

Rémy Caveng,  
CSE-EHESS, Université Paris 1

## Quelques aspects du nouveau régime de subordination

La compréhension du sens des transformations du travail et de la façon dont les salariés les vivent ne peut faire l'économie d'une analyse de la relation d'emploi parce qu'en régime capitaliste le rapport salarial constitue une médiation déterminante dans la production de la complicité entre la structure sociale et les structures mentales<sup>1</sup>. A ce niveau, ces dernières décennies furent celles de la mise en place délibérée d'un dispositif cohérent de rupture pratique et symbolique avec la situation antérieure<sup>2</sup> : segmentation accrue des marchés du travail, transfert des risques économiques sur les salariés, transformation des relations entre les titres scolaires et les postes, substitution de la notion de compétence à celle de qualification de, individualisation et modification des représentations du monde social<sup>3</sup>...Le rapport salarial, la position que chacun occupe et la représentation qu'il peut s'en faire en sont devenus moins lisibles. Les certitudes relatives qu'avait autorisées le compromis fordiste ont laissé place à une sorte de flou qui pourrait laisser penser que le salariat est en passe de devenir un rapport social révolu. Or, il ne peut être défini autrement que dans et par sa relation au capital et ce dernier est loin d'être socialisé

<sup>1</sup> BOYER, Robert, *Une théorie du capitalisme est-elle possible ?*, Paris, Odile Jacob, 2004, p. 157.

<sup>2</sup> BIHR, Alain, « Le néolibéralisme, une politique de classe », *Regards sociologiques*, n°21, 2001, pp. 21-29.

<sup>3</sup> Dont l'éclipse temporaire du concept de classe, un peu rapidement abandonné, il y a quelques décennies par une partie des sociologues, et dont on redécouvre depuis peu la pertinence, a été un symptôme. Cf. BOUFFARTIGUE, Paul (dir.), *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute, 2004, 286 p.

même s'il est distribué sous forme de stock options à ses serviteurs les plus zélés<sup>4</sup>. S'il y a eu rupture, c'est plus dans l'histoire du salariat et des formes de mise au travail qu'avec le salariat en tant que tel. La subordination salariale n'a pas disparu mais elle a changé de régime avec la montée de l'incertitude. Celle-ci concerne non seulement la pérennité des emplois mais aussi les conditions, de moins en moins définies collectivement, dans lesquelles ils sont occupés. On verra que ce nouveau régime n'est pas un dépassement du salariat<sup>5</sup> et pas seulement un salariat de la précarité<sup>6</sup> mais un *salariat libéral* qui consacre la figure du salarié entrepreneur de lui-même.

### Un lien d'emploi plus incertain

Si les frontières entre l'emploi, l'inactivité et le chômage ne sont pas nettes et rendent difficile une catégorisation univoque des situations<sup>7</sup>, avec la précarisation croissante de l'emploi<sup>8</sup> c'est désormais l'homogénéité

<sup>4</sup> DIDRY, Claude, « Misère de la sociologie et sociologie de la misère. Réflexions sur la précarité relative dans le capitalisme néolibéral », in LOJKINE, Jean (dir.), *Les sociologies critiques du capitalisme*, Paris, PUF, 2002, p. 81.

<sup>5</sup> Comme le montre bien Claude Didry (*Ibid.*).

<sup>6</sup> PAUGAM, Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 2000, 437 p.

<sup>7</sup> FREYSSINET, Jacques, *Le chômage*, Paris, La Découverte, 1988, 128 p.

<sup>8</sup> Pour des données récentes, cf. (par exemple) : CINGOLANI, Patrick, *La précarité*, Paris, PUF, 2005, 126 p. ; MAURIN, Eric, *L'égalité des possibles*, Paris, Seuil, 2002, 78 p. ; RIGAUDIAT, Jacques, « A propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques », *Droit social*, n° 3, 2005, pp. 243-261.

relative de la catégorie de salariat qui est remise en cause par la multiplication des statuts.

### *La parenthèse fordiste*

Avec la généralisation du salariat dans les années 1960, le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein est progressivement devenu le contrat de droit commun, la norme par rapport à laquelle les autres situations salariées furent alors considérées comme atypiques ou particulières<sup>9</sup>. Si on observe l'évolution de celles-ci, on remarque que leur part dans la population active a baissé entre 1950 et 1975 passant de 21% à 14% du fait de l'intégration au salariat classique d'anciennes formes particulières d'emploi<sup>10</sup>. A partir de 1975, la part de salariés concernés par l'emploi atypique repart à la hausse pour atteindre 20% en 1990 en raison du développement des contrats à durée déterminée (CDD), de l'intérim, du temps partiel et des emplois aidés mais aussi d'une résurgence de formes anciennes comme le travail à domicile et les aides familiaux<sup>11</sup> (ces dernières devraient d'ailleurs se développer puisqu'elles sont au cœur de la politique de relance l'emploi de MM. de Villepin et Borloo<sup>12</sup>). La courbe des emploi

en CDI à temps complet suit la pente inverse : elle croît jusqu'en 1975 puis baisse pour retrouver en 2003 un niveau légèrement inférieur à celui de 1954 (respectivement 59% et 60%). Dans le même temps, la part des CDI à temps partiel était multipliée par 5,5 (de 2 à 11%) et les contrats temporaires par 10 (de 1 à 10%)<sup>13</sup>.

Ces quelques chiffres montrent que le mode de régulation fordiste, caractérisé par une homogénéisation des statuts résultant de l'intégration progressive de nombre de situations à la norme du CDI à temps plein, apparaît bien comme une parenthèse dans l'histoire de l'emploi. Mais cette parenthèse, relativement courte, a fortement marqué le rapport à l'emploi et à l'avenir des agents même si, comme le souligne Robert Castel, ce fut sur la base d'un malentendu. En effet, le CDI à temps complet a pu être - et est toujours - considéré comme une « quasi-garantie de sécurité de l'emploi » non pas en raison d'une garantie légale mais en raison de la conjoncture dans laquelle il est devenu la norme. Ce n'est pas le CDI qui assurait la sécurité mais une situation de quasi-plein-emploi dans laquelle les embauches étaient nombreuses et les licenciements rares<sup>14</sup>. Bien que l'incertitude soit constitutive de la condition salariale et que le cadre du CDI soit moins certain que celui du CDD ou du contrat d'intérim<sup>15</sup>, la période fordiste a été

---

<sup>9</sup> OLSZAK, Norbert, *Histoire du droit du travail*, Paris, PUF, 1999, p. 80 ; WILLEMEZ, Laurent, *Le droit du travail en danger*, Bellecombe, Le Croquant, 2006, pp. 63-64.

<sup>10</sup> Ouvriers agricoles, aides familiaux, apprentis, travailleurs à domicile.

<sup>11</sup> CINGOLANI, P., *La précarité*, op. cit., p.29.

<sup>12</sup> Qui comprend notamment le développement des « services à personne » : entretien de la maison, petits travaux, jardinage, gardiennage, soin et garde d'animaux, garde d'enfants, soutien scolaire, préparation de repas à domicile, livraison de courses à domicile, assistance administrative, etc. (cf. <http://www.servicessalapersonne.gouv.fr> et le décret n°2005-1698 du 29 décembre 2005 fixant la liste des activités mentionnées à l'article L.129-1 du Code du travail). Pour vivre de ces activités, qui pour beaucoup n'occupent que quelques heures par jour ou par semaine, à moins qu'ils ne dépendent de structures (associations ou entreprises) leur fournissant une charge de travail suffisante, les salariés doivent se comporter en petits entrepreneurs prestataires de services et développer leur propre

---

clientèle d'employeurs auxquels ils ne sont liés par un contrat de travail que s'ils travaillent pour eux plus de huit heures par semaine ou plus de quatre semaines consécutives dans l'année.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 30. Pourcentages de la population active, chômeurs compris.

<sup>14</sup> CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, p. 631.

<sup>15</sup> DIDRY, C., « Misère de la sociologie et sociologie de la misère. Réflexions sur la précarité relative dans le capitalisme néolibéral », *art. cit.*, pp. 86-87. Sauf pour les entreprises des secteurs listés dans l'article D121-2 du code du travail qui peuvent en user et en abuser autant qu'elles en ont « besoin » sur certains postes, le droit des CDD est plus restrictif que celui des CDI. D'où l'intérêt du « contrat nouvelle embauche » (CNE) et du « contrat première embauche » (CPE) pour les employeurs : ni CDI, ni CDD, ces contrats couplent les avantages des deux (souplesse et durée limitée) tout en ne comprenant pas

l'occasion de la formation d'un rapport à l'emploi fondé sur l'échange entre subordination et sécurité ou plus exactement entre subordination et certitude subjective objectivement fondée de la sécurité de l'emploi. En retour, les employeurs étaient relativement assurés de la stabilisation de la main d'œuvre. Avec la multiplication des cas où cet échange est rompu<sup>16</sup>, et même si le CDI à temps complet reste la norme et le cadre légal majoritaire, on est face à un « retour de l'incertain »<sup>17</sup>. L'incertitude tend alors à s'imposer comme une norme concurrente naturalisée de plus en plus prégnante<sup>18</sup>.

