HAL
open science

Évolution des marqueurs de génération dans le domaine des professions

Frédérique Leblanc

To cite this version:

Frédérique Leblanc. Évolution des marqueurs de génération dans le domaine des professions. Burnay Nathalie, Ertul Servet et Melchior Jean-Philippe. Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels, Académia-Bruylandt, coll. Investigations d'anthropologie prospective, pp.115-153, 2013. halshs-01324136

HAL Id: halshs-01324136

https://shs.hal.science/halshs-01324136v1

Submitted on 31 May 2016

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.

Évolution des marqueurs de génération dans le domaine des professions

Frédérique Leblanc
Maîtresse de conférences
CSU-Cresppa & Paris Ouest Nanterre

Dans divers questionnements en prise avec les questions sociales, des distinctions entre des « générations », essentiellement délimitées en termes d'âge, sont aujourd'hui convoquées dans les travaux portant sur la question du « déclassement »[1], du devenir du salariat ou des classes moyennes[2] et, ce qui n'est pas sans lien, avec les questions du vieillissement des salariés[3] ou encore du sens du financement des retraites[4]. La sociologie des professions, quant à elle, s'est largement intéressée à la genèse de certaines activités professionnelles, ou, a contrario, aux raisons de leur disparition, recourant donc au temps long dans ses analyses. Pourtant, les questions posées par la coexistence de différentes générations de salariés ont souvent été délaissées au profit de la recherche du sens de l'évolution d'une activité professionnelle[5]. Les scansions du temps social mises en évidence sont alors bien plus souvent une variable explicative que l'objet de l'analyse en lui-même. L'objectif de cet article est justement de questionner, dans le cas particulier de l'activité professionnelle de libraire[6], ce qui caractérise les différentes générations[7] qui travaillent actuellement ensemble.

Dans la librairie générale d'une ville moyenne en zone rurale, parmi la petite dizaine de

1 Entre bien d'autres exemples, C. Peugny, *Le déclassement*, Paris, Grasset, 2009 ; É. Maurin, *La Peur du déclassement. Une Sociologie des récessions*, Paris, Le Seuil, 2009

2 Entre bien d'autres exemples, R. Castel, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Le Seuil, 2009 ; L. Chauvel, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil, 2006.

3 Entre bien d'autres exemples, N. Burnay, « Les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés panorama de 50 ans de recherche », *Gérontologie et société*, 2004/4, n° 111, p. 157-170 ; A.-M. Guillemard, A. Jolivet, *De l'emploi des seniors à la gestion des âges. Problèmes politiques et sociaux*, Paris, La Documentation française, 924, mai 2006.

4 Entre bien d'autres exemples, B. Friot, *L'enjeu des retraites*, Paris, La Dispute, 2010 ; N. Castel, « Salaire ou revenu différé ? Vers un nouveau système de retraite », *Revue française de sociologie*, volume 51, nº 1, 2010, p. 61-84.

5 Il faudrait citer ici quasiment l'ensemble des travaux de sociologie des profession centrés sur une activité particulière… Pour un aperçu de quelques travaux parmi les plus récents, voir D. Demazière, C. Gadéa, *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, 2009.

6 En France comme en Belgique, toute personne travaillant au contact des livres et des clients est traditionnellement appelée « libraire », en référence à la nature du travail et aux compétences requises plutôt qu'à un niveau hiérarchique. C'est le terme qui sera utilisé ici.

7 « Certes, le phénomène des générations est dépendant du rythme biologique de la naissance et de la mort, mais il n'est ni déductible de, ni compris en lui. Il indique uniquement le positionnement commun d'individus dans la dimension historique du processus social. Ce qui signifie qu'ils sont en position d'expérimenter les mêmes événements et les mêmes processus. (…) Un événement frappe tous les individus et donc toutes les "générations", mais arrive pour chacun à un moment donné de la stratification de la conscience. Or cette stratification est différenciée ». À condition de remplacer « stratification de la conscience » par « moment du parcours de vie » ou, mieux encore, par « moment de la carrière », cette définition des « générations » sera celle qui aura cours dans cet article. M. Devriese, « Approche sociologique de la génération », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 22, avril-juin 1989, p. 12.

salariés, exercent Catherine, Éric et Alain. Âgés respectivement de 52, 45 et 37 ans[8], huit ans maximum les séparent deux à deux, et leur âge pourrait laisser penser qu'ils appartiennent à trois générations professionnelles successives. S'ils sont bien de trois générations distinctes, c'est parce que Catherine est entrée dans cette librairie en même temps que dans le métier, en 1976, à l'âge de 16 ans ; Éric, y est entré à 34 ans, en 2007, après sept ans de métier dans deux autres points de vente du livre ; enfin Alain y fait simultanément son entrée et celle dans le métier, en 2006 à l'âge de 41 ans, après avoir repris l'entreprise de mécanique de précision de son père, puis travaillé dans la communication pour une grande entreprise publique, avant de tenter une reconversion dans la presse locale et/ou spécialisée. Leur rapport au métier en général, et à l'entreprise dans laquelle ils travaillent en particulier, est fortement marqué par les différentes étapes de leur « carrière »[9], mais aussi par la « génération » de libraires à laquelle ils appartiennent, le moment de leur entrée dans la profession, moment situé au croisement de l'histoire du métier et de l'histoire de la société dans son ensemble.

L'idée défendue ici est celle d'une rupture dans la délimitation des générations de professionnels. Les bornes de la génération la plus ancienne sont relativement identifiables en termes d'âge parce qu'essentiellement dictées par l'histoire d'un métier qui peine à évoluer et façonne les personnes qui l'exercent. Celui-ci est alors ouvert à certains types de profils d'employés bien particuliers, et les ont fortement modelés à leurs attentes. Une seconde génération regroupe des personnes plus jeunes mais insérées depuis longtemps dans la profession. Elle est circonscrite par l'histoire du métier traversée par des évolutions sociales touchant l'ensemble de la société[10]. Enfin, la génération la plus récemment arrivée dans le métier, agrégeant des jeunes et des moins jeunes, est principalement définie par les évolutions du contexte social général, et en particulier par les effets du « délitement de la société salariale »[11]. Seront donc pris en considérant à la fois les spécificités d'un métier et de la législation qui l'encadre, les effets de la démocratisation scolaire et universitaire, et les transformations des conditions d'emploi.

UNE PREMIÈRE GÉNÉRATION BORNÉE PAR LE FONCTIONNEMENT TRADITIONNEL D'UN MÉTIER

Jusque dans les années 1950 et 1960, voire parfois bien plus tard, en France[12] c'est la vente au comptoir qui a cours en librairie. Dans ces magasins fréquentés par les élites cultivées, les employés, habillés de blouses (dont la couleur indique souvent la place dans la librairie), vont chercher dans des rayonnages les livres demandés par les clients : nul besoin de formation pour ce poste d'exécutant. Les salaires pratiqués sont d'autant plus faibles que ce travail est généralement dévolu aux femmes, parce qu'elles « présentent bien » vis à vis de la clientèle[13]. Les hommes occupent plutôt les deux extrémités de la hiérarchie, à savoir commis ou patron. Ce dernier est souvent assisté de sa femme, alors « aide familiale », non déclarée comme salariée. Il compte parmi les notables dans les villes petites ou moyennes. La Fédération française des syndicats de libraires, qui regroupe majoritairement jusqu'en 1959 puis totalement jusqu'en 1981, les libraires syndiqués défend des positions généralement très traditionnelles, comme en témoignent nombre d'articles de sa revue, *Le Bulletin des libraires*.

Les plus âgés des libraires ont donc fait l'expérience, pendant une première partie quelquefois

8 Les âges mentionnés sont ceux des interviewés au moment de l'enquête en 2010 (voir encadré méthodologique).

9 H. S. Becker, *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985, (p. 47).

10 « La modification des comportements étant subordonnée à l'occurrence de changements externes, il est erroné de lier le changement interne à la génération, ce qui revient à associer un phénomène biologique avec des phénomènes produits par des forces sociales ou culturelles, donc à faire une sociologie des tables chronologiques qui a pour perspective de "découvrir" des mouvements fictifs de générations correspondant aux points cruciaux de la chronologie historique. Cependant, il faut considérer également la différence objective de poids entre des événements mettant en crise des secteurs plus ou moins larges du monde social. (…) Ils forment une base commune de générations », M. Devriese, *op. cit.*, p. 13-14.

11 Castel Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995 ; du même auteur, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil, 2003.

12 Cette première partie est uniquement centrée sur la France faute de données suffisantes sur l'histoire de la librairie en Belgique francophone.

13 G. Schütz, « "Hôtesse d'accueil" Les attendus d'un "petit boulot" féminin pour classes moyennes (enquête) », *Terrains et travaux*, n° 10, 2006/1, p. 137-156.

longue de leur carrière, de directions « à l'ancienne ». C'est d'autant plus vrai pour ceux qui travaillent hors de Paris et de quelques capitales régionales, où le bassin d'emploi est plus large, alors que la sociabilité dans les petites villes ancre plus fortement localement, leur fermant un horizon qui aurait pu s'élargir. Ces salariés ont constitué un personnel largement captif pour le mode de gestion du personnel traditionnel, voire paternaliste. Pour la plupart d'entre eux, formés « sur le tas », sans diplôme ou presque, il deviendra de plus en plus impensable, au fil du temps, d'envisager un emploi plus lucratif dans une autre librairie, ou un autre métier au moins aussi profitable socialement.

