été intériorisé très tôt comme horizon et comme aspiration. Le temps a eu raison des espoirs, mais pas des structures mentales. Alors que la perspective de l'emploi stable est abandonnée, et qu'on pourrait penser qu'elle n'agit plus comme référent pratique susceptible d'orienter les conduites à adopter, elle ne cesse en réalité de le faire. C'est pour cela que leur conversion, très partielle, à la condition de vacataire s'accompagne d'une nostalgie de l'emploi stable. Ces professionnels aimeraient se stabiliser et pas seulement pour éprouver un minimum de sécurité économique, mais pour se sentir intégrés à un collectif.

Tout en se satisfaisant d'une situation qui leur offre une sécurité relative au regard de leurs expériences antérieures, ils tentent de reconstruire des relations d'emplois suffisamment stables pour entrer en adéquation avec un rapport à l'emploi désajusté à leur condition. Non sans difficultés, et au prix de déceptions ou d'incompréhensions car ne disposant ni d'un capital professionnel élevé ni d'un sens du jeu suffisamment développé, les conditions de la réalisation des aspirations à la stabilisation peuvent rarement être réunies. Ils se contentent souvent du minimum et n'aspirent apparemment pas à améliorer leur position. En définitive, loin de modifier leur rapport à l'emploi et à l'avenir, le fait de devenir vacataire a réactualisé, réactivé, réconforté ces derniers alors qu'ils avaient été encore plus contrariés et déstabilisés par leurs expériences antérieures.

CONCLUSION

En intégrant cette condition d'emploi, que ce soit de façon transitoire ou permanente, tous les agents sont soumis à une socialisation spécifique à travers laquelle ils apprennent à maîtriser des liens d'emploi instables. Cette maîtrise dépend notamment de la capacité à gérer les relations avec les employeurs, à se gérer comme un capital, à devenir responsable de la sécurisation de sa position professionnelle.

Si tous les vacataires sont soumis aux mêmes contraintes, celles-ci ne produisent pas un effet unique parce que tous ne les subissent pas, ne les ressentent et ne s'y adaptent pas de la même façon selon leurs ressources, leurs trajectoires et leurs aspirations. Pour ces raisons, cette condition objective génère des significations subjectives variables en fonction des différentes catégories d'agents. Ceci permet d'éclairer le constat établi par Michel Gollac et Serge Volkoff selon lequel si les salariés sous statut précaire ne sont pas en moyenne plus heureux que la moyenne des salariés, « ils sont quand même moins malheureux qu'on aurait pu le craindre » et que « le fait d'avoir un emploi précaire dans le secteur privé augmente significativement, toutes choses égales par ailleurs, le degré de bonheur¹³ ». Cet effet positif du statut précaire s'explique probablement par le fait que les salariés perçoivent leur emploi comme un emploi d'attente. Cette interprétation est valable pour les vacataires transitoires. En revanche pour les deux types de vacataires professionnels, les raisons et le sens de ce « bonheur » sont autres. Pour les premiers, le statut de vacataire en lui-même fait le bonheur, il y a un rapport positif parce qu'il y a ajustement entre leurs aspirations et leur condition. Pour les seconds, ce n'est pas le statut de vacataire en lui-même qui fait le bonheur, il est un pis-aller par rapport aux aspirations à un statut stable, mais comme c'est par ce biais qu'ils sont revenus en emploi, on peut comprendre qu'ils soient, en définitive, plus « heureux » qu'auparavant.