### *Croissance de l'emploi atypique et segmentation des marchés du travail*

Entre 1982 et 2003, la part de l'emploi temporaire est passée de 3,7% à 11,5% de l'emploi salarié dans le privé (intérim, CDD, emplois aidés) et de 2% à 13,6% dans l'emploi public (contractuels et vacataires)<sup>19</sup>. Mais ces chiffres donnent la mesure des stocks et non des flux. Ils permettent d'évaluer combien de salariés sont concernés par l'emploi temporaire à un moment donné mais ne disent rien du nombre de salariés touchés par ces formes d'emploi. Concernant l'intérim, à partir d'études réalisées par la DARES et l'INSEE, Dominique Glaymann estime ainsi que, si en terme de stock les intérimaires représentaient 3,15% des

---

leurs inconvénients (procédures de licenciement et stricte définition du cadre contractuel).

<sup>16</sup> GAZIER, Bernard, *Tous sublimes ? Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion, 2003, pp. 34-39 ; OLSZA, N., *Histoire du droit du travail*, op. cit., p. 78 ; SUPLOT, Alain, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994, pp. 74-81 et 112-149 ; WILLEMEZ, Laurent, *Le droit du travail en danger*, op. cit., p. 18.

<sup>17</sup> FOUQUET, Annie, « Travail, emploi ou activité ? », in KERGOAT, Jacques, BOUTET, Josiane, JACOT, Henri, LINHART, Danièle, *Le monde du travail*, Paris, La Découverte, 1998, pp. 232-233.

<sup>18</sup> PALMADE, Jacqueline, (dir.), *L'incertitude comme norme*, Paris, PUF, 2003, 304 p.

<sup>19</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, Paris, La Découverte, 2006, p.9.

salariés du secteur marchand en 2002, la même année 12,3% de ces derniers étaient passés par l'intérim. Cet auteur cite aussi une étude commandée par Manpower et réalisée par l'institut BVA selon laquelle, en 1999, près de 30% des actifs occupés étaient passés par l'intérim à un moment ou à un autre de leur carrière<sup>20</sup>. On peut encore ajouter qu'en 2003, dans les entreprises de moins de 10 salariés, 44% des salariés étaient employés sous des formes atypiques d'emploi par rapport au contrat de droit commun (temps partiel, CDD, contrats aidés, alternance)<sup>21</sup>.

Les transformations de la norme d'emploi apparaissent comme bien réelles et elles sont vécues, directement ou indirectement, par un nombre croissant d'agents même si le CDI à temps plein reste majoritaire. Le récent mouvement contre le contrat première embauche (CPE) a porté un coup d'arrêt aux projets de réforme du droit du travail dont l'objectif affiché était la mise en place d'une nouvelle norme de droit de commun avec un contrat unique, sorte de CDI évolutif n'accordant que progressivement droits et protection, dont le modèle est donné par le contrat nouvelle embauche (CNE). Pour autant, le travail de sape de la norme actuelle continue, notamment parce que le CDD devient la norme de recrutement<sup>22</sup> : en 2004 21% des actifs occupés âgés de 15 à 29 ans sont en situation d'emploi temporaire<sup>23</sup>. Or, c'est par le flux de nouveaux entrants sur le marché du travail, qui progressivement affectent les stocks, que s'opèrent les transformations des normes d'emploi<sup>24</sup>. De

---

<sup>20</sup> GLAYMANN, Dominique, *La vie en intérim*, Paris, Fayard, 2005, pp. 55-58.

<sup>21</sup> VINCENT, Béatrice, SEGUIN, Sébastien, « Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises », *Premières informations et premières synthèses*, n°24-1, 2004.

<sup>22</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit., p.7.

<sup>23</sup> GIVORD, Pauline, « L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004 », *INSEE Première*, n°1061, 2006.

<sup>24</sup> FONDEUR, Yannick, MINNI, Claude, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Economie et statistique*, n°378-379, 2004, pp. 85-104.

plus, si les contrats courts peuvent se transformer en contrats stables, les chances de passage d'un contrat court à un CDI baissent<sup>25</sup>. Par ailleurs, ces chances dépendent de la conjoncture<sup>26</sup> et varient en fonction de l'âge, du sexe, de la qualification et de la couleur de la peau<sup>27</sup>. La norme d'emploi est ainsi rognée sur ses marges, lesquelles sont occupées par des salariés en situation de moins en moins marginale au sens statistique du terme<sup>28</sup>.

Pour autant, par un paradoxe apparent, on n'assiste pas à une forte croissance de l'instabilité de l'emploi depuis trente ans. Si on se réfère à l'ancienneté moyenne des salariés dans leur entreprise, on constate par exemple que celle-ci reste stable<sup>29</sup>. En revanche, si on s'intéresse aux taux de rotation, on observe qu'ils ont tendance à augmenter<sup>30</sup>. En réalité ces constats ne sont

pas contradictoires. La stabilité de l'ancienneté dans les entreprises s'explique aisément par le fait qu'en période de récession, les entreprises recrutent peu, ce qui incite les salariés à conserver leur poste<sup>31</sup>. Quant à la croissance des taux de rotation et à l'augmentation de la probabilité de perdre son emploi, elles s'expliquent par la progression du chômage et de la précarité.

On ne peut donc pas parler d'instabilité généralisée ou encore de caractère intrinsèquement instable du nouveau modèle d'emploi<sup>32</sup>. Ce qui le caractérise le mieux n'est pas tant l'instabilité que ses causes. Durant la période de plein emploi elle s'expliquait par la mobilité volontaire, aujourd'hui elle s'explique par la mobilité subie, le licenciement et les contrats courts devenant un mode de gestion prévisionnel de l'emploi pour les entreprises<sup>33</sup>. Cette mobilité subie n'est pourtant pas généralisée. On assiste plutôt à une dualisation croissante du marché du travail : le nouveau modèle d'emploi répond aux besoins des entreprises et celles-ci ont autant besoin de flexibilité interne (modulation du temps de travail, temps partiel) et externe (jeu sur le volume de la main d'œuvre) que de stabiliser certains de leurs salariés<sup>34</sup>. Si bien que pour beaucoup, l'instabilité représente plus une potentialité et une menace qu'une réalité vécue directement. Elle n'est réelle que pour certaines catégories de salariés, ceux qui sont touchés plus massivement par les contrats courts, le temps partiel et

---

<sup>25</sup> CANCE, Raphaël, FRECHOU, Hélène, « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières informations et premières synthèses*, n°14-1, 2003.

<sup>26</sup> CERC, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Paris, La Documentation française, 2005, p. 96.

<sup>27</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit.

<sup>28</sup> C'est sans compter sur l'apparition de nouveaux statuts - certes très minoritaires - situés aux frontières du salariat et du travail indépendant. Cf. dans ce numéro l'article de Fanny DARBUS sur les entrepreneurs-salariés. Pour un exemple de cette hybridation dans le cadre formel du salariat, cf. CAVENG Rémy, « Résistances à l'individualisation », in DURAND, Jean-Pierre, LE FLOCH, Marie-Christine (dir.), *La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 2006, pp. 276-285. Pour des exemples de développement de ces formes d'emploi en Europe, cf. ATHANASSOULI, Kyriaki, « Les "quasi-salariés" en Grèce : un statut atypique et hybride », *Formation et emploi*, n°81, 2003, pp. 5-21 et BERTOLINI, Sonia, « Entre travail salarié et indépendant : les formes de travail hybride en Italie », *Formation et emploi*, n°90, 2005, pp. 21-35.

<sup>29</sup> L'HORTY, Yannick, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du CERC*, n°2004-01, 2004 ; RAMAUX, Christophe, *Emploi : éloge de la stabilité. L'état social contre la flexicurité*, Paris, Mille et une nuits, 2006, 320 p.

<sup>30</sup> CERC, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, op. cit., pp. 69-92 ;

---

MAURIN, E., *L'égalité des possibles*, op. cit., pp. 15-30.

<sup>31</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit., p. 14.

<sup>32</sup> RAMAUX, C., *Emploi : éloge de la stabilité*, op. cit.

<sup>33</sup> WILLEMEZ, Laurent, *Le droit du travail en danger*, op. cit. p. 72.