À partir des années 1970, de plus en plus de librairies ont à leur tête de jeunes dirigeants, surtout des hommes, mais aussi plus souvent des femmes. Enfants du « baby boom », ils sont portés par un environnement socio-politique favorable : l'engagement politique et/ou culturel de certaines figures marquantes, locales ou nationales, restera célèbre. Plus largement ces nouveaux employeurs promeuvent de nouvelles pratiques, tant en termes de rapports au livre et à la culture, que de rapports aux clients, et ils mettent en pratiques des rapports de travail qui rompent avec celles d'une majorité de leurs collègues plus âgés. Les projets de librairies traditionnelles nettement distinctes de points de vente populaires[14] cèdent progressivement le pas d'abord principalement dans les villes universitaires et à Paris à des magasins plus ouverts, où l'organisation des espaces de vente favorise la circulation des clients dans les rayons. Ces libraires accueillent plutôt favorablement l'arrivée de salariés plus longuement scolarisés[15]. Contrairement à ce qui avait cours jusque là, ces salariés présentent l'intérêt, aux yeux de leurs employeurs, d'être d'une grande proximité sociale avec une part de la clientèle du livre ne se réduit plus à une élite cultivée mais s'tend désormais à la classe moyenne en expansion de plus en plus souvent diplômée. Ces changements sont si profonds à la fois dans l'image de la librairie et dans le travail au quotidien, qu'ils délimitent bien deux générations de libraires salariés.

Il n'est pas possible de définir précisément cette première génération de salariés en termes d'intervalle d'âges, même si la plupart d'entre eux sont entrés jeunes dans le métier. En effet, les évolutions évoquées ont touché très diversement la profession selon la taille des entreprises et les lieux d'implantation, qu'il s'agisse de l'abandon de la vente au comptoir (encore en vigueur à la fin des années 1980 dans la librairie-papeterie d'une petite ville du Nord), le port de la blouse (jusqu'au début de la même décennie dans la très grande librairie d'une métropole régionale), de l'abandon de certains secteurs éditoriaux comme le scolaire (dépendant des politiques publiques en faveur de la gratuité des manuels scolaires) ou au contraire de l'ouverture à des innovations éditoriales qui « risquent » (pour certains) d'amener une nouvelle clientèle, de nouveaux rapports employeurs-employés[16], etc. Rares sont toutefois les libraires salariés de moins de 40 ans qui ont une expérience professionnelle longue dans ce type de point de vente. Ce qui réunit les salariés de cette génération tient essentiellement dans deux caractéristiques. La première est d'avoir fait une entrée relativement facile, voire très facile et directe, sur le marché de l'emploi en général et en librairie en particulier : si l'activité pratiquée ou l'entreprise qui les avait embauchés ne les satisfaisait pas, ils envisageaient rapidement et facilement une mobilité au moins horizontale dans le même secteur d'activité ou pas.

Catherine, 52 ans, quitte le collège à 14 ans et commence un CAP de secrétariat comptabilité sous la pression de son père et de sa belle-mère, mais le quitte dès que possible, à 16 ans ; son père est cadre commercial, il deviendra chef d'entreprise ; elle travaille depuis 1974 dans la librairie que M. X fonde en 1947 pour la confier à l'un de ses gendres en 1995, et qui a été vendue à un couple de libraires extérieur à la famille en 2008.

> Arrivée à 16 ans j'avais le droit de travailler donc j'ai commencé à chercher du travail. Et j'ai trouvé du travail « super intéressant » !! à la chaîne dans une entreprise qui s'appelait Z à l'époque, qui faisait des composants électroniques pour les radios les télévisions tout ça. (…) C'était pas forcément pénible parce qu'on était assis, on était... au bout de deux mois j'étais à la maison, je devais être en arrêt maladie je sais plus, j'ai reçu un courrier (…) à la maison comme quoi ils me prenaient pas. J'étais super

14 R. Escarpit, N. Robine, *Atlas de la lecture à Bordeaux*, Faculté des Lettres et Sciences Humaines de Bordeaux, 1963.

15 La France compte chaque année 30 000 bacheliers vers 1950 et 60 000 en 1960 jusqu'à ce que l'allongement de la scolarité obligatoire à 16 ans (réforme Berthoin de1959) en fasse augmenter le nombre : ils seront 200 000 en 1975, 250 000 en 1985 (*media.education.gouv.fr/file/200.../200_ans_du_bac_28423.pdf* consulté le 25 mai 2012*)*.

16 Interrogé au début des années 1990, un libraire employeur du sud-ouest évoquait ses employées en parlant de « [ses] filles » alors que l'une au moins avait dépassé 40 ans : même s'il pouvait s'agir d'un jeu dans l'interaction avec l'enquêtrice, le fait même de penser pouvoir le jouer, et montrer par là en avoir la maîtrise, est significative d'un type de rapport patron-salariées.

> contente : « ouais ils me prennent pas ! ». Je me suis dit plus jamais. Je ferai des ménages je ferai n'importe quoi, mais plus jamais ça. Donc ben vu que j'avais travaillé deux mois, je me suis retrouvé à l'ANPE sans rien gagner évidemment. (…) J'ai fait du porte à porte, je suis venue à la librairie et j'ai demandé s'ils cherchaient quelqu'un. La première fois M. X n'était pas là, on m'a dit de revenir, je suis revenue : « ah ben vous avez pas de CV ? — Non. — Ah ben faut revenir avec un CV ». (…) Un coup il était pas là, un coup il fallait que j'emmène mon CV, puis il avait pas le temps. Et au bout de sept fois il m'a dit « toi j'ai bien l'impression que si je te prends pas je vais te voir là toutes les semaines ! », donc il m'a pris en apprentissage deux ans pour un CAP libraire.

La seconde caractéristique commune des libraires de première génération est leur niveau de formation plutôt faible voire très faible, non pas forcément au regard d'une part importante des personnes de leur âge, mais au regard des diplômes que possèdent les libraires arrivés dans le métier à partir des années 1980. Par ailleurs, hormis quelques exceptions d'autant plus notables qu'elles sont rares, ils ont connu à leurs débuts, et parfois fort longtemps, des employeurs dont les pratiques professionnelles sont aujourd'hui considérées comme archaïques et inadaptées. De fait, ni la formation, ni l'entrée sur le marché du travail, n'ayant profondément marqué les carrières de ces libraires, ce qui a durablement imprimé sa marque sur la structuration et l'affirmation de leur identité professionnelle (entendue comme processus[17]), est bien l'expérience concrète, et parfois longue, de la forme traditionnelle du métier de libraire. Celle-ci est inscrite dans l'organisation du travail, c'est-à-dire d'une part dans la répartition et la nature de leurs tâches quotidiennes, et d'autre part dans la formalisation des rapports hiérarchiques.

Cette génération de libraires est désormais bien moins présente sur la surface de vente que les suivantes. En France, d'après les données DADS[18] de 2008, disponibles pour la première fois pour la librairie en 2010, seulement 31 % des salariés dans le « commerce de détail de livres en magasin spécialisé » ont plus de 40 ans (tous métiers confondus : vendeur, caissier, magasinier, administratif, gestionnaire et cadre dans les entreprises suffisamment importantes). L'installation à la tête d'une librairie explique, certes, en partie cette répartition des âges, mais la raison en est plus souvent des changements de voie professionnelle, voire des cessations d'activité. En effet, l'usure des corps provoquée par l'importante part de manutention quotidienne de lourds cartons, touche surtout le dos mais aussi les genoux et les chevilles, allant parfois jusqu'à l'invalidité professionnelle[19]. Elle évince ceux qui préfèrent quitter la librairie plutôt que d'y occuper un poste moins dur physiquement, mais sans intérêt équivalent (la caisse notamment).

Une deuxième génération marquée par l'intrication de l'histoire du métier et de la profondeur des changements sociaux

L'une des grandes dates marquantes de l'histoire de la librairie contemporaine en France est l'instauration de la loi sur le prix unique du livre en 1981. C'est elle qui a permis la pérennisation d'un tissu serré de librairies sur tout le territoire[20], et notamment celles des libraires employeurs récemment installés. La même année, la librairie est rattachée au ministère de la Culture et non plus à celui du Commerce. Le fait que ce changement soit oublié en dit long sur la place désormais socialement assignée à la librairie : plus qu'un commerce particulier, elle est « à l'évidence » l'un des « maillons de la chaîne du livre ». Cette reconnaissance institutionnelle du rôle culturel de la librairie signifie que, à partir du début des années 1980, tout salarié du commerce du livre exerce, de fait, l'une des activités

17 C. Dubar, *La Socialisation*, Paris, Armand Colin, 1991.

18 Déclaration annuelle de données sociales : renseignements fournis annuellement, en France, par les employeurs pour chaque salarié ayant travaillé au moins 1 h dans leur entreprise.