L'analyse des usages différenciés de cette condition montre comment le passé incorporé se trouve actualisé dans des situations auxquelles il n'est pas forcément ajusté et dans lesquelles il y a incorporation ; soit, d'une part, l'actualisation de dispositions, et, d'autre part, la constitution de schèmes au cours de la pratique. Pour autant, ces différents usages révèlent également que ce n'est pas parce qu'il y a incorporation de façons de faire que l'on peut conclure à l'incorporation de dispositions durables qui seraient spécifiques et que tous partageraient. Si l'espace professionnel impose les mêmes contraintes à tous, les mêmes règles du jeu et si l'enjeu fondamental est le même pour tous (survivre), les enjeux symboliques, dont la raison est en partie à chercher en dehors de cet espace professionnel, varient selon les propriétés des agents, leur trajectoire et leurs aspirations. Face au constat de pratiques de recherche d'emploi et de gestion des relations avec les employeurs relativement unifiées, la diversité des usages qui résulte de l'hétérogénéité des enjeux symboliques oblige à écarter l'hypothèse d'un habitus spécifique à cet espace puisque c'est justement la coprésence d'habitus hétérogènes qui explique les différents usages.

Le premier point à écarter est donc celui de la formation d'un habitus propre aux vacataires. Cela supposerait qu'on puisse repérer un *même* ensemble *cohérent*

13. GOLLAC M. et VOLKOFF S., *La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique)*, Paris, Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 69, 2006, p. 12.

de dispositions qui fassent *système* et qui soit *commun* aux différentes catégories d'agents. Autrement dit, que l'on puisse non seulement observer des pratiques homogènes dans cet espace professionnel, mais aussi des effets de l'instabilité des liens d'emploi et des pratiques gestionnaires propres à cette condition sur d'autres pratiques, voire sur toutes les autres pratiques. De plus, ces effets pourraient aller dans deux sens différents : soit un penchant à ne jamais rien prévoir, à une gestion lâche des autres activités ; soit, au contraire un penchant à tout gérer de façon stricte et calculée. Or, on observe les deux tendances. Chez certains professionnels, on décèle, dans une certaine mesure, des indices de cette cohérence dans les pratiques de planification. Mais celle-ci s'explique avant tout par des dispositions formées en amont. Quoi qu'il en soit, le dispositif méthodologique mis en place ne permettait pas de repérer réellement un principe générateur de *toutes* les pratiques qui soit cohérent et qui serait le produit des conditions d'emploi.

On doit alors se limiter à tenter de dégager ce qui, du point de vue des dispositions, a été importé dans l'exercice de l'activité et ce qui a été produit par celui-ci, sans supposer que ces dispositions spécifiques fassent système avec d'autres. En définissant une disposition comme la conjonction entre, d'une part, des compétences comprises comme des « capacités à faire » et, d'autre part, des appétences comprises comme le penchant, l'inclination, le goût à faire ou à se plaire dans telle ou telle situation¹⁴, on peut parvenir à clarifier (un peu) le problème. Pour ce qui est des « capacités à faire », tous les vacataires acquièrent, à des degrés divers, les mêmes compétences de type « gestionnaire ». Elles constituent la base d'un sens du placement spécifique à cet espace professionnel qui permet d'y améliorer sa position ou, au minimum, de la maintenir. Mais, d'une part, la maîtrise de ces compétences est variable et figure comme fonction de l'ajustement aux attendus de l'espace et, d'autre part, ces compétences ne peuvent être rigoureusement interprétées comme des *dispositions* gestionnaires. Pour cela, il faut aussi que la contrainte de gestion ne soit pas ressentie comme contraignante, qu'elle apparaisse comme allant de soi, qu'elle corresponde à un penchant. Or, celui-ci ne s'observe que chez le premier type de professionnels en raison de leur origine sociale (e. g. les enfants ou petits-enfants de travailleurs indépendants). Ce qui permet donc d'affirmer que ce penchant qui s'exprime par la propension à *chercher* des situations où on se gère soi-même, préexiste à leur entrée dans cet espace et qu'il n'en est en rien le produit. Cette condition offre la possibilité d'actualiser et de vivre ce penchant, lequel n'est partagé ni par les transitoires, ni par les seconds professionnels.