<sup>34</sup> Pour connaître une situation d'emploi stable, il vaut mieux être un homme, qualifié, cadre, plutôt âgé, ayant au moins cinq d'ancienneté et travaillant en dehors du tertiaire marchand. L'HORTY, Yannick, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », art. cit. ; MAURIN, E., *L'égalité des possibles*, op. cit., op. cit. ; CERC, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, op. cit., pp. 79-90.

l'exposition au risque du chômage - jeunes, femmes, immigrés, travailleurs non qualifiés - et que l'on retrouve sur des segments spécifiques du marché du travail<sup>35</sup>. Ainsi, les écarts se creusent entre les marchés internes aux grands groupes où les salariés jouissent de conditions d'emploi favorables<sup>36</sup> et un marché secondaire<sup>37</sup> en extension qui pallie l'incertitude relative de la demande et sur lequel sont reportés les risques ainsi que les fluctuations de l'activité par le recours à des entreprises sous-traitantes ou à de la main d'œuvre temporaire<sup>38</sup>. Dans le même temps, sur le marché des professionnels très qualifiés, on expérimente des statuts hybrides qui remettent en question l'opposition entre les salariés et les indépendants<sup>39</sup>. Pour un nombre croissant de salariés, l'échange entre l'attachement à un employeur qui revenait à accepter de se soumettre à sa domination et l'assurance de sécurité est caduque : il n'en reste que la subordination et la dépendance économique. Les risques et l'incertitude des marchés étant

transférés sur les salariés, la notion de salariat telle qu'elle avait été peu à peu instituée et pensée durant la parenthèse fordiste semble y perdre de son opérationnalité.

### *Des effets sur la consistance des collectifs*

Le sentiment d'être intégré dans un collectif de travail joue un rôle important dans la satisfaction qu'on peut retirer de son activité professionnelle<sup>40</sup>. En raison des transformations de l'emploi, ce sentiment d'intégration à une équipe tend à diminuer et le rôle intégrateur du travail devient tout à fait relatif pour une proportion croissante de salariés<sup>41</sup>. Faire partie d'un collectif c'est aussi s'inscrire dans un passé, un présent, voire un avenir communs. Inscription qui permet de se percevoir et de se positionner autrement que comme individu atomisé. C'est faire partie d'un groupe social qui se définit et se redéfinit en permanence dans ses rapports avec les autres groupes sociaux, groupe auquel on s'identifie et au sein duquel on partage des intérêts propres<sup>42</sup>. Les collectifs de travail devenant de plus en plus hétérogènes et instables, il devient alors de plus en plus difficile pour salariés de se représenter leur position comme membres d'un groupe.

Les collectifs perdent de leur homogénéité du point de vue du statut des salariés, ce qui par exemple occasionne des tensions entre permanents et temporaires. Ces derniers remettent en cause les relations hiérarchiques, les normes de comportement et de production parce qu'ils sont plus enclins à la soumission en raison de la fragilité de leur situation et des espoirs de stabilisation ou de reconduction du lien

<sup>35</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit. ; MARUANI, Margaret, REYNAUD, Emmanuelle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 2001, 122 p. ; PAUGAM, S., *Le salarié de la précarité*, op. cit., pp. 84-94.

<sup>36</sup> Même si celles-ci sont de plus en plus menacées.

<sup>37</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit., p. 16.

<sup>38</sup> BEFFA, Jean-Louis, BOYER, Robert, TOUFFUT, Philippe, « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n°107, 1999 ; MARUANI, M., REYNAUD, E., *Sociologie de l'emploi*, op. cit., pp. 60-63 ; PIORE, Michaël J., « Dualism in the Labor Market. A response to Uncertainty and Flux. The Case of France », *Revue économique*, vol. 19, n°1, 1978, pp. 26-48.

En réalité, ce modèle doit être pensé de façon dynamique : le clivage n'oppose pas deux populations fixes de salariés mais deux types d'emplois. En effet, les salariés « typiques » ne sont pas à l'abri du risque de perdre leur stabilité ; de leur côté, les salariés précaires peuvent accéder à des emplois « typiques ». Cf. MARUANI, M., REYNAUD, E., *Sociologie de l'emploi*, op.cit., p. 63.

<sup>39</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit., p. 17. Cf. aussi, sur le cas des ingénieurs en Grèce, ATHANASSOULI, Kyriaki, « Les "quasi-salariés" en Grèce : un statut atypique et hybride », art. cit.

<sup>40</sup> BAUDELLOT, Christian, GOLLAC, Michel (et al.), *Travailler pour être heureux ? Le Bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003, pp. 142-143.

<sup>41</sup> GORZ, André, *Métamorphoses du travail*, Paris, Galilée, 1988, 438 p. ; PAUGAM, S., *Le salarié de la précarité*, op. cit.

<sup>42</sup> ROY, Donald, « Coopération et conflit dans l'usine » in *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*, Paris, La Découverte, 2006, pp. 113-153.

d'emploi qu'ils peuvent entretenir<sup>43</sup>. Plus les salariés se sentent vulnérables, plus ils se sentent obligés de tout accepter sans rechigner et de se soumettre pour conjurer l'incertitude<sup>44</sup>. Cette situation tend aussi à développer la concurrence entre salariés précaires, chacun sachant que tous ne pourront obtenir un nouveau contrat, qu'il soit à durée déterminée et plus encore à durée indéterminée. C'est ensuite en raison de la multiplication des temps partiels, des horaires discontinus et décalés, des calendriers mobiles et plus généralement de l'individualisation du temps de travail que les collectifs sont déstabilisés<sup>45</sup>. Même pour les salariés en CDI, quand les équipes changent continuellement, comme c'est le cas dans la grande distribution, il devient plus difficile d'entretenir des relations durables et stabilisées. Que dire alors des intérimaires ou des salariés intermittents (et pas seulement ceux du spectacle) qui changent d'employeur chaque semaine, voire plusieurs fois par semaine, et doivent continuellement retisser des relations dont ils savent par avance qu'elles ne dureront pas ?

#### *Des effets sur le rapport à l'emploi et le rapport à l'avenir*

Avec la croissance des formes d'emplois atypiques, l'extension du marché secondaire mais aussi la déstabilisation relative des marchés internes, le nouveau régime de subordination se caractérise donc par l'apparition de nouvelles formes salariales et

par la résurgence de formes autrefois marginales et qui, sans être (encore) hégémoniques, tendent à imposer leur logique<sup>46</sup>. Cette imposition pratique ne peut pas rester sans effets. L'expérience directe ou indirecte de la discontinuité et de la déstabilisation du lien d'emploi peut modifier profondément et durablement le rapport à l'emploi et de façon plus générale le rapport à l'avenir, les aspirations et les capacités de projections.

En même temps qu'on observe un phénomène d'acceptation des transformations de la norme d'emploi, celui-ci se double d'une angoisse collective par rapport à l'avenir<sup>47</sup> mais aussi d'une valorisation de la mobilité professionnelle. Un certain nombre de sondages réalisés par des instituts privés permettent de s'en faire une idée. Les chiffres présentés par ces instituts doivent être interprétés avec prudence. D'une part, les questions posées relèvent d'une imposition de problématique et la publication des résultats participe plus à la production d'une opinion qu'elle n'en donne la mesure. D'autre part, les opinions exprimées sont plus la réfraction légitimiste des discours managériaux, médiatiques ou politiques que l'expression de points de vue informés et réfléchis<sup>48</sup>. Il reste que les scores obtenus indiquent tout de même des tendances qu'on ne peut négliger, notamment en raison de l'efficacité performative de discours allant dans le sens de l'ordre des choses et tenus par des agents ou des institutions en position de prescripteurs<sup>49</sup>. Dans un sondage LH2 (ex Louis Harris), 28% des salariés du privé

<sup>43</sup> Il faut ajouter à cela que les tensions dans les collectifs résultent aussi d'un accroissement des écarts entre agents du point de vue de leurs propriétés sociales (sexe, âge, niveau d'études, origine sociale...) alors que dans une période antérieure le recrutement était bien plus homogène ce qui facilitait le sentiment d'appartenance à un même groupe. Cf. BEAUD, Stéphane, PIALOUX, Michel, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999, 468 p. et *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard, 2003, 425 p.

<sup>44</sup> PALMADE, Jacqueline, « L'évolution du rapport au travail », in PALMADE, J., (dir.), *L'incertitude comme norme*, op. cit., p. 39.

<sup>45</sup> IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, op. cit., p. 49.

<sup>46</sup> BOYER, R., *Une théorie du capitalisme est-elle possible ?*, op. cit., p.158.,

<sup>47</sup> PAUGAM, S., *Le salarié de la précarité*, op. cit., p. 360.

<sup>48</sup> BOURDIEU, Pierre, « L'opinion publique n'existe pas », in *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, 1984, pp. 222-235 ; GAXIE, Daniel, « Au-delà des apparences. Quelques problèmes de mesure des opinions », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°81-82, 1990, pp. 97-112.

<sup>49</sup> BOURDIEU, Pierre, « Décrire et prescrire. Note sur les conditions de possibilité de l'efficacité politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°38, 1981, pp.69-73.

interrogés estiment que la précarité est un mot qui s'applique bien à leur situation<sup>50</sup>. Dans un autre sondage, réalisé par la SOFRES en 2003, 49% des salariés interrogés estimaient qu'il y avait un risque qu'ils perdent leur emploi et 83% se déclaraient d'accord avec l'affirmation selon laquelle dans l'avenir on devra apprendre et exercer plusieurs métiers dans sa vie<sup>51</sup>. Ces trois chiffres illustrent bien le fait que l'instabilité professionnelle représente une potentialité et une perspective inéluctable pour une proportion de salariés qui dépasse celle de ceux qui sont directement concernés. Elle apparaît comme une caractéristique structurelle du modèle d'emploi et non plus comme un risque limité. Elle devient une nouvelle norme. Mais le plus frappant c'est que cette nouvelle norme semble valorisée. Ainsi, la perspective de devoir changer plusieurs fois de métier est considérée comme la plus enrichissante pour 34% des répondants (juste derrière celle de monter son entreprise qui obtient un score de 35%) alors que celles de faire carrière dans la fonction publique ou dans une seule entreprise obtiennent toutes deux un score de 14%<sup>52</sup>.