19 Outre des magasins inadaptés (marches, salle de réception et de préparation des retours dans le fond du magasin, etc.), une des causes des maladies du travail est l'augmentation de la productivité de l'édition : en 1985, 29 068 titres (nouveautés et réimpressions) ont été édités ; en 2009, la « production commercialisée » atteint… 63 690 titres (J. Cardona et C. Lacroix, *Chiffres-clés 2007*, Paris, La Documentation française, 2007, p. 74, et *Le secteur du livre, Chiffres-clés 2007-2008*, mars 2009, p. 1). La division par presque deux des tirages moyens s'est traduite par une diminution des volumes de stocks des éditeurs, mais la rotation des titres en librairie s'est au contraire amplifiée à mesure que s'est accrue la nécessité de la visibilité de chaque titre au milieu d'une production pléthorique.

20 Françoise Benhamou, « L'adoption et la mise en œuvre de la loi sur le prix unique du livre », P. Sorel, F. Leblanc (dir), *Histoire de la librairie française*, Paris, Le cercle de la librairie, p. 355-369.

professionnelles du « secteur artistique et culturel », quelle que soit la renommée de son lieu de travail. Si cette modification du statut social de la librairie ne joue que peu ou pas sur les professionnels en place, elle ne manque pas d'avoir des effets sur le recrutement des nouveaux venus, salariés comme employeurs d'ailleurs[21]. La librairie devient alors un débouché pour les diplômés qui entrent donc, de fait, dans le métier à un âge plus avancé que leurs prédécesseurs. Leur niveau de maturité à leur arrivée dans le métier n'est pas comparable à celle de leurs aînés : leur culture générale est plus étendue et ils ont désormais des rapports d'adulte à adulte avec leur employeur.

C'est ainsi qu'à partir des années 1980, les effets de la démocratisation de l'enseignement scolaire et universitaire se font nettement sentir sur la nouvelle génération de libraires. Même si un nombre important d'entre eux sont d'origine populaire ou de petite classe moyenne, ils bénéficient de la démocratisation scolaire en accédant au Bac, voire à l'université, et sont très souvent les premiers de leur famille dans ce cas. Les diplômés originaires de toutes petites villes ou de zones semi rurales, certes peu nombreux, ont rarement l'envie et/ou l'occasion de revenir s'installer dans ces territoires. Malgré les efforts militants des années 1970 et le lancement de politiques publiques qui ne donnent pas tous leurs fruits avant le milieu des années 1980, ceux-ci restent le plus souvent des « déserts culturels ». Dans certaines villes moyennes et/ou les petites préfectures, la librairie est alors l'un des seuls débouchés dans le secteur culturel, et encore le nombre de postes y est-il relativement réduit. L'employeur libraire, parfois un héritier, a d'ailleurs des chances d'être un libraire traditionnel lorsque sa « motivation » est davantage celle d'un ancrage local que d'un rattachement à la sphère culturelle. Dans les villes plus importantes au contraire, la vie culturelle se développe et la librairie fait partie des moyens d'accéder à un métier qui valorise le capital culturel récemment acquis pour un coût quasi nul.

Didier, 29 ans, a un DUT[22] Métiers du livre, option librairie, qu'il commence après une inscription en DEUG de Lettres qu'il abandonne au bout de moins d'un mois ; son père est compagnon charpentier et sa mère femme de ménage, sa sœur est chef de service comptable dans une entreprise de cinéma, l'un de ses frères chauffeur de poids lourds, l'autre formateur dans la viticulture, et sa compagne travaille à la SNCF ; il est « volant » chez Leclerc, notamment au rayon livre mais pas seulement, pendant l'année après son Bac ; il fait son premier stage d'IUT dans une grande librairie d'une métropole régionale, et son second dans une librairie de la banlieue d'une autre métropole régionale où il a fait son DUT ; celle-ci l'embauche en CDI il y a huit ans. (à noter dans l'extrait suivant : l'utilisation du « on »)

> L'avenir quand je le vois… je suis à la fois optimiste et à la fois pessimiste. Je sais pas en fait. Je me garde d'avoir des jugements un peu arrêtés, je sais pas… Il y a le numérique qui arrive. —*Ça vous fait envie ?*— Je suis un peu « ancienne école » : [j'aime] l'objet ! On reçoit pas mal de classes : tous les mois on doit recevoir trois ou quatre classes pour faire une [sensibilisation] au livre et aux métiers de libraires, aux métiers d'éditeurs. J'ai fait de la maternelle jusqu'à la terminale, je me déplace même dans les lycées… —*C'est vous qui avez eu l'idée ?*— On me l'a soumise et je l'ai fait avec plaisir. Puis ça s'est développé petit à petit, je sais pas si c'est une réelle rentabilité, je cherche pas, j'en ai rien à faire. (…) Je discute beaucoup avec Mme X (directrice de la librairie), elle a beau avoir [plus de 60 ans], depuis 4-5 ans elle est férue de tout ce qui est Internet même si techniquement elle y connait rien. (…) On engage la discussion sur un article de *Livres Hebdo*, sur… (…) Tous les trois mois on fait une présentation de nouveautés à la librairie, on fait des petits déjeuners littéraires, et souvent on invite un auteur, pas forcément d'actualité : on a reçu Jacques Gélat, Sam Taylor, des auteurs pas très connus mais qui publient quand même au Seuil, chez Corti voilà, et on fait jouer le jeu un petit peu avec nous. (…) Il y en a même qui présentent des films, parce qu'on fait un petit peu de DVD aussi. (…) Pour une fois qu'on est un peu en avance on était assez fier de ça ! Pour nous, libraires c'est intéressant de présenter des bouquins. C'est assez dur, les premières fois je suis un peu timide… On était quatre libraires et on présentait quatre livres chacun, ça dure deux heures-deux heures et demi mais les gens sont hyper attentifs ils prennent des notes. (…) Sauf que les livres prennent beaucoup de place… ce serait le seul reproche [de mon amie], et que parfois je lis trop, voilà c'est les deux seuls reproches. Elle aussi est une lectrice mais pas autant que moi, elle arrive pas à comprendre… si, elle comprend, mais ma lecture professionnelle qui envahit trop la sphère privée…

Paris concentre à elle seule près de 20 % des librairies de France, et une plus grande part des

21 F. Leblanc, « Les groupements de libraires indépendants, révélateurs des mutations du groupe professionnel », in P. Sorel Patricia, F. Leblanc (dir.), *op. cit.*, p. 529-535.

22 Le « DUT » correspond à un niveau Bac +2 et est préparé dans un IUT, Institut universitaire de technologie, rattaché à une université.

librairies à caractère littéraire ou plus largement culturel[23]. À partir de la fin des années 1970, l'emploi augmente à la fois dans les grandes surfaces culturelles, récemment ouvertes et en forte expansion, et dans les librairies indépendantes qui cherchent à (re)gagner des clients sur ces concurrents. À Paris, les salariés sont sensiblement différents de ceux des villes plus petites : bien moins limités à un marché de l'emploi en librairie restreint, voire très restreint, ils ont plus souvent fait l'expérience de plusieurs employeurs et sont souvent plus diplômés que leurs confrères travaillant dans des petites villes[24].

Guillaume, 46 ans, parisien, est titulaire d'un Bac A5 et a un niveau Deug de Lettres modernes ; son père est à la retraite après avoir exercé différents métiers du bâtiment, sa mère, retraitée également, était secrétaire sténo-dactylo, son frère est instituteur, il a une fille de 19 ans et un fils de 13 ans. Il travaille en librairie depuis 20 ans : pour financer ses études et ses débuts dans la musique, qu'il doit bientôt abandonner, il commence au noir dans une librairie d'éditeur qui vend aussi du tabac dans une gare (elle a disparu lors de la rénovation de la gare) ; il travaille ensuite dans une librairie générale indépendante du Quartier Latin, employant 10 salariés et plus (dont l'une deviendra sa femme) ; il trouve ensuite une place dans une autre librairie générale indépendante littéraire, qui compte deux magasins et emploie dans chacun d'eux deux à quatre salariés, où ils restera plus de 10 ans ; à la recherche d'horaires de travail plus en phase avec la vie familiale (sa femme est devenue institutrice) il trouve une place chez un grossiste en livres pendant près de trois ans ; parti vivre en province avec sa famille, il est travaille dans un magasin multiproduits culturels local ; enfin, à la suite d'un divorce très difficile il est prêt à tout accepter pour revenir à Paris, mais trouve, il y a deux ans, une place dans une petite librairie générale indépendante littéraire.

Par ailleurs, les jeunes libraires, détenant de plus en plus souvent une formation spécialisée (incluant une ou plusieurs expériences en librairie), ont été préférés par des dirigeants, désormais eux-mêmes mieux formés que leurs aînés, et donc plus en mesure de savoir par eux-mêmes ce que peut apporter l'embauche d'un diplômé.

