



HAL
open science

Travail de normes

Paul Bouffartigue

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. Travail de normes : Contribution à la "journée de juillet" 2013. 2013. halshs-00910425

HAL Id: halshs-00910425

<https://shs.hal.science/halshs-00910425>

Preprint submitted on 28 Nov 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Travail de normes

Contribution à la « journée de juillet » 2013 du LEST

Paul Bouffartigue

Parmi les nombreuses questions qui me semblent être posées dans le cadre du travail collectif engagé au Lest autour des normes - sans entrer ici dans la discussion précise et nécessaire par ailleurs de la constellation conceptuelle ici associée à cette catégorie-valise ¹ – j'en choisis quatre. La première est celle de l'articulation des niveaux à prendre en compte dans toute réflexion sur la « recomposition des normes », ou dit autrement, des instances et lieux de production des normes : nous sommes pour la plupart focalisés sur les niveaux meso et micro, laissant à d'autres le niveau macro : n'aurait-on pas intérêt à mieux prendre en compte le niveau macro ? et ce, en particulier, pour mieux penser et prendre en compte les interrelations entre les différentes facettes des normes salariales et pour mieux comprendre le sens des parcours des individus et des groupes au sein de celles-ci ? La seconde porte sur l'apport potentiel des travaux initiés récemment autour des « Risques psychosociaux », thème qui participe d'un intérêt renouvelé - à la fois social et scientifique - pour le travail en tant que tel et ses normes, aux côtés de l'intérêt maintenu pour l'emploi. La troisième concerne la manière dont les dynamiques des normes d'emploi participent de la transformation des normes de travail. La quatrième est celle des liens entre normes d'emploi, normes de chômage et d'inactivité. Les interactions sont fortes entre ces domaines, notamment sous l'effet du mouvement de déstabilisation/précarisation de l'emploi, lui-même organiquement lié au chômage de masse. Ces interactions provoquent nombre de tensions entre et au sein des dites normes, et sollicitent un intense travail d'interprétation/incorporation/réappropriation de la part des sujets sociaux. En particulier chez ceux dont le travail consiste à mettre en oeuvre les dispositifs visant à faire évoluer les normes de travail et d'emploi : intermédiaires de l'emploi, encadrement intermédiaire.

1- L'omniprésence des régulations « macro »

Mieux prendre en compte les multiples travaux de grande qualité qui se situent à une échelle – historique ou géographique – plus vaste que celles de la plupart de nos investigations, a plusieurs intérêts : outre de nous permettre d'entrer en dialogue avec cette partie de la communauté scientifique, et de nous aider à « monter en généralité », cela apporte un éclairage qui enrichit la lecture et étend la portée – en particulier dans un sens critique –, de travaux plus monographiques, ou d'approches plus microsociologiques des dynamiques de normes de travail, d'emploi, de compétence...

¹ Cf. l'ensemble des textes qui ont circulé à ce sujet, notamment celui d'O. Favereau, ainsi que l'utile mise au point de José Rose (2013)

Les économistes hétérodoxes, au-delà de leurs désaccords, mettent tous l'accent sur le rôle joué par la financiarisation du capitalisme et les politiques publiques qui l'accompagnent, dans les grandes dynamiques de l'emploi et du travail des vieux pays industriels au-delà de variantes sociétales incontestables. Ces dynamiques ont une dimension systémique : on ne comprend guère ce qui se passe dans chacun des trois domaines – travail, emploi compétences – séparément. Leurs normes concrètes ne sauraient être déconnectées notamment d'indicateurs macro tels le taux de croissance, la part des salaires dans la valeur ajoutée, la productivité du travail, l'usage des profits – la nature des investissements, productive ou financière. C'est à partir de tels indicateurs que M. Husson (2013) met en évidence le changement de « régime salarial » intervenu depuis les années 1980 : « Jusqu'au début des années 1980 prévaut une « norme salariale fordiste » : le salaire augmente comme la productivité du travail. La baisse des salaires initiée au début des années 1980 conduit à une forme d'absence de dynamique salariale : bon an mal an le salaire réel augmente d'environ 1% de manière relativement déconnectée des gains de productivité. Mais ces derniers s'inscrivent dans une tendance de long terme à la baisse : depuis les années 2000, la progression des gains de productivité tend à devenir inférieure à cette barre fatidique de 1%. Toute la difficulté est évidemment de savoir si cette tendance peut s'inverser. Si tel n'est pas le cas on s'installerait dans une sorte d'état quasi-stationnaire ou toute progression du salaire réel se heurterait à la faiblesse des gains de productivité. Cette interrogation n'est pas propre à la France et vaut pour tous les pays européens » (p.24). L'auteur s'intéresse ici principalement au *niveau* du salaire – trop négligé par les sociologues du travail – mais également aux *inégalités salariales*. Pour les 15 dernières années : persistance d'une fraction de salariés pauvres – principalement des femmes à temps partiel - , très faible progression du salaire moyen, forte progression des très haut salaires. Mais ces indications construites à partir de données sur le salaire mensuel gagnent à être complétées par le « revenu salarial » annuel, lequel « stagne en termes réels entre 1978 et 2005 », car il tient compte des interruptions éventuelles d'emploi.