Non seulement l'instabilité de l'emploi semble de plus en plus admise comme une évidence quasi naturelle face à laquelle il faut s'adapter continuellement mais elle tend aussi à devenir aussi une sorte d'idéal de

carrière incarné par le *salarié libéral* : individu sur lequel l'intervention disciplinaire devient de moins en moins nécessaire, se devant d'être sans attaches, réactif, autonome, producteur de son activité et de son employabilité, disposé à se plier aux exigences des entreprises et à accepter des conditions de travail de plus en plus difficiles<sup>53</sup>.

### **Conditions et effets de la montée en puissance de la pensée d'entreprise**

La déstabilisation de la norme salariale ne passe pas uniquement par la diversification des statuts d'emploi mais aussi par la progression de l'indétermination des positions dans les entreprises en raison de deux phénomènes qu'il convient de mettre en relation : d'une part l'augmentation du niveau d'instruction et de la proportion des situations de déclassement ainsi que le relâchement du lien entre les titres et les postes qui en résulte ; d'autre part, la substitution de la notion de compétence à celle de qualification.

#### *Quelques effets de la dévaluation des diplômes et du déclassement*

Dans une situation de chômage de masse et de montée de l'incertitude, l'investissement scolaire est apparu à bien des familles non plus seulement comme un moyen d'ascension sociale mais aussi, voire surtout, comme un moyen de protéger leurs enfants contre les risques de déclassement, voire de marginalisation. Entre 1985 et 2002 la proportion de bacheliers dans une classe d'âge est passée d'un peu moins de 30% à un peu plus de 60%, de même que doublait

---

<sup>50</sup> « Les français, le capitalisme et le salariat », sondage LH2-Libération, octobre 2005.

<sup>51</sup> VALADE, Hélène, « Les français, le travail et l'entreprise », SOFRES. *L'état de l'opinion*, Paris, Seuil, 2004, p. 183.

<sup>52</sup> *Ibid.*, p. 186. Un sondage plus récent réalisé en septembre 2006 par l'IFOP pour le compte du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (« Les jeunes face à l'emploi ») auprès d'un échantillon de « jeunes » âgés de 15 à 30 ans indique aussi une progression de l'aspiration à devenir entrepreneur et donc aussi une sorte de désaffection croissante vis-à-vis de la condition salariale : alors qu'en février 2005, 33% des répondants affirmaient que s'ils avaient le choix, ils auraient plutôt envie de devenir leur propre patron (contre 24% fonctionnaire et 43% salarié du privé), en septembre 2006, ce taux passe à 46% (contre 20% fonctionnaire et 34% salarié du privé).

---

<sup>53</sup> Notamment à subir l'intensification du travail. Cf. VALEYRE, Antoine, *Formes d'intensification du travail, dynamiques de l'emploi et performances économiques dans les activités industrielles*, Centre d'études de l'emploi, rapport n°25, 2003, 25 p. ; BOISARD, Pierre, CARTRON, Damien, GOLLAC, Michel, VALEYRE, Antoine, *Temps et travail : l'intensité du travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002, 89 p.

la proportion de sortants de l'enseignement supérieur<sup>54</sup>. S'il est vrai que le diplôme, d'autant plus quand il est élevé<sup>55</sup>, constitue toujours un atout indéniable pour se protéger du risque du chômage ainsi que pour accroître ses chances d'obtenir un CDI, cet effet protecteur s'est atténué au cours des vingt dernières années<sup>56</sup>. Le marché du travail ne pouvant fournir des postes de cadres ou même d'intermédiaires hiérarchiques à tous les diplômés du supérieur<sup>57</sup>, les situations de déclassement se multiplient et pourraient continuer à se multiplier, même s'il convient d'être prudent à ce sujet<sup>58</sup>. Entre 1982 et 2000, la proportion de cadres dans la population active occupée est passée de 14% à 19%, celle de professions intermédiaires de 14% à 16%. Soit pour ces deux catégories, une augmentation globale de 7% en 18 ans, ce qui était déjà insuffisant pour absorber des jeunes de plus en plus diplômés. Alors qu'il n'y aucune raison de penser que la part de bacheliers et de diplômés du supérieur baissera dans les années qui viennent, le nombre de postes de cadres et de professions intermédiaires n'augmenterait que

---

<sup>54</sup> DURIER, Sébastien, POULET-COULIBANDO, Pascale, « Formation initiale, orientations et diplômes de 1985 à 2002 », *Economie et statistique*, n° 378-379, 2004.

<sup>55</sup> A une exception près : les titulaires de Bac +2 professionnalisant (BTS et DUT) bénéficient d'un léger avantage par rapport aux détenteurs de titres plus élevés, notamment en lettres ou en sciences humaines et sociales.

<sup>56</sup> Cf. MARCHAL, Nathalie, MOLINARI-PERRIER, Mickaële, SIGOT, Jean-Claude, « Génération 2001. S'insérer quand la conjoncture se dégrade », *Bref*, n°214, 2004.

<sup>57</sup> BAUDELLOT, Christian, ESTABLET, Roger, *Avoir trente ans*, Paris, Seuil, 2000, 216 p. ; CHAUVEL, Louis, *Le destin des générations*, Paris, PUF, 301 p. ; NAUZE-FICHET, Emmanuelle, TOMASINI, Magda, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et statistique*, n°354, 2002, pp. 21-47.

<sup>58</sup> CHAUVEL, Louis, *Le destin des générations*, op. cit. ; « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », *Revue de l'OFCE*, n°96, 2001, pp. 35-50 ; « La déstabilisation des classes moyennes », texte disponible en ligne sur le site de l'auteur ([www.louis.chauvel.free.fr](http://www.louis.chauvel.free.fr)), 21 p.

faiblement (respectivement 2% et 1% à l'horizon 2015, pour passer à 21% et 17%)<sup>59</sup>. Ces postes risquent alors d'être attribués prioritairement aux détenteurs des diplômes les plus rentables (écoles d'ingénieurs, écoles de commerces, formations en gestion)<sup>60</sup>. Ainsi, les écarts devraient encore s'accroître entre ces derniers et ceux qui, parce qu'ils possèdent des titres dévalués, subiront de plus en plus souvent un déclassement.

Le premier effet de ces déclassements est déjà connu. Ceux qui ne détiennent aucun diplôme ou des diplômes inférieurs au bac sont d'emblée disqualifiés sur le marché du travail. Les postes auxquels ils pourraient prétendre sont attribués en priorité à ceux qui, parce qu'ils ne parviennent pas à faire valoir leur capital scolaire, se rabattent sur des postes peu ou pas qualifiés<sup>61</sup>. Cette situation ne peut que pousser à une fragmentation croissante du marché du travail : ceux qui possèdent des qualifications rares et pointues pourront continuer à accéder aux marchés internes et/ou vendre leurs services facilement et à un prix élevé sur les marchés professionnels ; les autres - qui sont aussi les plus nombreux - se retrouveront de plus en plus obligés d'accepter des conditions d'emploi et de travail moins favorables ou se verront maintenus aux marges. On sait par ailleurs que les chances d'accès aux formations les plus rentables sont d'autant plus élevées que le capital économique et culturel familial est plus élevé<sup>62</sup> et que les taux de réussite ainsi

---

<sup>59</sup> Cf. CHARDON, Olivier, ESTRADÉ, Marc-Antoine, TOUTLEMONDE, Fabien, « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », *Premières informations et premières synthèses*, n° 50-1, 2005.

<sup>60</sup> MARTINELLI, Daniel, VERGNIES, Jean-Frédéric, « Diplômés de l'enseignement supérieur. La reprise de l'emploi ne profite pas à toutes les filières », *Bref*, n°156, 1999.

<sup>61</sup> BAUDELLOT, C., ESTABLET, R., *Avoir trente ans*, op. cit.

<sup>62</sup> En 1998, près de deux tiers des admis au concours de l'IEP de Paris avaient un père cadre ou chef d'entreprise (respectivement 56% et 9,5%) alors que selon l'enquête « Emploi » de l'INSEE, ces catégories représentaient à elles deux un peu plus d'un



qui la rentabilité même du diplôme s'élèvent à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des PCS<sup>63</sup>. On mesure alors à quel point la dualisation du marché du travail est une traduction de d'une polarisation de la société française ainsi que de la lutte entre classes et fractions de classes, même si celles-ci n'apparaissent pas comme étant collectivement mobilisées<sup>64</sup> : la stabilité et les rémunérations élevées des uns sont rendues possibles par la précarisation et les faibles rémunérations des autres.