Jeff, 37 ans, Bac +4 plus un « Diplôme complémentaire » en librairie en 2 ans ; travaille depuis 1998 dans la même librairie générale en Belgique ; son père est artisan carreleur et sa mère a arrêté de travailler à la naissance de son premier enfant, son frère est artisan carreleur travaillant avec leur père, il a deux jumelles âgées de 6 ans ; après avoir travaillé dans l'audiovisuel, sa femme a désormais une position plus stable de secrétaire.

> *Vous faites votre stage de trois mois, et ?*— Ça se passe plutôt pas mal. On est au mois de décembre, les fêtes de fin d'année se profilent donc là aussi on a besoin de renfort, et je me trouve là. M. X. me propose de prolonger, cette fois-ci avec un contrat durée déterminée, de trois mois de nouveau. On arrive au printemps et il a l'air plutôt content de moi, il me prolonge encore une fois de trois mois, et à ce moment là il y a une personne de l'équipe qui décide d'arrêter pour des raisons personnelles : un poste qui se libère et je suis là. Donc voilà, c'est comme ça que ça s'est fait. Au départ, quand j'ai commencé le stage à aucun moment j'avais envisagé de travailler là ! ça s'est fait presque par chance, par hasard, donc quand on m'a proposé de rester j'étais tout content ! À ce moment là je vivais toujours chez mes parents donc la question de la rémunération s'est posée sans trop se poser, moi j'étais plutôt content de ne pas avoir à trouver du travail, ne pas devoir faire ce parcours là, donc j'ai dit oui.

Si les femmes demeurent plus nombreuses que les hommes à travailler à la vente en librairie, elles le sont proportionnellement moins qu'on aurait pu l'attendre[25]. En outre, le niveau de diplôme ne distingue plus fondamentalement les hommes et des femmes[26] en termes de rapport au métier, et ce pour deux raisons. D'une part, la possession de hauts diplômes, et/ou d'une spécialisation profes-

23 Luc Pinhas, « Évolution et diversité de la librairie "traditionnelle" », in P. Sorel et F. Leblanc (dir.), *op. cit.*, p. 596-614.

24 En France, les universités de province ne sont encore présentes que dans les plus grandes villes, là où est également implanté le plus grand nombre de librairies, dont quelques unes sont déjà très importantes (certaines ont ouvert leurs portes au XIXe siècle) ou en passe de le devenir.

25 En 2008 en France, elles représentent 66 % des salariés. La comparaison avec les autres « employés de commerce » n'est pas pertinente au vu du taux de diplômés de niveau universitaire chez les libraires. En revanche, en France, en bibliothèque, 87 % des « cadres et techniciens de la documentation et de la conservation » sont des femmes (Graphique 2, in É. Cléron, F. Patureau, « L'emploi dans les professions culturelles en 2005 », *Culture chiffres*, 2007-8, p. 2). Ces postes supposent la réussite d'un concours ouverts à des diplômés de même niveau que bien des libraires.

26 *Repères et références statistiques sur les enseignements*, *la formation et la recherche*, ministère de l'Éducation nationale, édition 2007 (en ligne sur education.gouv.fr, consulté le 3 janvier 2012). Ce qui continue de les distinguer, en revanche, demeure le « choix » de la filière.

sionnelle, explique que les libraires femmes ne sont plus, comme dans la première génération, des vendeuses qui ont eu *l'occasion* de travailler dans un secteur culturel mais des personnes qui le font par « *choix* » parce que leur(s) diplôme(s) le leur permet(tent). D'autre part, comme leurs consœurs, les hommes travaillant en librairie ont obtenu des diplômes d'un niveau souvent élevé en Lettres ou Sciences humaines… filières socialement dévolues aux femmes. Le pas franchi vers un métier *a priori* « pour une femme » a donc été fait en amont, et l'emploi occupé n'est que la « réalisation » d'un processus déjà en cours. En conclure que la librairie serait une activité où les rapports de genre s'équilibreraient serait toutefois faux, non seulement parce que, comme ailleurs, les salaires des hommes et des femmes, « toutes choses égales par ailleurs », ne sont pas systématiquement équivalents, mais aussi parce que les évolutions de carrière diffèrent à âges et niveaux de diplômes comparables. Ainsi, pour les détenteurs de diplômes supérieurs à Bac +2 la librairie semble attirer davantage les femmes que les hommes comme première expérience professionnelle. Enfin, les représentations sociales des rapports sociaux de sexe ne peuvent pas ne pas agir en librairie. On peut citer deux exemples parmi d'autres. Le premier est celui d'une femme à la tête d'une librairie jeunesse qui raconte que dès qu'un homme travaille sur la surface de vente, fût-il stagiaire, nombre de client.e.s s'adressent préférentiellement à lui plutôt qu'à elle-même ou aux deux autres femmes travaillant depuis plusieurs années dans cette librairie. Le second exemple concerne des propos tenus sur des difficultés rencontrées par des salariées lors de la restructuration d'une chaîne en Belgique :

Céline (elle sera présentée ultérieurement).

> On n'était que des filles et puis des jeunes, faciles aussi à… puis pas syndiquées, pas revendicatrices de quoi que ce soit, bien gentilles, bien polies… on s'est dit à cette époque là « s'il y avait eu trois-quatre garçons d'une cinquantaine d'années ça se serait passé autrement »…

Autre phénomène non spécifique à la librairie mais qui joue un rôle particulièrement clivant entre deux générations de professionnels en général et de libraires en particulier : l'introduction de l'outil informatique dans le travail. Il modifie en profondeur, non seulement les tâches quotidiennes (à commencer par la gestion des stocks et les recherches bibliographiques), mais aussi l'image du métier : à partir de la fin des années 1980 mais surtout dans la décennie 1990 « la librairie entre dans le monde moderne ». Certes les étudiants des filières littéraires, qui constituent une grande part des candidats au métier, sont le plus souvent loin d'être férus d'informatique, mais échapper à l'image de professionnel d'un « vieux métier traditionnel » n'est pas pour leur déplaire. Ainsi, se rapprochent-ils, là encore, d'un nombre croissant de clients qui, eux aussi, utilisent toujours plus fréquemment l'ordinateur comme outil de travail. En outre, cela permet aux hommes de (re)nouer avec une part d'image masculine qui veut qu'ils aient plus d'affinité avec les « outils techniques » que les femmes, même s'ils ne sont pas eux-mêmes en phase avec cette image. Enfin, les jeunes libraires trouvent là un moyen de ne pas subir l'ascendant de leurs aînés en arrivant avec, au mieux, la maîtrise d'un outil qu'ils sont les seuls à avoir —davantage que leur employeur dans bien des cas—, et au moins une méconnaissance du changement de rapport au livre et au client qu'il suppose. Le faible niveau de diplôme des libraires les plus âgés ne leur permet effectivement pas de rivaliser avec ces nouveaux arrivants. Or, l'ordinateur dégrade la valeur de leur mémoire bibliographique, part importante de leur savoir-faire, qui ne peut s'acquérir qu'au fil du temps et dont ils sont forcément les plus dotés. L'arrivée de l'outil informatique est donc bien ce qui a le plus clivé deux générations de libraires qui se distinguent donc d'abord par leur rapport aux tâches quotidiennes relatives au circuit du livre en magasin, de la commande à la vente ou au retour des invendus. Elle a renvoyé chacune des deux générations à deux univers de travail (mais aussi deux univers sociaux et deux « manières d'être au monde ») sans commune mesure, l'un disqualifiant l'autre.

Un individu mesure certes la valeur de son emploi à la valeur sociale attachée au métier correspondant. Mais ses aspirations et/ou son appréciation de sa situation professionnelle (secteur d'activité, nature du travail, niveaux de salaire, perspectives de carrières, etc.) varient aussi en fonction de la place relative de celle-ci dans sa « carrière ». Elles varient aussi selon la position relative de l'individu par rapport aux positions sociales occupées par les membres de son entourage, voire de la façon dont celle-ci répond ou contrecarre des attentes familiales (d'ascendants et/ou du conjoint) plus

ou moins fortes[27]. Or, du fait de la proximité de la librairie à orientation culturelle[28] avec le monde de la culture légitime, les personnes d'origine populaire et de petite classe moyenne trouvent le plus souvent, en travaillant dans ces entreprises, le signe d'une élévation sociale qu'un parcours d'études post bac permettait d'attendre, même si cela ne se traduit pas forcément financièrement[29]. Pour elles en effet, le diplôme devait conduire à l'obtention d'un emploi socialement plus reconnu que celui que les parents ont eux-mêmes obtenu sans diplôme, et ce d'autant plus que l'investissement dans le financement d'études (notamment le logement étudiant) a représenté un coût important. Elles montrent un fort attachement au métier et à l'entreprise dans laquelle elles se sentent bien, que ce soit ou non leur premier lieu de travail en librairie.