Le glissement vers l'échelon européen du niveau « macro » de régulation a stimulé les travaux comparatifs au sein de l'UE. On connaît à la fois les interdépendances fortes entre les économies nationales, la force de tendances communes – comme le caractère généralisé de l'actuelle récession – et en même temps la persistance et le renouvellement des « effets sociétaux ». La priorité accordée par les politiques européennes à la croissance du « taux d'emploi » - avec en arrière plan la représentation selon laquelle « any job is better than no job » - n'a pas empêché le développement d'approches en termes de « qualité de l'emploi », qui ont le mérite de tenter d'intégrer des dimensions liées à l'emploi en tant que tel et des dimensions des conditions de travail.² Ainsi, une étude récente du

² Et de susciter la discussion sur la manière dont on peut construire un tel indicateur synthétique, en attribuant arbitrairement, comme c'est le cas ici, la même valeur numérique à chacune de ces six dimensions de la qualité : chacune est-elle aussi importante que l'autre du point de vue du ou de la salarié-e ? son importance subjective ne varie-t-elle pas significativement selon les individus et les groupes ?

Centre d'Etude de l'Emploi s'efforce de comparer les pays du point de vue de la dynamique de la qualité de l'emploi pendant la dernière crise financière et économique de 2008-2009, sur la période 2005-2010. L'indicateur de « qualité de l'emploi » - *Job Quality Index* - est fondé sur six sous-indices, recouvrant les salaires, les formes d'emploi atypiques involontaires, le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi, les compétences et l'évolution de carrière, et la représentation des intérêts collectifs. Si la tendance générale est à la baisse de cet indicateur, ce n'est pas le cas de tous les pays, ni de toutes les dimensions de l'indicateur. Et si certains groupes sont plus affectés que d'autres par le risque de dégradation de la qualité de leur emploi ou de passage au « non emploi » (chômage ou inactivité), là encore des variations nationales s'observent. Bien entendu de type de recherche construit des indicateurs qui méritent discussion. Mais il a le mérite de souligner l'existence de marge de manœuvres nationales dans la transposition des régulations européennes.

Plus encore que cette dernière, l'étude que vient de publier la fondation Terra Nova sur le seul cas français – « face à la précarisation de l'emploi, construire des droits pour tous » (Askenasy et Diallo, 2013) - accorde de l'importance à l'approche des transformations par les trajectoires des individus. C'est cette dernière qui permet de contester de manière convaincante la représentation paresseuse du monde du travail réduite à celle de la répartition instantanée de la population active par type de contrat (80% de CDI, fonctionnaires et indépendants, 10 % de contrats atypiques, et 10% de chômeurs) : « Cette vision statique, fondée sur la nature des contrats, est à l'origine des représentations traditionnelles opposant les « insiders » protégés et les « outsiders » marginalisés. Elle masque les mutations profondes du monde du travail, marquées par une dégradation croissante des conditions, et une insécurisation des trajectoires professionnelles des individus, de plus en plus marquées par l'absence de perspective de progrès, des interruptions et des ruptures, la précarité. Cette approche révèle ainsi que la frontière entre une « classe populaire laborieuse » et une « classe moyenne laborieuse » est purement virtuelle : en France, les deux tiers du monde du travail sont précaires, précarisés ou menacés ». Comme la précédente, cette étude met en son centre la notion de qualité de l'emploi, en montrant l'impasse dans laquelle conduit l'obsession de la sauvegarde et de la création d'emploi « à tout prix ». Les trois grandes composantes qui construisent ce que l'on pourrait appeler la qualité de la norme salariale globale – travail, emploi, protection sociale – sont totalement interdépendantes. Les auteurs s'inscrivent ainsi dans une inflexion en cours, à la fois intellectuelle et sociale, de revalorisation de la première de ces composantes, comme clef de la compréhension et de l'action possible sur la norme salariale.