La multiplication des situations de déclassement et les obstacles à la mobilité sociale ascendante des jeunes issus des classes populaires ont d'autres effets difficilement appréhendables par les statistiques. Les investissements scolaires des familles ne sont pas seulement négatifs, ils ne visent pas seulement à se protéger contre le risque du chômage mais aussi à permettre aux enfants d'atteindre une

---

cinquième des actifs occupés en 2005 (respectivement 14,7% et 6%) et un peu plus du quart des actifs occupés de 50 ans et plus, ce qui correspond à peu près à l'âge des pères des étudiants (respectivement 17,7% et 9,4). Cf. CHEURFO, Madani, TIBERJ, Vincent, *Le concours d'entrée à Science Po. Inégalités d'accès et inégalités sociales*, 2000, 21 p. (rapport disponible sur le site Web de l'IEP Paris).

En 2005 les droits de scolarité d'HEC s'élevaient à 7700 euros par an ; ceux du master en marketing management de l'ESSEC étaient de 13 300 euros ; à l'ESG, il fallait compter entre 5300 et 5950 euros (source : sites Web de ces trois établissements).

<sup>63</sup> BAUDELLOT, C., ESTABLET, R., *Avoir trente ans, op. cit.*, pp. 138-140 et pp. 158-174 et GALLAND, Olivier, ROUAULT, Dominique, « Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux », *INSEE Première*, n°469, 1996.

<sup>64</sup> Comme l'illustre bien les tensions croissantes résultant de la lutte pour l'accès aux positions dominantes qui oppose les fractions des classes supérieures et moyennes dotées principalement de capital culturel et celles qui, tout en ayant réalisé un fort investissement scolaire dans les filières les plus rentables, sont mieux dotées en capital économique et disposent d'un capital social leur permettant de placer leurs enfants en entreprise, ces dernières étant parvenues à reprendre l'avantage au cours de la dernière décennie du 20<sup>ème</sup> siècle alors que les premières dont la position sociale est largement déterminée par les ressources scolaires connaissent une crise de reproduction. Cf. CHAUVEL, L., « La déstabilisation des classes moyennes », *art. cit.*

position supérieure à celle de leurs parents. C'est au sein des classes populaires que les vœux de voir les enfants s'extraire de leur condition d'origine sont les plus forts<sup>65</sup>. En l'absence d'autres ressources, c'est dans l'école que tous les espoirs ont été placés. Mais ceux-ci ont rapidement laissé place au désenchantement<sup>66</sup>. Les jeunes de milieux populaires qui ont fréquenté longuement le système scolaire en sortent transformés : non seulement ils ont objectivement rompu avec leur classe d'origine du point de vue des ressources culturelles, mais cette rupture est aussi subjective. Ils ne peuvent plus s'identifier à elle. Cependant, souvent détenteurs de diplômes peu rentables, l'accès aux positions auxquels ils aspirent leur est refusé. Ce décalage entre un niveau de certification qu'ils perçoivent comme relativement élevé, sur la base duquel ils pouvaient légitimement développer des aspirations d'ascension sociale, et les postes auxquels ils accèdent contribue à brouiller encore plus la perception qu'ils peuvent avoir de leur position. D'un côté, il leur devient impossible de s'identifier à une position qu'ils jugent négativement ; de l'autre, ils ne disposent pas de ressources alternatives d'identification positive. On comprend alors que des jeunes issus non seulement des classes populaires mais aussi des classes moyennes puissent refuser de se situer par rapport à des catégories de classement qui inévitablement les classeraient là où justement ils ne veulent pas se voir classés<sup>67</sup>. Cela peut les pousser à ne pas reconnaître leur appartenance à des groupes sociaux objectifs - en cultivant le provisoire, le transitoire, en restant

---

<sup>65</sup> POUULLAOUEC, Tristan, « Les familles ouvrières face au devenir de leurs enfants », *Economie et statistique*, n°371, 2004, pp. 3-22. ; BAUDELLOT, C., GOLLAC, M., *Travailler pour être heureux...*, pp. 147-154.

<sup>66</sup> BEAUD, Stéphane, *80% au bas...et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, Paris, La Découverte, 2002, 330 p. ; BEAUD, S., PIALOUX, M., *Retour sur la condition ouvrière, op. cit.*

<sup>67</sup> BOURDIEU, Pierre, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24, 1978, pp. 9-19.

durablement dans des positions d'attente, en cherchant à se persuader de leur irréductible singularité - et/ou à rechercher des voies d'entrée aux groupes auxquels ils aspirent par des stratégies latérales, en cherchant par exemple à faire leur position en créant leur activité ou en investissant des espaces encore peu codifiés. A une représentation claire du monde social qui produirait une objectivation de leur assignation à des positions qui ne peuvent les satisfaire, ces stratégies opposent une vision plus floue qui permet de lutter symboliquement contre le déclassement.

Ce phénomène de déclassement s'accompagne aussi d'un relâchement relatif du lien entre les titres et les postes<sup>68</sup>. Le stock de postes mis sur le marché du travail dont les attributions, les prérogatives et les attendus sont définis par des titres scolaires ne suit pas l'augmentation du nombre de candidats qui les détiennent. Ils accèdent alors à des postes dont les conditions d'accès et le contenu ne sont guère codifiés - c'est le propre de la polyvalence -, ce qui les rend plus vulnérables face à leur employeur et à leurs supérieurs<sup>69</sup>. Sur ces postes où elle n'est pas forcément nécessaire, la détention d'un diplôme universitaire est devenue un critère déterminant dans les recrutements parce qu'elle intervient comme un signal de conformité à des attentes qui ne sont pas que techniques ou cognitives<sup>70</sup> mais aussi, voire avant tout, éthiques<sup>71</sup>. Le passage par l'enseignement supérieur fournit aux employeurs la garantie minimale d'une capacité à se plier aux exigences de l'entreprise. Mais il ne permet pas forcément aux salariés de faire valoir un certain nombre

---

<sup>68</sup> BAUDELLOT, C., ESTABLET, R., *Avoir trente ans*, op. cit., pp. 120-142.

<sup>69</sup> BOURDIEU, Pierre, BOLTANSKI, Luc, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2, 1975, pp. 95-107 ; PIOTET, Françoise (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, PUF, 2002, p. 349.

<sup>70</sup> Maîtrise de l'expression écrite et orale, du calcul, de l'informatique, capacité de compréhension, de retraduction, de communication.

<sup>71</sup> Autodiscipline, application, rigueur, probité.

de prétentions ou de limiter les demandes des employeurs en terme de contenu du poste. Passé le moment du recrutement, ils sont dépossédés de leur titre scolaire.

C'est particulièrement le cas des agents occupant une position d'intermédiaires hiérarchiques, ensemble irréductible à la catégorie des professions intermédiaires de l'INSEE puisque le rôle d'encadrant direct tend à être de plus en plus délégué à des catégories situées plus bas dans la hiérarchie (employés et ouvriers)<sup>72</sup>, dont les fonctions deviennent de plus en plus floues en raison de la diversification des activités qu'ils doivent effectuer qui sont tout à la fois techniques, relationnelles et communicationnelles, administratives et de commandement<sup>73</sup>. Comme la valeur qualifiante de leur titre scolaire n'est pas reconnue, leur poste reste un poste sans titre, aux attributions et aux prétentions instables. La polyvalence et le flou de la définition de leur poste produisent une indétermination relative, si bien que le substantif ne dit pas grand-chose de leur fonction et de leur statut<sup>74</sup>. Il devient alors difficile de rattacher ces agents à une position connue et reconnue en même temps qu'il est difficile pour eux de se représenter leur propre position<sup>75</sup>.

Le relâchement du lien entre les titres et les postes et la concurrence accrue entre

---

<sup>72</sup> WOLFF, Loup, *Transformations de l'intermédiation hiérarchique*, Rapport de recherche du Centre d'étude de l'emploi, n°29, 2005, 127 p.

<sup>73</sup> BOUFFARTIGUE, Paul, GADEA, Charles, *Sociologie des cadres*, La Découverte, Paris, 2000, p. 72 ; WOLFF, L., *Transformations de l'intermédiation hiérarchique*, op. cit.

<sup>74</sup> Ce qui représente un avantage certain pour les employeurs quand ils accordent formellement le statut de cadre à des salariés qui occupent des postes que les conventions collectives classent en employés, techniciens et agents de maîtrise : leur faire croire qu'ils sont ce qu'ils ne sont pas est un moyen de les amener à se plier à ce qu'on peut exiger d'un cadre, à travailler sans compter par exemple ; par le même coup, on peut leur cacher que ce qu'ils peuvent exiger, notamment en terme de rémunération, est limité par leur statut réel défini par la convention collective qui fixe la limite supérieure du coefficient hiérarchique pouvant être atteint.