Éric, 37 ans, a un niveau Maîtrise AES et travaille dans une importante librairie implantée dans une ville moyenne en zone rurale ; son père est menuisier et sa mère secrétaire comptable, sa sœur est enseignante en lycée, sa compagne également, avec laquelle il a un enfant de quatre ans ; comme job d'étudiant, il fait d'abord des travaux agricoles avant de travailler comme préparateur de commandes dans une librairie pendant plusieurs étés, et tente parallèlement des concours administratifs sans attirance pour un métier particulier ; à la fin de ses études et à son retour de l'armée, il obtient un poste plus intéressant en contrat à durée déterminée (CDD) puis en contrat à durée indéterminée (CDI) dans cette librairie ; pour se rapprocher d'une collègue de sa sœur qui deviendra sa femme, il démissionne et tente sa chance dans la ville où il travaille actuellement : il connaît une très mauvaise expérience dans un point de vente du livre-papeterie au point qu'il essaie de trouver un emploi hors de la librairie au bout de six mois, même si la proximité d'un salarié détenteur d'un DUT librairie lui permet de renforcer sa connaissance du métier, il y restera trois ans ; il trouve enfin une place dans la librairie où il exerce actuellement depuis trois ans, et cumule 11 ans d'ancienneté dans le métier.

> Dans ma tête je suis devenu libraire au moment où j'ai été chez [mon premier employeur]. C'est là que je me dis finalement « ton métier c'est ça ». Au niveau du travail lui-même je le savais, [mais] je ne m'étais pas dit que c'est ce que je ferais toute ma vie. J'adore ce que je fais mais… tant que je n'étais pas passée par une librairie de [la] taille [de celle où je travaille] : (…) ça permet de voir les connaissances qu'on a acquises, l'expérience, ça les « valide » quelque part puisqu'on est confronté à des gens qui sont habitués à travailler, qui sont des professionnels eux aussi… on arrive à se situer, on voit ce qu'on a fait pendant trois ans, même si c'était dur, qu'on n'était pas à côté de la plaque, qu'on a bien compris comment ça fonctionne, qu'on sait s'adapter à des systèmes informatiques différents. (…) —*Les rythmes de votre compagne ne sont pas les mêmes ?*— Non. C'est un peu compliqué, ouais. —*Vous n'avez pas d'enfant ?*— Si on a un petit garçon. Qui va avoir 4 ans. —*Et ?*— Si mais quand on fait ce qu'on aime, quand on rentre à la maison on est différent. C'est le prix à payer pour faire ce que j'aime.

Pierrette, 32 ans, a une Maîtrise de Lettres après avoir fait une hypokâgne, puis un DUT Métiers du livre (obtenu en un an) ; son père travaille à la Poste, ainsi que sa mère après avoir longtemps fait des ménages, l'un de ses frères est infirmier psy, et l'autre tente un concours de la fonction publique ; elle exerce différents petits jobs pour financer ses études, mais doit s'arrêter pendant qu'elle prépare son DUT ; elle fait plusieurs CDD (plus que ce que la loi autorise...) dans la grande librairie de la ville, et refuse le CDI qu'on finit par lui proposer ; après avoir voyagé, elle peine à retrouver un emploi et reste neuf mois au chômage, avant de trouver, finalement, la place qu'elle occupe dans la librairie spécialisée où elle exerce désormais depuis six ans pour une ancienneté totale de huit ans.

> [On travaille] officiellement 35 h mais souvent 37-38 dans la semaine, et avec des pics à 40-45 entre septembre et Noël. —*Récupérés ? Sous forme de salaire ou…*— Non parce que, en l'occurrence, quand

27 « Le rapport (enchanté ou désenchanté) que les musiciens entretiennent —après coup— avec la période de leur enfance dépend en premier lieu de l'ajustement entre les expectatives professionnelles parentales et les possibilités objectives de carrière de l'enfant, et, en second lieu, de l'aboutissement professionnel, en phase ou déphasé, par rapport à ses expectatives », B. Lehmann, *L'orchestre dans tous ses états. Ethnographie des formations symphoniques*, Paris, La Découverte Poche, 2005, p. 85-86.

28 Indépendamment des pressions de l'amont, l'offre éditoriale, et de l'aval, les attentes de la clientèle, certaines entreprises s'efforcent de mettre leur activité commerciale au service d'un projet culturel, voire politique, tandis que d'autres ont comme priorité des objectifs de rentabilité commerciale que sert un éventuel projet culturel (nous les désignons ici comme « à orientation commerciale »). Ces dernières ne se limitent pas à l'ensemble des entreprises cotées en bourses et à des chaînes commerciales, certaines étant bien plus modestes et appartenant à des indépendants.

29 En France, la nouvelle grille de classification des emplois en librairie signée le 17 sept. 2009, désormais spécifique à la librairie, intègre pour la première fois la possession de diplômes, spécialisés ou non, dans la dimension « connaissance ». Celle-ci intervient dans les critères classants pour définir le contenu des emplois et leur rémunération… même si de « Vendeur (A) » à « Vendeur (E) » (trois échelons), le salaire minimal brut mensuel n'augmente que de quelques dizaines d'euros.

> on a déménagé j'ai changé de statut : je suis associée en fait ! J'ai 9 ou 10%, j'ai un doute (rire), des parts dans la librairie en échange de quoi je ne récupère pas (et j'ai aussi une prime bien sûr un intéressement sur le chiffre d'affaires. *—Un 13e mois ?—* Un 13e mois, effectivement). *—Ça vous intéressait ?—* Complètement oui. C'est arrivé très très vite… *—Elle vous l'a proposé ?—* Oui. *—Vous vous y attendiez ?—* Pas du tout, pas du tout ! J'étais très satisfaite de mon travail dans cette librairie, je comptais vraiment y rester. Mais non non, je m'y attendais pas du tout. (…) *—Du coup un changement de perspective…—* Complètement. On s'investit beaucoup plus dans son travail. C'est un peu ma deuxième maison ! Il y a un côté qui, du coup, devient affectif qu'il n'y a pas quand on est juste employée. Participer à la constitution d'un rayon, l'organisation d'animations je suis pas tout à fait au point là-dessus mais bon ça vient petit à petit voilà… heureusement il reste encore des choses à apprendre. (…) Ce que j'aime le plus ? L'arrivée des nouveautés. On a l'impression que c'est Noël un peu toutes les semaines ! Moi j'aime beaucoup faire les vitrines aussi, y a un petit côté travaux manuels qui me plait beaucoup, et le top du top du métier de libraire c'est quand on conseille un livre ado et qu'au bout d'un mois la maman revient avec le jeune lecteur qui a drôlement apprécié le livre et qui s'est mis à lire. Ça c'est… ça arrive trois fois par an, mais c'est déjà énorme. Discuter des livres avec les ados… particulièrement avec les ados parce que moi c'est vraiment la littérature et les romans ados qui m'intéressent.

En cela, les jeunes libraires ne se différencient pas fondamentalement de la majorité de leurs aînés. Mais contrairement à ces derniers, ils sont de plus en plus souvent détenteurs d'un DUT Métiers du livre option Librairie, en plus ou en lieu et place d'un cursus général[30]. Pourtant, les libraires arrivés dans le métier à la fin des années 1990 jusqu'au début des années 2000 savent que leur diplôme n'aurait pas pu, à lui seul, leur garantir une ascension sociale : alors que pour les libraires les plus anciens dans le métier, la librairie représentait davantage un emploi qui leur avait donné une chance « malgré » leur absence de diplôme, pour eux leur emploi et leur entreprise actuels « réalisent » une forme de réussite sociale escomptée, en la « reconnaissant ». S'ils envisagent un changement de lieu de travail à terme, souvent de façon contrainte, c'est moins dans la perspective d'un changement d'activité que dans celle de trouver une autre librairie du type de celle où ils ont, pour l'instant, fait leur place.

Cette seconde génération de libraires se distingue donc profondément de la première en ce qu'elle est beaucoup moins dépendante du métier dans sa socialisation secondaire. Bien plus diplômés que leurs aînés, et de plus en plus à mesure qu'on avance dans les années 1980-90, nombre de ces libraires ont suivi une formation spécialisée, qu'ils aient eu initialement l'intention de travailler en librairie ou que l'opportunité d'y occuper un emploi les ait conduit à devoir le faire. Alors que la « formation sur le tas » prévalait pour les libraires de la première génération, attachant d'autant plus fortement les salariés entrés très jeunes dans les entreprises, la multiplication de l'offre de diplômes universitaires et professionnels[31] modifie profondément le recrutement, attirant des salariés aux aspirations diverses. De fait, des formations plus longuement assurées hors du métier ont socialisé les nouveaux venus à des « référents » professionnels qui dépassent le seul métier de librairie, en l'occurrence la culture en général plutôt que le livre en tant que tel, ou du moins le livre comme l'un des éléments de la sphère culturelle. Par ailleurs, l'outil technique qu'est l'informatique, et qui pénètre très inégalement dans le temps les entreprises selon leur taille et leur répartition sur tout le territoire, modifie les pratiques professionnelles (dans ses deux dimensions de connaissance du fonds et de rapport au client). Plus encore, il rapproche davantage le libraire qui détient la maîtrise de l'outil d'autres employés du tertiaire qui ont affaire à ce type d'instrument de travail, que des libraires qui n'en connaissent pas l'usage.