2- Les « RPS », un intense travail sur les normes

Au-delà de l'appellation critiquable et critiquée de « RPS », les manifestations plus ou moins aiguës de mal-être au travail ainsi désignées ont émergé ces dernières années de manière suffisamment nette dans

l'espace public pour provoquer un intense travail sur les normes, qu'elles touchent au droit du travail lui-même, au jeu des acteurs des relations professionnelles et de la régulation aux divers échelons – en particulier dans les entreprises, mais aussi à l'échelle territoriale – , au rôle des experts comme les consultants etc. Ce travail sur les normes participe à sa manière à un certain mouvement de « retour vers le travail » évoqué à l'instant. De manière schématique un espace de débat et de critique du travail lui-même – de ses conditions, de son organisation, de sa qualité, de ses finalités - semble se rouvrir au terme d'une période où ce dernier était verrouillé sous l'urgence des questions de chômage et d'emploi - depuis les années 1980 -, et d'une séquence de beaucoup plus longue durée - correspondant au compromis salarial fordien. Compromis au travers duquel le mouvement syndical et ouvrier tendait à focaliser ses objectifs sur la redistribution des gains de productivité – salaire, garantie de l'emploi, protection sociale – en acceptant, en contre partie, l'organisation taylorienne du travail et la subordination salariale (Supiot, 2011 ; Trentin, 2012). S'agissant de la montée d'atteintes à la santé mentale, le paradigme fondateur du droit du travail et de la santé au travail est nécessairement interpellé. Fondé sur la reconnaissance de la subordination salariale *via* le contrat de travail il confie à l'employeur la responsabilité d'organiser le travail et de respecter des normes de sécurité : le travailleur y est fondamentalement appréhendé comme un « opérateur » - passif – « exposé » aux dits risques, et devant en être protégé. Or l'ergonomie elle-même aboutit aujourd'hui au constat selon lequel, derrière les « Risques psychosociaux », il s'agit en fait de « pathologie de l'engagement »³ (Hubeault, 2011). Dit autrement, dans la compréhension de leur genèse comme dans l'action préventive, il semble difficile désormais de faire l'impasse sur ce que le salarié engage subjectivement dans la régulation de conflits qui sont en fait liés à l'organisation du travail elle-même : ces conflits qui sont intériorisés faute d'avoir été discutés et élaborés collectivement.

Dans ce changement potentiel de paradigme, tous les acteurs de la régulation sont déstabilisés dans leur rôle traditionnel : les directions d'entreprise, confrontées non plus seulement à assurer une obligation de moyens, mais à une « obligation de sécurité de résultat » en matière de santé – changement majeure dans la norme juridique de prévention, depuis les *arrêts amiante* de 2002 - , et qui sont tentées par une fuite en avant prescriptive, motivée souvent par la nécessité de se protéger avant tout du risque... juridique, tel celui d'une condamnation pour « faute inexcusable » ; les organisations syndicales, incitées à quitter une posture d'extériorité par rapport aux choix organisationnels ; experts de la santé au travail, contraints de revaloriser la place qu'ils accordent aux savoirs de l'expérience des salariés dans leur démarche ; ensemble des acteurs du système de santé au travail, construit historiquement autour de la *négociation* du risque et en dehors du système de santé publique et des approches cognitives et pratiques que ce dernier privilégie (Courtet et Gollac, 2012 ; Verdier, 2012).

³ D'où la critique radicale adressée à cette catégorisation par un auteur comme Yves Clot (2010)

On le voit au travers du cas des « RPS », le système de la santé au travail est le lieu d'un intense travail sur les normes, avec des dynamiques composites, les unes impulsées par l'Union Européenne – par exemple avec la transposition juridique de directives -, les autres par une crise profonde du travail et du rapport au travail aux multiples dimensions.