<sup>75</sup> BOLTANSKI, Luc, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Minuit, 1982, pp. 32-34.

diplômés a fait gagner aux employeurs une bataille dans la lutte qu'ils mènent contre l'autonomie du système scolaire dans la production des systèmes de classements<sup>76</sup>. La valeur de certains diplômes étant contestée, ce sont d'autres critères qui viennent compléter l'information sur les candidats pour attester ou non de leur « employabilité » et de leur adéquation puis, une fois en poste, pour les évaluer. Cela se vérifie d'autant plus que les postes sont mal définis ou que les connaissances requises pour l'effectuation des tâches se trouvent incorporées dans les techniques ou les procédures et qu'elles se transmettent « sur le tas ». Dans ces cas, la détention de qualifications précises devient moins nécessaire et moins déterminante. Les conditions d'accès et d'exercice sont alors laissées à l'appréciation des employeurs et les catégories de jugement des managers prennent plus d'importance. L'évaluation n'est plus fondée sur des principes tangibles et sur des critères immédiatement objectivables mais sur des critères plus subjectifs, plus incertains, comme ceux introduits par la « logique compétence » et qui jouent un rôle majeur dans la définition de la nouvelle norme salariale.

#### *Les fondements sociaux de « l'employabilité »*

En effet, alors que la notion de qualification constituait une sorte d'objectivation collectivement négociée de la valeur du salarié, celle de compétence laisse toute latitude aux employeurs ou à leurs représentants pour juger de la qualité des candidats et des salariés. Dans une situation de forte tension sur le marché du travail, certains détails qui auparavant n'entraient guère en ligne de compte dans le recrutement et l'évaluation peuvent alors

devenir discriminants. Il ne s'agit plus d'évaluer la capacité des agents à tenir un poste mais la manière de l'occuper, leur investissement « personnel » dans le poste et l'entreprise, non plus seulement leur « faire » mais aussi leur « être »<sup>77</sup>. Le recentrage de l'activité de travail sur l'individu, au nom duquel a été défendue la « logique compétence », fait franchir un seuil dans les exigences d'implication et dans les critères d'évaluation des salariés<sup>78</sup>. Ce qui est au centre de cette évaluation, ce ne sont plus les capacités techniques des agents, leur qualification, mais les modalités de leur mise en œuvre<sup>79</sup>. On n'évalue plus seulement la qualité et la productivité du travail mais le travailleur, son comportement, sa loyauté, ses attitudes, son « savoir-être », autrement dit la performance individuelle par laquelle il manifeste son adhésion à l'organisation du travail et aux objectifs de l'entreprise.

Avec le développement du fonctionnement par projet<sup>80</sup>, des centres de profit ou encore de la contractualisation interne<sup>81</sup>, les relations en entreprise doivent de plus en plus se parer des formes de la relation commerciale ou de la relation de service<sup>82</sup>. Les qualités techniques sont relativisées au profit de qualités relationnelles, d'attitudes, de façons de parler et de schèmes de pensée qui doivent exprimer l'adhésion. Les salariés ou les candidats à l'embauche doivent avant tout démontrer par leur comportement qu'ils sont intégrables et capables de se conformer aux règles qui régissent les interactions en

<sup>76</sup> BALAZS, Gabrielle, *Le profil du poste : entre le champ scolaire et le champ économique*, HDR sous la direction de Jean-Claude COMBESSIE, Université Paris 8, 1995, pp. 32-39 ; BOURDIEU, P., BOLTANSKI, L., « Le titre et le poste... », *art. cit.*, pp. 102-103.

<sup>77</sup> CNPF, *Journées internationales de la formation. Objectif compétences*, 1998, t. IX, p. 18, cité in DURAND, J.-P., *La chaîne invisible*, *op. cit.*, p. 111.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 120.

<sup>79</sup> *Ibid.*, pp. 112-115.

<sup>80</sup> BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, pp. 154-238.

<sup>81</sup> HOCHEREAU, François, « La contractualisation interne dans l'entreprise et ses limites », *Revue française de sociologie*, vol. 41-1, 2000, pp. 719-746.

<sup>82</sup> BALAZS, Gabrielle, FAGUER, Jean-Pierre, « Une nouvelle forme de management : l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, pp. 68-78.

entreprise<sup>83</sup>. D'où la montée en puissance du « savoir-être » dans les évaluations. Faire correctement son travail dans les délais requis ne suffit plus. Il faut désormais faire preuve de qualités morales, de facultés d'adaptation aux événements et aux interlocuteurs, de souplesse, d'implication - ou tout du moins d'une aptitude à la feindre - et savoir se vendre<sup>84</sup>, le tout avec enthousiasme. La catégorie de « savoir-être » centre l'évaluation sur la propension à la coopération volontaire non seulement horizontale mais aussi, voire surtout, verticale et sur le degré d'intériorisation de la contrainte à l'engagement<sup>85</sup>.

Face à ces exigences, une part de l'activité des salariés ou des candidats à l'embauche consiste à mettre en cohérence les situations avec leur définition officielle<sup>86</sup>. Ce qui implique un certain degré de théâtralisation dans la présentation de soi<sup>87</sup>, donc un certain « talent » et une aptitude à jouer<sup>88</sup>. Mais ceux qui « jouent » y sont le plus souvent contraints et n'ont ni vraiment le choix du rôle, ni celui de s'en défaire ou de trop s'en distancier sans provoquer de débâcle. De plus, le « jeu » n'est rendu possible que par la capacité incorporée à improviser dans les limites d'un certain registre imposé par l'ordre de l'interaction sans que cette improvisation contraigne à des efforts constants d'ajustement. La contrainte à un certain « savoir-être » doit donc être

préalablement intériorisée, elle doit préexister à l'interaction pour être supportable. Si la mobilisation de la subjectivité au travail procède des interactions avec le collectif de travail, de la rencontre entre ses normes et « l'identité » du salarié<sup>89</sup>, il ne peut y avoir de mobilisation effective et durable sans ajustement entre les dispositions des agents et le « savoir-être » exigé selon les secteurs d'activité et les postes. Les capacités à vendre un personnage social dont on endosse le rôle étant liées à la position occupée dans la structure sociale<sup>90</sup> et aux conditionnements auxquels ont été soumis les agents en fonction de cette position, le « savoir-être » n'a rien d'une qualité universelle et naturelle à révéler. La « logique compétences » n'ayant pas annulé le poids des critères sociaux, au contraire<sup>91</sup>, toute évaluation morale, physique ou encore ethnique est toujours, et avant tout, une évaluation de la position sociale et des dispositions à occuper dignement une position sociale<sup>92</sup>.

A partir d'observations réalisées en entreprise, des grilles d'évaluations que j'ai pu y consulter, de celles reproduite par Jean-Pierre Durand dans *La chaîne invisible...*<sup>93</sup>, du travail d'Emmanuelle Marchal sur les compétences des recruteurs<sup>94</sup> ou encore de celui de Serge Ebersold sur l'insertion des

<sup>83</sup> EBERSOLD, Serge, « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°154, 2004, p. 101.

<sup>84</sup> VILLETTE, Michel, « Vendre et se vendre. Note sur une attitude "libérale" devant la vie », *Regards sociologiques*, n°21, 2001, p. 89. Pour une illustration, voir le dossier « Savoir se vendre, tout un art ! » du magazine *Management* de juin 2006.

<sup>85</sup> COURPASSON, David, *L'action contrainte*, Paris, PUF, 2000, p. 231.

<sup>86</sup> GOFFMAN, Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*, Paris, Seuil, 1973, p. 55.

<sup>87</sup> FAGUER, Jean-Pierre, *Le "relationnel" : diversification du monde des services et des formes d'auto-exploitation*, HDR sous la direction de Jean-Claude COMBESSIE, Université Paris 8, 1997, p. 45.

<sup>88</sup> GOFFMAN, E., *La mise en scène de la vie quotidienne*, *op. cit.*, pp. 61-62.

<sup>89</sup> BESUCCO, Nathalie, TALLARD, Michèle, TERTRE (du), Christian, UGHETTO, Pascal, *La relation de service : un nouveau modèle de travail en tension*, rapport pour le Ministère de la recherche, 2002, 120 p., p. 12.

<sup>90</sup> Cf. BOLTANSKI, Luc, « Erving Goffman et le temps du soupçon », *Information sur les sciences sociales*, XII-3, 1973, p. 134.

<sup>91</sup> HENNI, Azdine, « Quand la recherche d'emploi devient une compétence », *Formation et emploi*, n°92, 2005, pp. 51-63.

<sup>92</sup> FAGUER, Jean-Pierre, « Pour une histoire de la précarité : transformation des emplois précaires et de modes de management », *La lettre du CEE*, n°57, 1999, p. 3.

<sup>93</sup> *Op. cit.*, pp. 104-105.

<sup>94</sup> Dont je tire des conclusions que l'auteur ne tire pas elle-même. MARCHAL, Emmanuelle, « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et emploi*, n°78, 1999, pp. 41-51.

chômeurs<sup>95</sup>, on peut montrer que l'évaluation des salariés et des candidats porte au moins autant, sinon plus, sur leur aptitude à mobiliser des compétences culturelles et sociales pour produire une performance exprimant leur proximité à un « savoir-être » légitime que sur leurs qualifications ou leurs compétences techniques<sup>96</sup>.