En revanche, les salariés de cette deuxième génération ont ceci de commun avec leurs aînés que leur insertion professionnelle s'est déroulée sans trop de heurt, en tous cas en librairie. Dans les années 1980 en effet, le marché de l'emploi en librairie est relativement ouvert, en librairie à orientation culturelle comme dans les grandes surfaces culturelles qui n'ont pas fini leur développement, ni connu un revirement dans leur modalité de recrutement[32]. Les nouveaux diplômés ont rencontré nombre d'employeurs eux-mêmes relativement nouveaux venus dans le métier, et surtout diplômés, donc à

30 En France, la validation d'un cursus court (professionnel), est le fait d'une majorité d'enfants de familles de classes populaires : socialement construit, ce fait est statistiquement indéniable (http://www.inegalites.fr/spip.php?article908&id_mot=83, consulté le 3 déc. 2011).

31 M. Millet, G. Moreau (dir.), *La Société des diplômes*, La Dispute, 2011. Sur la question spécifique de l'évolution des formations de libraires, voir O. L'Hostis, « La formation des libraires, lieu d'expression du clivage de la profession », *in* P. Sorel, F. Leblanc (dir.), *op.cit.*, p. 512-517.

32 V. Chabault, *La FNAC, entre commerce et culture*, Paris, Puf, 2010.

même de savoir ce qu'ils sont capables de faire, et prêts à les embaucher parce que la librairie avait été instituée/reconnue comme un métier du secteur culturel. En outre, les rapports de domination entre employeurs et salariés se modifient en 1982, quand le premier perd la possibilité de fixer le prix des produits qu'il vend : certes toujours statutairement maître à bord de son entreprise, il voit diminuer sa marge d'action à la fois sur la maîtrise de son chiffre d'affaires, mais plus encore pour ce qui nous intéresse ici, l'étendue de son domaine d'autorité par rapport à celui de ses salariés. Par ailleurs, quelques années plus tard, l'outil informatique donne accès à une partie de la gestion des stocks à ceux des salariés qui savent s'en servir, si ce n'est par les commandes, du moins par une marge de manœuvre sur le réassort[33] (même si l'outil peut aussi servir de moyen de pression sur les objectifs à atteindre). Les diplômés trouvent donc, dans la librairie, un lieu de travail à même de répondre à certaines de leurs attentes en termes d'autonomie relative dans le travail à laquelle l'université les a formés.

UNE TROISIÈME GÉNÉRATION CIRCONSCRITE PAR L'EXPÉRIENCE COMMUNE DE CONDITIONS D'EMPLOI DÉGRADÉES

Une troisième génération de libraires, arrivée dans le métier à partir de la seconde moitié des années 2000, semble marquée principalement, voire quasi exclusivement, par le contexte social extérieur à la librairie, à savoir la modification, en profondeur, du marché de l'emploi dans ses dimensions politique, juridique et sociale[34]. Depuis les années 1970, l'idée d'un « ascenseur social » qui finirait bien par faire monter tout le monde, ou en tous cas ceux qui investissent dans les études, avait fortement accru les attentes familiales en termes de réussite sociale des enfants, y compris dans les milieux populaires et les petites classes moyennes[35]. Pourtant, à partir des années 1990, l'émergence et la diffusion, dans toutes les couches de la société, d'un discours sur l'accroissement du risque de chômage et de précarité chez les diplômés[36] renforce, chez eux comme dans leur entourage, un sentiment, sinon d' « insécurité sociale » généralisée, du moins d'inefficacité croissante du diplôme comme rempart contre le chômage, ce qu'il demeure pourtant très nettement. De fait, la dégradation des conditions d'emploi est réelle et multiforme depuis les années 2000, même pour les diplômés : dans un marché de l'emploi tendu[37], les stages non rémunérés connaissent un formidable développement, les conditions de travail se dégradent y compris pour un nombre important de salariés « à statut », les salaires restent bas malgré une très nette augmentation du niveau de formation de plus en plus nécessaire à l'embauche (notamment en librairie), sans oublier la détérioration des conditions d'emploi[38] (types de contrats, temps de travail, etc.). Relativement épargné jusque dans les années 1990, depuis le début des années 2000 la situation du secteur artistique et culturel se dégrade également au regard de l'emploi (accès et conditions), suscitant diverses mobilisations[39], même si le métier de librairie offre des conditions d'emploi plus stables que d'autres métiers du secteur culturel[40].

Ces phénomènes ajoutés les uns aux autres conduisent les salariés les plus jeunes, quel que soit leur secteur d'activité, à appréhender les changements d'entreprises et/ou de voie professionnelle comme passages obligés, voire des opportunités, et non plus comme des accidents, encore moins

33 Même dans une entreprise comme la Fnac, les libraires ont réussi à conserver une marge de manœuvre importante, sans commune mesure, par exemple, avec les disquaires.

34 R. Castel, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Le Seuil, 2009.

35 C. Peugny, *op. cit.*, p. 71-111.

36 Sophie Pochic expose les éléments de cette construction sociale dans « Les cadres et la menace du chômage : mobilisation catégorielle contre un risque récurent », in D. Demazière, C. Gadéa (dir.), *op. cit.*, p. 378-390.

37 En Belgique où se déroule une partie de cette recherche, l'inscription au chômage à la fin des études ne donne pas droit à une indemnisation avant un nombre de mois variant selon l'âge. Les entreprises qui embauchent une personne après ce délai perçoivent une aide. Plusieurs interviewés nous ont dit avoir dû attendre la fin de cette période pour trouver un premier emploi.

38 Loin d'être un progrès, l'embauche d'étudiants à temps partiel en CDI plutôt qu'en CDD par de grandes entreprises pourvoyeuses de « petits boulots alimentaires » est en fait une moyen de ne pas payer de prime de précarité à des salariés auxquels il ne sera pas nécessaire de rémunérer l'ancienneté car la grande majorité partira d'elle-même à la fin de ses études, sans coûter de prime de licenciement.

39 J. Sinigaglia, *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2012

40 É. Cléron, F. Patureau, « L'emploi salariés dans le secteur de la culture », *Culture chiffres*, 2009-1, p. 7.

comme des échecs. Depuis la démocratisation de l'accès à l'université, les étudiants qui n'ont aucune expérience d'emploi disqualifié (stages non rémunérés ou sans rapport avec le poste occupé ou le niveau de diplôme acquis, vacations, intérim, temps partiels, etc.) avant la fin de leurs études sont de plus en plus rares. Ils n'ont donc non pas seulement une connaissance théorique des situations d'emploi instables, voire dégradées : ils ont le plus souvent expérimenté par eux-mêmes la réalité de ces situations. Ils sont ainsi réellement « formés » à un détachement nécessaire vis à vis d'un emploi ou d'un métier. « Le phénomène de disqualification sociale, après avoir produit de la désillusion, contribue activement à brouiller les aspirations des jeunes dans le rapport au travail. Les principes d'alternance, de superposition, de disjonction et de réversibilité inhérents à la construction des carrières des jeunes produisent des socialisations plurielles et paradoxales qui donnent lieu à la formation de "*double-bind*" entre l'injonction à travailler et l'impossibilité de travailler sous les formes prescrites (Castel, 1995) »[41]. Placer principalement la réalisation de soi dans un emploi et un travail stables étant devenu trop risqué, toute expérience professionnelle devient en quelque sorte une « expérimentation » à mener jusqu'à son terme, celui-ci pouvant aussi bien être fixé par l'employeur que par le salarié. Si la dégradation des conditions d'emploi et de travail ne concernent pas spécifiquement la librairie indépendante malgré sa fragilité économique[42], une part non négligeable des salariés qui y sont entrés depuis moins d'une dizaine d'années entretient ce type de rapport au travail et à l'emploi. Toute autre « aventure » dans un secteur professionnel différent de la librairie devient alors une expérience équivalente[43].

On peut toutefois distinguer deux groupes d'âge chez ces libraires, tous très diplômés et n'ayant a priori aucune attitude de rejet vis à vis de leur métier actuel. Le premier rassemble des personnes plutôt jeunes. Rassurées par le discours ambiant qui répète qu'il n'est plus raisonnablement pensable d'exercer un seul et même métier durant toute une vie professionnelle, elles sont plutôt séduites par cette idée, jusqu'à ne pas considérer l'encrage spatial comme un des objectifs à atteindre.

Franck, français, 29 ans, 4 ans d'ancienneté acquises dans deux librairies, dont une toute petite librairie de littérature en France et celle où il travaille actuellement, une librairie générale en Belgique ; son père est fonctionnaire territorial dans l'aménagement du territoire ; depuis que les trois enfants sont allés à l'école, sa mère a repris une activité d'aide comptable à mi temps et aide à domicile à mi temps ; son frère finit ses études de médecine et sa sœur est étudiante ; après son Bac il commence une classe préparatoire aux Grandes écoles en Lettres, puis se réoriente et obtient une Maîtrise de Psychologie. ; comme étudiant il a exercé des activités bénévoles et effectué des stages en rapport avec ses études de psychologie, et a travaillé à mi temps dans une supérette ; il a ensuite entrepris une formation de libraire en apprentissage lui permettant de travailler en librairie pendant 2 ans en percevant 700 € par mois.