Reste que cette déstabilisation des acteurs de la santé au travail est loin de se traduire par une généralisation d'innovations significatives. Ainsi, des premiers résultats de nos enquêtes se dégagent plutôt une très grande difficulté des CHSCT à se dégager des approches traditionnelles – recours juridique, délégation à des consultants d'expertises qui ne sont pas réappropriées en pratique – des risques professionnels. Les deux conditions *sine qua non* d'approches préventives plus novatrices – une équipe syndicale bien implantée, une direction d'entreprise ouverte à la discussion sur la qualité de la production – sont fort rarement réunies (Bouffartigue et Massot, 2013). Si la notion de « RPS » a permis aux acteurs de la santé au travail et de sa négociation de mettre en forme et de discuter des questions de santé mentale au travail en reprenant le modèle familial des « Risques professionnels » (Ughetto, 2011) - et donc d'en contester une lecture exclusivement psychologisante – elle ne suffit pas par elle-même à renouveler en profondeur l'approche de la prévention de ces « risques émergents ».

3-Ce que la précarité fait aux normes de travail

De nombreuses recherches qualitatives sur divers groupes professionnels, comme les enquêtes quantitatives sur échantillon représentatif, attestent combien la précarité de l'emploi favorise, directement – chez ceux qui sont sous statut d'emploi précaire - et indirectement – chez les autres - , la soumission à des conditions de travail pénibles, l'usure professionnelle prématurée, la dégradation de la santé au travail. C'est un des principaux facteurs ⁴qui explique que, malgré les progrès des savoirs sur les risques professionnels et la multiplication de dispositifs visant à les réduire, la situation sur ce plan tend à se détériorer.

Dans leur étude sur les « Troubles Musculo Squelettiques » chez les aides soignantes hospitalières d'un petit hôpital local, C. Gadea et S. Divay (2012) montrent que, aux côtés de l'intensification du travail et la pression temporelle qui l'accompagne – lesquelles ont leur raisons, en partie propres – la précarité de l'emploi joue un rôle décisif dans l'impossibilité d'appliquer les règles de prévention⁵. Ils montrent ainsi après d'autres, combien l'approche managériale et bureaucratique de la prévention est aveugle aux micro-régulations qui fondent cette impossibilité. Comment la montée de la précarité de l'emploi joue-t-elle sur ce phénomène ? Sous l'effet, entre autres, du passage à temps partiel d'une partie des agents – que

⁴ On vient de voir que l'indicateur « sécurité de l'emploi » était l'un de ceux retenus pour construire un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi. C'est aussi l'une des six dimensions retenues par le rapport Gollac-Bodier (2011) pour l'exposition aux « Risques psychosociaux ».

⁵ Exemple donc où des règles formelles de travail – relevant de la « régulation de contrôle » (Reynaud) - s'appliquent pas ou peu, sont contournées.

l'on peut lui-même interpréter comme conséquence d'un travail moins soutenable – le volant de remplaçantes précaires et soumis à un fort *turn over* s'est accru. Or c'est seulement en débutant comme remplaçante que l'on peut désormais espérer être recrutée sur poste stable⁶ : « L'établissement ne s'engage pas à les embaucher mais elles savent qu'elles augmentent leurs chances si elles donnent satisfaction. « Donner satisfaction » pour une remplaçante signifie faire montre d'une quasi-disponibilité et d'une grande souplesse (...) Dans ce contexte les arrêts maladie ne sont pas envisageables. Les jeunes contractuelles sont amenées à prendre des risques par rapport à leur santé, parce qu'elles veulent faire leurs preuves et sont donc peu enclines à se protéger (...) La jeunesse des remplaçantes leur permet d'effectuer ces gestes sans en ressentir des effets secondaires (...) Les soignantes qui ont obtenu leur titularisation après de nombreuses années d'efforts souffrent d'une usure ou d'un vieillissement prématuré qui se manifeste autour de 35 ou 40 ans ». Les auteurs précisent que toutes les remplaçantes ne sont pas recrutées jeunes : celles qui sont embauchées plus âgées font autant d'efforts pour faire leurs preuves et être titularisées, mais elles en ressentent les effets secondaires plus rapidement. De plus, nombre de ces précaires n'ont pu bénéficier de formation à la manutention de patients, ni du temps nécessaire à l'apprentissage en situation de travail hospitalier des savoirs de prudence. Enfin, même quand la transmission informelle de ces savoirs semble possible des titulaires vers les « remplaçantes », le rapport social dans lequel se trouvent ces deux catégories – les secondes sont stigmatisées comme manquant de conscience professionnelle et de respect pour les anciennes, leur renouvellement constant accroît la charge de formation de ces dernières - défavorise l'apprentissage des « bons gestes ». Au passage, les auteurs laissent entrevoir l'importance des tensions qui peuvent opposer « anciennes » (titulaires) et « débutantes » (précaires) quant aux modes d'engagement dans le travail, donc quand à certaines normes de travail. On y revient plus bas.