Emmanuelle Marchal montre par exemple que lors des entretiens d'embauche, le recruteur cherche à évaluer, à hiérarchiser et à donner du sens aux critères objectivés dont il a connaissance (sexe, âge, niveau et type d'études, expérience du candidat d'un côté ; relations hiérarchiques, organisation du travail, « culture d'entreprise » de l'autre) à partir des informations qu'il retire de l'interaction afin d'établir la correspondance entre le candidat et le poste<sup>97</sup>. En lui faisant produire un récit de ses expériences passées, de son histoire professionnelle et personnelle, le recruteur cherche à faire apparaître des capacités, des « compétences incorporées »<sup>98</sup> qui n'apparaissent pas dans le CV. Il réinterprète ensuite ce récit à partir de sa perception d'autres indices - la voix, les intonations, le langage, les gestes, la tenue corporelle et vestimentaire - et des sentiments qu'ils produisent chez lui pour l'accréditer. Ce qui est évalué de la « personnalité » telle qu'elle est mise en scène tend ainsi à brouiller l'évaluation des qualités proprement professionnelles, voire à

devenir un obstacle à leur prise en compte<sup>99</sup>. La performance interactionnelle apparaît alors comme une condition déterminante d'accès aux postes.

Si comme le note l'auteure le candidat joue un rôle actif dans la construction du jugement du recruteur<sup>100</sup>, encore faut-il qu'il ait des dispositions à la maîtrise de l'interaction et à la production d'une performance dont la valeur puisse être reconnue en fonction des prix accordés aux différents « savoir-être » sur le marché de l'emploi et en fonction des postes. Cette valeur sera par exemple d'autant plus facilement accordée que le recruteur partage des expériences communes avec le candidat<sup>101</sup>, qu'ils sont plus proches socialement. La possibilité pour le candidat de se voir reconnaître un crédit dépend de conditions sociales qui, précédant l'interaction, déterminent en grande partie son contenu et son issue. Plus précisément, elle dépend des dispositions à se conduire conformément à des systèmes de classement qui définissent la valeur de la performance linguistique et corporelle. Pour apparaître « employable », il ne suffit pas d'avoir conscience de la manière légitime de se conformer, il faut encore être disposé à la réaliser et tous les agents ne sont pas également armés pour y parvenir<sup>102</sup>.

Dans la mesure où le discours n'est pas seulement un message mais aussi un produit livré à l'appréciation et à l'évaluation<sup>103</sup>, toute pratique linguistique est mesurée objectivement par sa distance aux pratiques les plus légitimes. Le discours sur soi, qu'il faut au préalable être disposé à produire, ne peut alors être efficace qu'en raison de son caractère performant au regard de ces pratiques. De ce point de vue, les groupes sociaux sont inégalement dotés dans la

---

<sup>95</sup> EBERSOLD, S., « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *art. cit.*

<sup>96</sup> Un « bon salarié » ne doit plus seulement respecter des objectifs et fournir un travail de qualité mais il doit s'affirmer sans rigidité psychologique, faire preuve d'une capacité à prendre sa place dans l'entreprise dans le respect et la considération des autres, être diplomate et maîtriser ses affects ; il doit avoir l'esprit d'équipe, coopérer et faire des suggestions tout en restant humble et soumis à ses supérieurs ; on doit pouvoir lui faire confiance et pour cela il doit être responsable, attentif à ce qu'il rapporte et à ce qu'il coûte, autonome, consciencieux, rigoureusement organisé, disponible, impliqué, investi, pas désinvolte, enthousiaste, sympathique, dynamique, volontaire, motivé, prêt à se dépasser et surtout content de travailler.

<sup>97</sup> MARCHAL, E., « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », p. 43.

<sup>98</sup> *Ibid.*

---

<sup>99</sup> *Ibid.*, p. 45.

<sup>100</sup> *Ibid.*, p. 43.

<sup>101</sup> *Ibid.*, p. 46.

<sup>102</sup> BOURDIEU, Pierre, « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°14, 1977, p. 52.

<sup>103</sup> BOURDIEU, Pierre, *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard, 1982, pp. 59-95.

mesure où leurs pratiques linguistiques<sup>104</sup> retraduisent un système de différences sociales<sup>105</sup> et que les façons de parler revêtent un caractère fortement hiérarchisé et hiérarchisant. Dans l'entretien d'embauche, la compétence linguistique ne suffit pas pour rendre le discours du candidat - et par ce biais le candidat lui-même - digne de recevabilité et de crédit. C'est sa performance rapportée à la norme qui accrédite les informations que son CV et son récit délivrent. Avec la valorisation des compétences relationnelles et des aptitudes à la communication<sup>106</sup>, la proximité à la norme linguistique (et donc la distance aux pratiques linguistiques les moins valorisées comme les pratiques populaires) constitue désormais un indicateur déterminant de conformité au « savoir-être » légitime.

Mais il n'y pas que les mots. Parce que le corps est censé exprimer « l'être profond », « la nature de la personne », les façons de le porter, de le mouvoir, de l'habiller sont, elles aussi, déterminantes. Réalité sociale biologisée qui oppose une forte résistance aux efforts pour le modifier, le corps fonctionne comme « un langage de l'identité naturelle », laquelle n'est autre qu'une identité sociale naturalisée<sup>107</sup>. Un corps construit et agi de façon légitime est un corps mu avec aisance mais un corps maintenu et contrôlé, un corps qui exprime une maîtrise émotionnelle et qui, de ce fait, agit comme un indice de conformité et de volonté d'élévation par la soumission<sup>108</sup>. L'évaluation porte alors sur l'écart entre le corps tel qu'il est et le corps tel qu'il doit être : plus le premier est proche du second, plus l'évaluation a de chances d'être favorable.

L'aisance, linguistique et corporelle<sup>109</sup>, devient donc centrale dans l'évaluation. Mais l'aisance n'a rien de naturel. Elle suppose d'abord l'assurance de sa propre valeur et de la légitimité de ses pratiques ainsi que la certitude relative de sa capacité à produire une image de soi qui puisse être reconnue de façon positive. Elle suppose donc qu'on connaisse et reconnaisse les façons d'être reconnues mais aussi qu'on soit en mesure de se comporter conformément à elles. Le « savoir-être » légitime c'est donc une hexis corporelle mais c'est aussi, et indissociablement, un ethos parce qu'en raison du « postulat de la correspondance entre le physique et le moral »<sup>110</sup>, on attribue au travail du corps, au travail sur le corps et aux façons de parler une dimension morale.

Cet ethos peut être caractérisé par l'expression d'une juste distance à la nécessité de la part des candidats et des salariés. Si la facilité, le naturel et une certaine forme de détachement caractéristiques de l'ethos bourgeois sont valorisés, être trop sûr de soi peut aussi devenir disqualifiant : il faut savoir rester à sa place, montrer de la souplesse et manifester qu'on est capable de se remettre en question. De même, la retenue, la modération et l'ascétisme petit-bourgeois sont appréciés parce qu'ils garantissent une certaine probité et un souci d'ordre mais là encore, ce n'est que dans une certaine mesure. Il faut aussi s'affirmer et extérioriser un minimum que l'on prend du plaisir à travailler. En revanche l'absence trop visible de distance à la nécessité est susceptible de mettre en doute la sincérité ou la réalité de l'implication : le chômeur apparaît ainsi peu fiable parce qu'aux « abois », il est prêt à tout prendre<sup>111</sup>. Ce juste rapport à la nécessité est censé exprimer la loyauté et un

<sup>104</sup> Accent, vocabulaire, grammaire, syntaxe.

<sup>105</sup> *Ibid.* et LABOV, William, *Sociolinguistique*, Paris, Minuit, 1976, 459 p.

<sup>106</sup> BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, *op. cit.*, p. 324.

<sup>107</sup> BOURDIEU, P., « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *art. cit.*, p. 51.

<sup>108</sup> FAGUER, J.P., *Le "relationnel" ...*, *op. cit.* p. 48.

<sup>109</sup> MARCHAL, E., « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *art. cit.*, p. 45.

<sup>110</sup> BOURDIEU, P., « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *art. cit.*, p. 51.

<sup>111</sup> MARCHAL, E., « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *art. cit.* p. 45.

engagement fondé sur un besoin, voire un désir, de travailler dont les mobiles ne sont pas que financiers. Le travail ne doit pas être uniquement le moyen du salaire mais avant tout celui de l'affirmation et de la réalisation de soi par la participation enthousiaste et rigoureuse à l'entreprise. Les pratiques de vie et les visions du monde social associées à cette juste distance à la nécessité fonctionnent comme des signes d'adhésion à la croyance en la convergence des intérêts des salariés et de ceux de leur employeur qui rend possible l'ajustement des actions des premiers aux finalités économiques des seconds<sup>112</sup>. De cette façon, il est possible de relâcher la surveillance, de se passer de contraintes expresses et de laisser de l'autonomie aux salariés : ils se mobilisent eux-mêmes et leurs actions vont spontanément dans le sens de ce qui est attendu d'eux.