> Pour l'instant je reste en Belgique, ça c'est sûr parce que j'en ai un peu marre de bouger, j'ai envie de me poser ; par rapport au travail… —*Vous restez là ?*— Je ne pense probablement pas faire libraire toute ma vie, j'aurais envie de faire autre chose mais quoi je ne sais pas ; peut être quelque chose de moins intellectuel et de plus manuel. C'est possible. —*Qu'est ce qui vous gêne dans ce métier ?*— La relation au client est exigeante, je suis probablement pas si sociable que ça. La lecture c'est bien, on est dans son petit monde, il y a un côté un peu protégé etc. et la librairie ça n'est pas ça. La librairie c'est pas aimer les livres, la librairie c'est aimer le contact avec les clients. Donc j'aime bien, il y a des moments où je m'éclate vraiment, il y a des moments où quand je suis moins bien réveillé le matin c'est plus difficile. C'est exigent en même temps… je suis ambivalent par rapport à cela. À la fois c'est fatiguant, et en même temps quand ça marche bien c'est vraiment chouette. (…) —*Et avoir votre librairie ?*— Non. Trop de travail. 70-80 heures de travail par semaine, plus lire à côté des fois en plus. Pour moi là présentement c'est du délire. Après je sais pas si je sais pas si je continue en librairie dans 5 ans, dans 10 ans…

Céline, française, 30 ans, à peine 2 ans ½ d'ancienneté, dont deux dans une librairie de chaîne et celle où il travaille actuellement, une librairie générale, toutes deux en Belgique ; après sa Licence d'Anglais (qui lui permet de travailler un temps comme guide touristique), elle passe un DUT de Documentation qui lui permet d'obtenir un « Emploi jeune » (forme d'emploi aidé, aujourd'hui disparue, destinée aux jeunes et d'une durée maximale de 5 ans) dans un Centre de documentation et d'information (CDI) en lycée agricole ; après avoir

41 L. Roulleau-Berger, « Jeunes, travail et insécurité salariale », *Empan*, 2003/2, n° 50, p. 59.

42 Elle est estimée à 1,4 %, cf. *Situation économique de la librairie indépendante*, Étude pour le Syndicat de la librairie française (SLF), le Syndicat national de l'édition (SNE), le ministère de la Culture et de la Communication (Direction du livre et de la lecture, Centre national du livre), mars 2007.

43 Par exemple, si nombre de libraires, salariés ou dirigeants, de plus de 40 ans disent avoir choisi ce métier après un job d'été, aucun des libraires interrogés parmi les plus jeunes n'ont envisagé les emplois destinés à financer leurs études comme des activités qu'ils pourraient exercer dans le cadre de leur vie active.

quitté son poste en CDI, elle travaille six mois dans un Relay H à Paris, puis six mois dans une grande librairie d'occasion ; son père est comptable, sa mère éducatrice spécialisée, sa sœur est docteure en Chimie ; elle rejoint ensuite son ami qui fait une école de Théâtre en Belgique.

> J'arrive dans cette librairie, je vois l'équipe, M. X., comment ça se passe, j'ai senti que ça me convenait : une petite structure familiale, des gens avec qui on peut discuter, qui sont là parce qu'ils aiment les livres. Mes collègues d'avant étaient sympas, mais au niveau du livre… une ou deux étaient intéressées par le sujet mais c'était pas… —*Vous dialoguiez ?*— Je parlais un peu de livre avec elles, mais du contenu pas très souvent. Alors que là on parle tous les jours : c'est super, je suis super contente ! —*C'est la première fois que vous travaillez dans un lieu…*— …qui correspond vraiment à ce que j'aime. Après c'est pas « ma » librairie, il y a des choses avec lesquelles on est en désaccord, mais on peut on parler, c'est bien. (…) Je ne travaille pas juste pour le plaisir de travailler, je travaille pour vivre. La librairie ça me plait mais c'est pas ma priorité. Je ne suis pas une bonne petite soldate ! (…) Si je pouvais éviter de travailler je resterais chez moi à lire ! (…) Je suis fière de dire « je suis libraire », je suis fière. (…) Des fois je me dis est-ce que je devrais me tourner vers une démarche service public. Mais ça peut-être plus tard on verra. En même temps j'ai déjà travaillé en Centre de documentation et d'information je sais pas, il y a des choses je tourne autour du pot… les métiers de l'édition me tentent bien, je suis pas fermée. Ça me plait je suis contente de le faire mais si je suis amenée à déménager j'irais voir autre chose. —*Dans le même secteur ?*— Oui, pas vendre des vêtements !

L'autre groupe de libraires de cette troisième génération rassemble des personnes plus âgées qui ont connu des parcours d'instabilité de l'emploi qui les attache à celui qu'ils occupent actuellement… tant qu'il dure. Récemment arrivées en librairie, parmi celles qui ont dépassé l'âge de la trentaine, certaines présentent des sinuosités très importantes dans leur carrière, saisies au gré des opportunités professionnelles (une part d'entre eux vient d'autres métiers du secteur culturel) ou des scansions du temps familial non vécues comme des « contraintes ». Ce sont plus souvent des hommes que des femmes, et les femmes dans ce cas n'ont pas (encore) d'enfant. La librairie semble ainsi être une voie professionnelle envisageable pour des hommes détenteurs de diplômes supérieurs à Bac +2 au moment d'une reconversion : elle s'impose après des études et/ou une carrière professionnelle plus ou moins longue dans d'autres secteurs, mais qui ne s'est pas concrétisé par une stabilité dans le domaine souhaité[44] (notamment dans les arts et le spectacle). La diversité de leurs expériences antérieures leur permet d'envisager un nouveau changement de direction professionnelle sans trop d'inquiétude en cas de disparition de leur emploi ou si les contraintes inhérentes au commerce ne sont plus compensées par l'intérêt qu'ils trouvent à être libraire.

Jérémy, Français[45] de 37 ans, a un niveau Maîtrise d'Histoire et Sciences politiques et travaille dans une librairie générale en Belgique depuis 1 an ½ après avoir travaillé dans une librairie parisienne pendant 3 ans ½ ; auparavant il avait travaillé plus de 5 ans dans l'audiovisuel et le dessin animé, puis avait essayé l'enseignement, et travaillé quelques mois dans un bar (ces expériences de travail ont vécues en France, mais aussi au Québec et en Angleterre) ; son père était cadre de banque et sa mère était sans profession, son frère a travaillé avant lui en librairie et l'y fait rentrer, ses sœurs sont l'une parfumeuse, l'autre infirmière et la troisième fleuriste.

> *[Première expérience en librairie à Paris]* Au début c'était que paquets-cadeau et puis ensuite j'ai très vite été au rayon beaux arts. —*Ça vous plait ?*— Oui en soi ça me plait, ensuite au bout d'un an j'en ai marre. Voilà. Malgré quelques prises de responsabilités en plus… ça change pas grand-chose. —*Vous recevez les représentants ?*— À la fin j'en recevais quelques uns, des petits représentants. Ça c'est

44 C. Négroni, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », in M. Bessin, C. Bidart, M. Grossetti, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris La Découverte, 2010.

45 Le fait que les trois personnes qui viennent d'être citées ici soient françaises porte à se demander si la dégradation des conditions d'emploi n'est pas pire en France qu'en Belgique : ce pays a effectivement mis en place une série de mesures qui atténuent sans doute ce sentiment, à commencer par l'une d'elle, unique en Europe, de rattrapage systématique de l'ensemble des salaires, dès lors que l'inflation a atteint un certain seuil cumulé (en contrepartie, les possibilités de hausse des plus hauts salaires ont, elles, été limitées). Il convient également de préciser qu'en librairie les salaires sont sensiblement plus élevés en Belgique qu'en France (le prélèvement à la source renforçant la satisfaction des libraires français), et les perspectives d'augmentation à l'ancienneté, voire de « carrière » (au sens commun du terme), y sont aussi meilleures. Mais il s'agit surtout ici d'un « effet d'otique » : c'est dans la situation particulière de salarié travaillant à l'étranger que l'on trouve les discours les plus idéals-typiques d'un certain détachement au métier et au travail, ce qui ne veut pas dire qu'il aurait été impossible de citer des Belges et des Français, travaillant dans leur pays d'origine, avec sensiblement le même type de discours.

toujours agréable effectivement de recevoir les repré. —*Salaire en plus avec les responsabilités ?*— À peine. Oui, je ne sais plus ? Ça faisait dans les 30 €. J'ai été vendeur débutant, qualifié, confirmé et je suis parti : entre le débutant et le qualifié et le confirmé, ça fait pas grand-chose quoi ! (…) Et bon, là je sens qu'au bout de deux ans ça y est je commence à en avoir marre. —*Vous quitteriez la librairie ?*— Pour l'instant j'en sais rien. L'idée c'est de rester motivé… parce que partir de la librairie, je sais plus quoi faire d'autre. —*Et votre compagne ?*— Elle a son poste pour cinq ans, ensuite on ne sait pas du tout. —« *Trois ans et demie à tenir » ?*— Voilà. Je pensais que ça serait facile à tenir, et ben… il serait peut-être temps de trouver une autre librairie, j'en sais rien ou trouver une autre manière de travailler ou… — *Qu'est-ce qui vous déplait dans ce métier ?*— Ce qui me manque c'est du temps, parce que c'est vrai que bosser à plein temps dans un commerce c'est fatiguant. Je veux surtout avoir du temps pour faire autre chose, quitte à rogner un peu sur le salaire, ne plus être enfermé par les horaires…