N. Jounin (2008) a mis au jour des processus très comparables chez les ouvriers de la construction, s'agissant du rôle du travail intérimaire comme vecteur du non respect des règles managériales de sécurité. La convergence d'autres résultats sur deux groupes professionnels très opposés du point de vue du genre ou des perspectives d'accès à un marché interne du travail est également remarquable. Ainsi en est-il de la tension entre la nécessité de « faire vite » et celle de « bien faire » ; ou encore du poids des cultures professionnelles – ou « éthos de classe » pour les premiers, « idéologie défensive » pour C. Dejours- qui valorisent le fait d'être « dur au travail », de « ne pas s'écouter » et donc de naturaliser souffrance et atteintes à la santé comme faisant partie du métier.⁷ Bien entendu les « éthos de genre » qui colorent ces modes de valorisation de la pénibilité du travail sont bien différents – compassion féminine et rhétorique du dévouement féminin d'un côté, valorisation virile du courage et de la prise de risque de l'autre -, mais ces normes sont ici dans les deux cas à la fois *relativement* fonctionnelles

⁶ Comme l'ont montré également les travaux au LEST sur l'hôpital (recherches d'Anne-Marie Arborio et de Philippe Mehaut dans le cadre de *Low Wage*)

⁷ Sur la manière dont, dans certains métiers féminins, on retrouve comme ressort du sens du travail, la capacité de relever des défis très difficiles, cf. Doniol-Shaw (2009)

avec la tendance à l'intensification du travail, et *relativement* contradictoires avec l'effectivité des normes formelles de prévention.

Derniers exemples de la manière dont des dynamiques de l'emploi pénètrent celles des normes de travail, au sens de modes d'engagement dans le travail, et ce dans le sens de l'accentuation des différences et des divisions entre salariés, avec le cas de la grande distribution.

L'emploi peut d'abord être pris en compte moins sous l'angle de sa précarisation que de celui de son volume, et des carrières sur les marchés internes. Sophie Bernard (2012) montre que la fin de la croissance des effectifs et le rétrécissement des perspectives de carrières qui lui est associé incitent au développement des conduites de retrait professionnel, accentuant de ce fait la charge de travail assurée par ceux des employés, moins nombreux, qui continuent d'espérer une promotion. Et elle suggère que ce phénomène aiguise les tensions au sein des collectifs de travail et participe de la montée des « Risques psychosociaux ».

L'emploi peut enfin être pris en compte du point de vue du sens qu'il prend à différents moments d'une carrière sur le marché du travail ou/et des générations sociales qui l'occupent. Ici, si on suit l'exemple de caissières d'hypermarché avec Marlène Benquet (2013), la norme d'emploi est *relativement* homogène, au sens où si elles bénéficient d'une stabilité contractuelle – la plupart sont en CDI – cette dernière « est quelque sorte échangée par les salariés contre l'acceptation d'une triple forme de précarité (« organisationnelle », « économique » et « projectionnelle »). Mais les différentes générations de femmes qui travaillent sur une même ligne de caisse font preuve de rapports au travail – de normes de travail donc – très différenciés.