On peut dire la même chose du rapport à l'emploi, et en particulier du penchant à rejeter la subordination continue ou l'assignation à une position sociale non satisfaisante qui porte à se plaire dans cette condition. Ce rapport à

14. LAHIRE B., « Esquisse d'un programme scientifique d'une sociologie psychologique », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 106, 1999, p. 39.

l'emploi est spécifique des premiers professionnels et on ne peut affirmer qu'il est le pur produit de l'inscription dans l'espace. Le penchant peut certes résulter d'un processus de conversion opéré à partir d'un double constat. Le premier étant qu'il est possible de vivre relativement heureux en travaillant dans cet espace et le second étant qu'au regard des aspirations et des ressources détenues, l'éventail des possibles alternatifs n'offre guère de perspectives plus satisfaisantes. Mais l'inscription positive dans une carrière de vacataire peut aussi résulter d'un effet de sélection : une partie de ceux qui restent sont ceux qui s'y sont toujours plus en raison de schèmes intériorisés antérieurement. C'est ce que montre la confrontation de l'usage des deux catégories de professionnels : le rapport à l'emploi des premiers est lié à leur trajectoire et s'est formé dans une période marquée par le chômage de masse et la précarisation alors que celui des seconds s'est formé dans une période de plein-emploi où le salariat typique apparaissait non seulement comme une évidence mais aussi comme un moyen d'ascension sociale. C'est pourquoi le rapport au statut des seconds est ambigu alors que celui des premiers s'avère au contraire positif. Outre qu'il dépend des origines sociales des agents, ce rapport à l'emploi se forme donc à un niveau plus général, par la comparaison entre différents possibles professionnels selon l'âge, le sexe, le capital scolaire, etc. Il dépend donc non seulement des ressources détenues, mais aussi, en fonction de ces dernières, de la perception de l'état du marché de l'emploi et du lien qui s'établit, à un moment donné, entre les titres scolaires et les postes auxquels ils donnent accès, perception parfois confirmée par des recherches d'emploi ou par le passage à des postes insatisfaisants. C'est à partir de cette comparaison que se constituent des aspirations raisonnables pouvant porter à reconsidérer les perspectives et sa situation pour finalement en venir à l'apprécier, à y prendre goût. Cette conversion du regard étant d'autant plus facile que le salariat n'était pas une condition valorisée dans la famille, que l'on n'a pas connu l'emploi typique, que l'accès à celui-ci apparaît de plus en plus difficile et/ou qu'il semble ne plus garantir ni l'accès à des positions valorisées ni de progression dans la hiérarchie salariale et symbolique. On ne peut donc pas considérer que le processus d'apprentissage et d'adaptation que produit nécessairement le passage plus ou moins long par la précarité est susceptible de structurer des dispositions spécifiques à proprement parler : quand il y a penchant, celui-ci s'explique en grande partie par des facteurs exogènes. C'est parce que les conditions de l'ajustement lui préexistent qu'il a lieu et elles ne concernent (encore) que des fractions de classe bien spécifiques.

BIBLIOGRAPHIE

- BOURDIEU P., « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, p. 89-90.
- FOUCAULT M., *Naissance de la biopolitique*, Paris, Gallimard/Éditions du Seuil, 2004.
- GOFFMAN E., *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1973.
- GOLLAC M. et VOLKOFF S., *La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique)*, Paris, Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 69, 2006.
- LAHIRE B., « Esquisse d'un programme scientifique d'une sociologie psychologique », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 106, 1999, p. 29-55.
- MAUGER G., « Unité et diversité de la jeunesse », in MAUGER G., BENDIT R. et WOLFFERSDORFF C. von (dir.), *Jeunesses et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Paris, Armand Colin, 1995, p. 21-49.
- MAUGER G. et POLIAK C., *La vie buissonnière*, Paris, Maspéro, 1977, p. 243.
- CASTEL R., *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Éditions du Seuil, 2003.
- NICOLE-DRANCOURT C. et ROULLEAU-BERGER L., *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, PUF, 2001.
- PILMIS O., « Compétences professionnelles et compétences para-professionnelles sur le marché du travail : les journalistes pigistes et le "placement de sujet" », *Formation et emploi*, n° 99, 2007, p. 75-87.
- REYNAUD E., « Aux marges du salariat : les professionnels autonomes », in VATIN F., *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, 2007, p. 299-309.