Le crédit et le discrédit des salariés dépendent donc de plus en plus souvent de « qualités » extraprofessionnelles qui sont avant tout des compétences de classe<sup>113</sup>. Dans une économie de plus en plus centrée sur les activités de recherche et développement ou de services et où, dans les entreprises, la conflictualité est évacuée au profit de la coopération entre services et entre niveaux hiérarchiques, ces compétences incorporées, qu'on peut définir comme caractéristiques des classes moyennes urbaines, attestent de la

---

<sup>112</sup> UGHETTO, Pascal, « L'économie au cœur du travail salarié », *Histoire et société*, n°9, 2004, p. 33.

<sup>113</sup> Même si le passage de plus en plus fréquent des jeunes des classes populaires par le lycée et l'enseignement supérieur tend à leur faire incorporer des dispositions qui n'étaient pas celles de leurs parents du point de vue du langage, du maintien du corps ou encore de l'attitude au travail, les écarts avec les jeunes issus des classes moyennes et supérieures se maintiennent tant en raison des efforts de distinction de ces derniers que de la durabilité des effets de la socialisation primaire dans la famille ou le quartier. Cf. AMRANI, Younès, BEAUD, Stéphane, *Pays de malheur !*, Paris, La Découverte, 2004, 234 p. ; BEAUD, S., *80% au bas...et après ?*, op. cit. ; BEAUD, S., PIALOUX, M., *Retour sur la condition ouvrière*, op.cit. et *Violences urbaines, violence sociale*, op. cit.

conformité aux normes comportementales et agissent ainsi comme un capital symbolique<sup>114</sup>. La compétence ne pouvant être définie que par la performance<sup>115</sup> et la « montée des exigences de performance »<sup>116</sup> ne s'appliquant plus seulement aux résultats du travail mais à l'attitude au travail, le capital symbolique constitué par le « savoir-être » n'est pas seulement un ensemble de compétences. Il résulte de leur mobilisation pour produire, spontanément et par une improvisation réglée permanente, une performance, évaluée à l'aune de manières d'être légitimes, que seule la détention de dispositions spécifiques rend possible.

Si l'imposition d'un « savoir-être » est avant tout symbolique, la violence de l'évaluation du « savoir-être » a aussi des répercussions économiques puisqu'elle détermine la valeur des agents sur le marché du travail, leurs possibilités d'accès à l'emploi, la qualité de leur emploi et leurs chances de promotion, autrement dit, leur destin économique<sup>117</sup>. De même que le charisme et la disgrâce collective sont complémentaires<sup>118</sup>, l'employabilité et l'inemployabilité le sont aussi : si la première est une compétence de classe, alors la seconde est une incompetence de classe. Cette affirmation trouve sa vérification quand on observe les chances d'accès à une position de chômeur, d'ouvrier ou d'employé selon l'origine sociale : à niveau de diplôme équivalent, ce sont les agents issus des classes populaires qui pâtissent le plus de la compétition accrue pour l'accès aux postes - même non qualifiés - ainsi que de la montée en puissance des compétences culturelles et sociales dans la

---

<sup>114</sup> COURPASSON, D., *L'action contrainte*, op. cit., p. 221.

<sup>115</sup> DOAZAN, Yves, ECKERT, Henri, « Retour sur la relation formation-emploi », *Formation et emploi*, n°78, 2002, p. 10 (entretien avec Roger Cornu sur son ouvrage *Education, savoir et production*).

<sup>116</sup> BESUCCO, N., TALLARD, M., TERTRE (du), C., UGHETTO, P., *La relation de service : un nouveau modèle de travail en tension*, op. cit., p. 14.

<sup>117</sup> BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, op. cit., p. 566.

<sup>118</sup> ELIAS, Norbert, SCOTSON, John L., *Logiques de l'exclusion*, Paris, Paris, Fayard, 1997, p.44.

sélection ou l'évaluation des salariés<sup>119</sup>. Le propre de la violence symbolique étant de naturaliser l'arbitraire social, le « savoir-être » peut alors être interprété non pas comme une différence de ressources et de pouvoir social liée à une position de classe mais comme une différence de nature<sup>120</sup>. L'exclusion relative du marché du travail ou les difficultés d'accès à certains postes peuvent ainsi être réinterprétées comme le résultat d'une incapacité personnelle naturelle. Comme le souligne Roger Cornu en reprenant les propos d'un représentant du MEDEF, cette représentation essentialiste des niveaux d'employabilité est centrale dans l'usage commun de la notion de compétence : « La compétence c'est la qualification et l'inné en plus »<sup>121</sup>.

## Conclusion

Le régime de subordination qui régissait les relations salariales sous le mode de régulation fordiste résultait d'un compromis qui peut apparaître comme particulièrement cohérent et relativement équilibré : la force de travail était échangée contre une assurance de sécurité et sa rémunération faisait l'objet d'une indexation négociée par la reconnaissance et la classification des qualifications dans les conventions collectives. Cette cohérence était renforcée par une représentation claire d'un monde social structuré en classes ayant des intérêts propres et antagonistes. Les rapports de force actuels, bien plus favorables à un capital de plus en plus financiarisé ont imposé une rupture avec le compromis antérieur qui s'est accompagnée d'une transformation des représentations du monde social, les deux se renforçant mutuellement. Non seulement il devient plus difficile pour

les salariés de se situer et de se projeter mais ils se retrouvent aussi plus isolés face à des forces impersonnelles (le marché, les actionnaires, les clients). Le nouveau régime de subordination produit de l'incertain et du flou. Moins lisible, le monde social semble aussi échapper à l'action historique collective. C'est là que se trouve la cohérence et les fondements de la stabilité de ce régime : le gouvernement par la peur et par l'individualisation.

Le risque économique est désormais largement transféré sur les salariés. Inscrit en pratique dans la nouvelle condition salariale, il est transfiguré en valeur des valeurs, en fondement de la dignité humaine par les idéologies du patronat<sup>122</sup>. La carrière devient alors une succession de prises de risque, chacun devant assumer individuellement les fluctuations quantitatives et qualitatives de la demande de travail. Pour faire face, les salariés sont sommés de gérer leur employabilité et pour cela de faire fructifier un « portefeuille de compétences » dont la valeur, laissée à la seule appréciation des employeurs et de leurs représentants, est jugée à l'aune de leurs schèmes classificatoires.

Ceux qui y parviennent peuvent alors espérer accéder aux segments du marché du travail les plus stables tout en restant sous la menace de la chute s'ils ne se soumettent pas suffisamment ou si leur « portefeuille » subit une forte dévaluation. Les autres doivent se contenter des emplois précaires, non qualifiés et mal rémunérés du marché secondaire. Et la seule instance vers laquelle chacun peut se retourner, c'est soi-même puisque chacun est tenu personnellement responsable de ses échecs ou de ses réussites. C'est là un des effets fondamentaux de la naturalisation de compétences liées à l'habitus de classe que de naturaliser les chances d'accès à l'emploi ou aux différents segments du marché du travail et ainsi de les individualiser. Pour se maintenir, le salarié ne peut compter que sur

---

<sup>119</sup> BAUDELLOT, C., ESTABLET, R., *Avoir trente ans*, *op. cit.*, pp. 138-140 et pp. 158-174 et GALLAND, O., ROUAULT, D., « Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux », *art. cit.*

<sup>120</sup> ELIAS, N., SCOTSON, J. L., *Logiques de l'exclusion*, *op. cit.*, pp. 49-50.

<sup>121</sup> DOAZAN, Y., ECKERT, H., « Retour sur la relation formation-emploi », *art. cit.*, pp. 9-10.

---

<sup>122</sup> Cf. EWALD, François, KESSLER, Denis, « Les noces du risque et de la politique », *Le Débat*, n°109, 2000, pp. 55-72.



lui-même et est ainsi sommé de construire sa légitimité professionnelle et sociale, de se vendre, de rompre avec ses certitudes passées, celles de la condition salariale et de la société de classes, et de devenir, en bon apôtre de la théorie du capital humain, un « entrepreneur-stratège de sa carrière »<sup>123</sup>, l'auteur et le créateur « authentique » de sa position. L'efficacité de ce qui ressemble fort à la « société d'entreprise » que les néolibéraux américains appelaient de leurs vœux apparaît comme proprement politique, voire biopolitique<sup>124</sup> : il ne s'agit pas seulement de gérer ou de sélectionner les agents les mieux ajustés mais aussi, en réalisant les « figures centrales du libéralisme contemporain »<sup>125</sup>, de faire advenir un *salariat libéral*, élément majeur d'un dispositif pratique et symbolique propre à générer des agents ajustés corps et âme à un état de la structure sociale marqué par la prééminence croissante des principes de légitimité du champ économique.

---

<sup>123</sup> EBERSOLD, S., « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *art. cit.*

<sup>124</sup> FOUCAULT, Michel, *Naissance de la biopolitique. Cours au collège de France, 1978-1979*, Paris, Gallimard-Seuil, 2004, pp. 152-153, 229-239 et 247-248.

<sup>125</sup> MONTLIBERT (de), Christian, *La violence du chômage*, Strasbourg, PUS, 2001, p. 64.