Les « anciennes » - plus de 45 ans –, souvent première génération active durablement de leur lignée féminine, sont attachées au travail bien fait, réalisé dans une certaine tranquillité, et ce à la fois au nom de la satisfaction du client et de la préservation de leur santé : leur projet est de pouvoir « tenir » dans cet emploi. Elles valorisent l'égalité de traitement entre collègues. Elles bénéficient des conditions d'emploi – temps plein, horaires plus réguliers – et de travail les moins médiocres, et peuvent résister à l'arbitraire hiérarchique. La « génération intermédiaire » - les 25-45 ans – est plus diplômée, et se retrouve à la caisse par défaut. Marquée par les valeurs méritocratiques, elle joue le jeu de la concurrence entre employées et de l'obtention des faveurs de l'encadrement, à condition qu'il reconnaisse leur investissement dans le travail. Faute de cette reconnaissance, la plupart se désengagent rapidement du travail. Les plus jeunes – moins de 25 ans – sont les plus diplômées, la plupart encore étudiantes. Fort peu nombreuses sont celles qui envisagent de rester dans ce type d'emploi. Loin du souci du travail bien fait, ou de celui d'une répartition méritocratique des rétributions de l'investissement, elles font semblant de s'investir au travail afin de bénéficier des faveurs de leur supérieur-e, elles cherchent à aménager leurs conditions de travail de manière strictement individuelle tout en reconnaissant à chacune le droit. A la lecture de ce tableau, on prend la

mesure des divisions profondes qui travaillent un tel « collectif » de travail, de sa difficulté de se constituer en acteur collectif⁸ – redoublée par la quasi absence d'espace-temps communs -, et donc des tensions et des formes de souffrance au travail qui peuvent se déployer à partir de l'impossibilité de débattre entre caissières des difficultés qu'elles rencontrent.

Evidemment cette « entrée » dans les normes de travail par les normes d'emploi ne fournit qu'un éclairage partiel sur ces dernières. Si une norme d'emploi globalement dégradée comme celle qui concerne les caissières d'hypermarché est investie de manière aussi différenciée par les différentes classes d'âge qui y cohabitent, c'est bien parce qu'il s'agit de générations de femmes socialisées de manière différenciée, notamment du point de vue de l'horizon des attentes sociales et professionnelles – et donc des normes sociales plus globales – dont construit au cours de cette socialisation. D'autres travaux (Ferrera, 2008) ont montré combien le rapport au travail des mêmes caissières ne pouvait se comprendre qu'en prenant en compte les implications du « régime civique » d'interaction qui prédominait dans l'espace public de sociétés démocratiques : ce régime d'interaction entre en forte tension avec celui du « régime domestique » mobilisé au sein des magasins, et qui légitime les rapports de faveurs.

4- Ce que la précarité fait aux normes d'emploi, de chômage et d'inactivité

Voilà un quart de siècle qu'on a constaté combien la diffusion du chômage allait de paire avec l'élargissement de son « halo » (Cézard, 1986). Mais depuis cette époque, la mise en place de politiques d'emploi dites d'« activation » joue un rôle majeur dans le développement d'une vaste zone intermédiaire entre l'emploi à temps plein et l'inactivité professionnelle, au sein de laquelle la montée de la figure du « précaire assisté » (Paugam et Martin, 2009) – le travailleur qui perçoit une aide sociale conditionnée à l'exercice d'une activité professionnelle - est remarquable. Deux recherches récentes illustrent comment ces politiques d'emploi travaillent les normes d'emploi portées par les chômeurs ou les populations situées en retrait de l'activité professionnelle.

Tania Angeloff (2012) a étudié au Royaume Uni la mise en œuvre d'un programme de « retour à l'emploi » tourné vers des hommes catégorisés comme adultes handicapés, relevant de l'assurance maladie. On sait que dans ce pays le taux de chômage officiel est particulièrement bas du fait, notamment, du « retrait » du marché du travail vers l'aide sociale, touchant d'abord les ouvriers de sexe masculin (2 millions dans les années 1990 ; 20% de la population masculine en âge de travailler dans certaines vieilles régions industrielles). Cette situation renvoie à la fois à la faiblesse des prestations associées au statut de demandeur d'emploi, et à la santé précaire associée au chômage. Mais on estime que pour la majorité de cette population le handicap n'est pas tel qu'il interdise de travailler sous certaines conditions. Visant l'« activation » de politiques sociales jugées

⁸ D'où l'intérêt des cas, « improbables », où elles se mobilisent collectivement (Benquet, 2010)

trop généreuses, dés-incitatives au travail, et génératrices de cercles vicieux, le gouvernement Blair met en place au début des années 2000 une série de programmes de *New Deals*. A partir de la thèse selon laquelle *any job is better than no job*, la notion d'« emploi convenable » est élargie aux emplois de qualité médiocre : salaire et protection sociale faibles, temps de travail flexible. Ces programmes ciblent diverses catégories, dont celle des adultes handicapés. L'auteure montre les limites et les contradictions de ce type de dispositif⁹ dans un contexte où le seul segment du marché du travail accessible à ces groupes sociaux est celui des *bad jobs* (emplois pourris) ou des *dead end jobs* (emplois impasses)... auxquels ils ont précisément cherché à échapper en se construisant une identité d'adulte handicapé : succès très mitigé du programme –, entre 2001 et 2005 il n'a touché que 150 000 des 2,7 millions allocataires inscrits, et seulement 40% ayant retrouvé un emploi rémunéré –, coût symbolique d'une reconversion identitaire aux prises avec les injonctions paradoxales des conseillers à l'emploi - « Pensez à ce que vous aimeriez faire, mais... soyez réaliste ». T. Angeloff parle d'« aporie identitaire », car l'injonction à l'autonomie et à la responsabilité des allocataires butte sur les contraintes physiques et économiques qui la brident. Ainsi, dans un pays au marché du travail très déréglementé, en pointe dans la mise en œuvre des politiques de *welfare*, ces dernières semblent ne parvenir que très partiellement à remettre au travail au sein du précarité une population captive de statuts d'inactivité, selon des logiques mêlées de fragilisation de son état de santé et de résistance à la dégradation des normes salariales.

Les politiques dites d'« activation » ne sont pas seulement portées par l'idéologie néo-libérale, elles sont instrumentées dans des dispositifs et des outils et transposés *via* l'activité des professionnels de l'intermédiation. Sur le cas français Lynda Lavitry (2013) étudie de manière très précise comment les conseillers à l'emploi s'approprient ces orientations et dispositifs dans leurs discours comme dans leurs pratiques en direction des chômeurs. Certes la plupart d'entre eux « reprennent à leur compte la déclinaison dominante des politiques d'activation » en ce qu'elle suppose « la remise en cause de la norme de référence du contrat à durée indéterminée à temps plein ». Mais ils restent divisés entre les « tenants d'une éthique du placement et d'une éthique de l'accompagnement », si les premiers prenant toutefois progressivement le dessus dans le groupe professionnel en marginalisant les « normes socio-cliniques de l'accompagnement à l'emploi » héritées de l'histoire de l'ANPE. Mais même les premiers utilisent fort peu leur nouveau pouvoir de sanction via la radiation de chômeurs qui s'écartent de la norme du demandeur d'emploi méritant car démontrant une recherche active d'emploi. Rares semblent ceux des conseillers qui échappent à une « précarité subjective », à une « culpabilité latente ces « cas de conscience face à l'élargissement de leur pouvoir coercitif et à la conflictualité latente des relations avec les chômeurs ». Dans le cours d'une activité qui se déploie au croisement de multiples normes en forte tension, ces professionnels sont également fortement « exposés » aux « Risques

⁹ Celui qu'elle a étudié repose sur le volontariat des allocataire et ne prévoit pas de sanction pour ceux ayant plus de deux années d'ancienneté dans le dispositif, soit la grande majorité.

psychosociaux », dont l'agressivité du public n'est que la manifestation la plus visible.

Entre les normes d'emploi et de chômage impulsées par une institution comme le Pôle Emploi et leur appropriation par les demandeurs d'emploi et leurs effets pratiques, ne s'interposent pas seulement les médiation des pratiques professionnelles des conseillers à l'emploi : les usages que font les chômeurs de l'institution sont extrêmement diversifiés selon leurs parcours et leurs expériences, le sens du travail dans leur carrière professionnelle et familiale le moment de l'expérience du chômage – en début ou en fin du cycle de vie professionnel, avant, pendant ou après les responsabilités familiales (Benarrosh, non daté).

Ce papier souhaite alimenter la discussion principalement sur la fabrique des normes, et sur leurs discordances et concordances. Certaines normes sont invisibles ou peu visibles, parce qu'elles agissent à grande distance du cadre de nos recherches ; elle n'en n'ont pas moins une influence majeure, médiatisée certes par une série de processus de transposition et d'appropriation. Ce n'est pas un motif suffisant pour nous en désintéresser. Quand aux discordances majeures entre normes de travail et normes d'emploi, certains se sont attachés à les résumer dans un paradoxe central, aux multiples effets, les salariés étant appelé à avoir plus de responsabilités dans le travail, mais aussi plus de précarités dans l'emploi (Supiot, 2011). Concernant enfin le travail des normes entre emploi, chômage et inactivité, il mérite de s'intéresser davantage à ces phénomènes que des notions comme « précarité », « précarité assistée », ou celle d' « informalité » cherchent à cerner, et à l'insuffisance des outils statistiques pour les appréhender.

Références

- Angeloff T. (2012), « Des hommes malades du chômage ? Genre et (ré)assignation identitaire au Royaume Uni », *Travail et emploi*, n°128, p. 69-82.
- Askenasy P., Diallo (2013) , *Face à la précarisation de l'emploi, construire des droits pour tous*, Terra Nova, Avril.
- Benquet M. (2010) « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », *Sociologie du travail*, Vol. 52, p. 305–322.
- Benquet M. (2013), *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, La Découverte.
- Benarrosh Y. (non daté), *Les chômeurs, leur institution et le travail. Normes, usages, croyances*, Lames.
- Bouffartigue P., Massot C. (2013), « Elus CHSCT face aux « Risques psychosociaux ». Une typologie des pratiques de prévention », *Chroniques du travail*, n°3 (à paraître)
- Bernard S. (2012), « La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? », *Revue française de sociologie*, Vol. 53, p. 259-291.

- Cézard M. (2006), « Le chômage et son halo », *Economie et statistique*, N°193-194, Novembre-Décembre 1986. pp. 77-82.
- Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les Risques psychosociaux*, La Découverte.
- Courtet C., Gollac M. (Eds) (2012), *Risques du travail, la santé négociée*, La Découverte.
- Doniol-Shaw (2009), « L'engagement paradoxal des aides à domicile face aux situations repoussantes », *Travailler*, n° 22, p. 27-42
- Erhel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J., Watt A. (2013), *Tendance de la qualité de l'emploi pendant la crise. Une approche européenne comparative*, Document de travail, 161-2.
- Ferreras I. (2007), *Critique politique du travail*, Presses de sciences po, 2007
- Gadea C., Divay S. (2012), « Les professionnels du soin en proie aux troubles musculo-squelettiques », in C. Courtet et M. Gollac (Eds), *Risques du travail, la santé négociée*, La Découverte, pp. 249-264.
- Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, Avril.
- Hubeault F. (coord.) (2011), *Risques Psychosociaux : Quelle réalité, quels enjeux pour le travail ?*, Éditions Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse..
- Husson M. (2013), « Baisse de régime. Les salaires depuis 60 ans », *La Revue de l'Ires*, n°73, p.
- Jounin, N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte.
- Lavitry L. (2013), *Individualisation et rationalisation au guichet du service public de l'emploi : les conseillers à l'emploi à l'épreuve des politiques d'activation*, Thèse de doctorat (soutenance programmée fin 2013).
- Paugam S., Martin C. (2009) « La nouvelle figure du travailleur précaire assisté », *Lien social et Politiques*, n° 61- Printemps 2009, p. 13-19.
- Rose J. (2013), *Les bifurcations professionnelles à l'aune des normes sociales* (projet d'article), mars.
- Trentin B. (2012), *La cité du travail*, Fayard.
- Supiot, A. (2011). « Fragments d'une politique législative du travail ». *Droit social*, p.p. 1151-1161.
- Ughetto P. (2011), « Qui a besoin des risques psychosociaux. « RPS », construction d'un problème public du travail » in Hubault F. (coord.), *Risques Psychosociaux : Quelle réalité, quels enjeux pour le travail ?*, Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse, p. 49-75.
- Verdier E. (2012), « La gouvernance de la santé au travail : le dialogue social recadré par un paradigme épidémiologique ? », in C. Courtet et M. Gollac (Eds), *Risques du travail, la santé négociée*, La Découverte, pp