Tout fonctionne comme si, pour ne pas subir la flexibilité qu'impose une idéologie politique et managériale dominante, les salariés de la génération précédente observaient des attitudes de prudence sans doute en partie excessives, tandis que certains des plus jeunes et les plus récemment arrivés, forts de leur diplôme, faisaient en sorte de prendre les devants en organisant eux-mêmes, sinon une fluidité, du moins les conditions d'une fluidité dans leur inscription professionnelle et spatiale[46]. « Les différentes formes de *double-bind* dans le rapport au travail font valoir une pluralité de sens et de significations possibles accordés au travail et à l'activité. Elles révèlent que les sociétés occidentales semblent connaître une crise profonde autour du sens du travail quand le souci de soi apparaît particulièrement fort »[47]. Il est toutefois possible de se demander dans quelle mesure le « souci de soi » n'est pas, justement, renforcé par des expériences de travail qui ne sont pas jugées à la hauteur de l'investissement consenti (en incluant les études, les « choix » de vie, etc.).

À condition de travailler dans un point de vente à orientation culturelle, pour la fraction supérieure et/ou cultivée des classes moyennes, le métier de libraire peut représenter un moyen, soit d'atténuer un déclassement social réel, soit d'amortir un sentiment de déclassement en préservant un niveau de reconnaissance culturelle et sociale relativement important[48] pour un droit d'entrée quasi nul[49]. Ces libraires ne sont pas tous jeunes en âge, mais ils ont une ancienneté dans le métier inférieure à cinq ans. Ils tirent de leur carrière passée des ressources qui les portent, bien plus souvent que ceux d'origine sociale plus modeste et/ou qui ont une plus longue ancienneté, à vivre difficilement leur insatisfaction au travail… et à projeter un avenir ailleurs qu'en librairie. Tout en se disant satisfaits de leur situation, ils envisagent de changer d'emploi et/ou de métier sans état d'âme particulier. Les difficultés de vie induites par la modicité du salaire[50] et les horaires du secteur du commerce de détail, peu compatibles avec nombre de contraintes familiales et avec les modes de vie d'une part importante de la classe moyenne cultivée, n'y sont pas étrangères.

Céline

Le salaire c'est important ?— Non sinon j'aurais arrêté ce métier depuis longtemps ! Ça me fait toujours rire. Rire parce que j'en ai pas besoin, après si j'ai des enfants ça me fera plus rire. Pour le moment je n'en ai pas besoin. (…) J'habite Bruxelles j'ai ½ heure de bus, ce qui, après Paris n'est pas… finalement je rentre chez moi il est 20h : les magasins sont fermés je peux pas faire de courses… Il faut prévoir, et il y a plus vraiment de soirée parce que le temps de faire à manger… je vois les autres collègues ils s'arrangent bien, j'ai pas d'enfant donc mon confort passe par là aussi, du coup ma priorité c'est : voir mon ami le soir pouvoir discuter avec lui et lire… ce qui prend beaucoup de temps. C'est ma drogue… Mais je peux lire dans le bus, c'est bien il y a pas de changement. J'ai ½ h d'assurée. On travaille le samedi certes, mais on a deux jours de congés, pour se reposer c'est bien, c'est pas le cas dans

46 C. Bidart, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, Trajectoires sociales et bifurcations, vol. CXX, Janvier-juin 2006, p. 29-58.

47 L. Roulleau-Berger, *op. cit.*, p. 59.

48 À la question posée en entretien « que pense votre entourage de votre métier ? », les réactions sont quasiment toutes positives sur ce métier considéré comme « culturel », voire « intellectuel ». D'ailleurs, les couples enseignant-libraire sont considérés comme allant de soi. Deux avis divergents et opposés ont été exprimés : pour des personnes du secteur de l'artisanat et du commerce, travailler dans le secteur culturel ne présente pas d'intérêt particulier, surtout au vu des salaires ; dans les couples artiste-libraire, libraire ne suscite pas, ici, la curiosité habituelle.

49 G. Mauger (dir.), *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès dans les univers artistiques*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2006.

50 À Paris ou dans quelques grandes villes universitaires, les difficultés d'accès à un logement, autrement que par un réseau qui n'impose pas de se plier aux exigences communes de garanties de solvabilité, sont réelles.

toutes les librairies.

Franck

Vous travaillez le dimanche ?— Non. C'est un peu plus tendu en ce moment c'est quelque chose que j'ai entendu récemment. Donc je lui ai fait part de mon opposition mais je ne suis pas sûr que ça ait été entendu ; je tiens pas à travailler le dimanche. C'est… on y va droit… il y a un certain nombre de librairies qui (…) sont ouvertes le dimanche, il y en a pas beaucoup mais il y en a deux-trois. (…) Il y a la grosse librairie (…) qui est ouverte tous les jours de l'année. Tout le temps. Sauf peut-être un jour, (…) tout le temps c'est 364 jours sur 365 quoi. —*Vous avez des primes pour les jours fériés ?*— A priori je pense, mais moi je travaille pas le dimanche. Même payé quatre fois je m'en fous. C'est pas une question de fric, j'ai pas envie de bosser le dimanche. Vraiment pas. Je pense que je ne resterai pas [ici] éternellement, mon but à moi serait de trouver du travail sur Bruxelles pour ne pas avoir tout ce trajet….

Mais ces raisons ne suffisent pas à expliquer leur détachement, certains ayant connu des rémunérations plus importantes et ayant pourtant quitté leur activité précédente. En outre, ces libraires font preuve d'un fort investissement dans le travail en même temps que d'un grand détachement. Si cette disposition convient très bien aux grandes entreprises à orientation commerciales qui ont besoin d'une main d'œuvre pleinement investie sur des temps courts (échappant ainsi à la rémunération de l'ancienneté), elle est jugée paradoxale par les employeurs plus modestes[51]. Elle suscite aussi fréquemment l'incompréhension des salariés plus âgés[52] travaillant dans des librairies à orientation culturelles… où les salariés dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans aspirent pourtant le plus à travailler.

Céline

Je suis partie [de mon ancienne librairie —*une librairie de chaîne*], je suis contente d'être partie. Il était temps. D'autant que c'est plus un système qui collait avec ma vision de la librairie, ils commencent à tout centraliser, les nouveautés sont encodées directement dans un grand centre à V., le siège social [de cette chaîne] est là-bas. Donc il y a un bureau qui ne fait que ça, qui encode les nouveautés. Nous… les libraires en magasin n'ont plus forcément de contact entre l'arrivée du livre et l'encodage. Ils ont des codes rayon qu'ils ne peuvent pas changer… Il y a cinq librairies toutes différentes, elles n'ont plus de contrôle là-dessus. Plein de petites choses comme ça. Avant on avait toute liberté et du jour au lendemain on nous dit « vous pouvez plus changer les codes rayon ».

Franck

J'aime bien la librairie, mais j'ai envie de voir d'autre chose. (…) C'est là où c'est bien de bosser [ici] parce qu'on a quand même… avec [cet employeur]-là sur une activité normale ça reste un travail qui a du sens, ça n'est pas n'importe quoi. On fait pas du remplissage, on peut avoir un peu de temps pour discuter, pour mettre des livres en avant qu'on aime bien, c'est pas encore débile. Il y a beaucoup d'endroits où à mon avis ça devient débile. Mais je suis pas certain qu'à la FNAC ce soit pas un peu débilitant. Là je vois les choses comme ça, mais il y a peut-être un choix à faire. 35 mn de trajet si ça a du sens de faire ce que je fais, vaut peut-être mieux rester quoi. Je vais peser le pour et le contre, on va pas se presser quoi ; je suis en CDI qu'est ce qui m'oblige à… ? —*Vous attendez mieux pour partir ?*— Tout à fait.

Le contexte général encadrant l'emploi a conduit à de profondes transformations des modes d'entrée sur le marché de l'emploi, des modes de gestion du travail, et des perspectives d'ascension sociale, en général et en librairie en particulier. De fait, si selon leur âge les libraires ont été différemment façonnés à l'appréciation, non seulement de leur situation d'emploi, mais aussi du sens de l'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la place qu'elle assigne dans l'espace

51 Même les nouveaux-venus sont dans ce cas : ce sont cette fois très souvent des personnes qui ont eu une première carrière de cadre d'assez haut niveau, souvent très rémunératrice, et qui souhaitent avoir une activité certes plus en phase avec leurs aspirations sociales, mais aussi qui rompe avec certains rapports de travail… d'où leur gêne, à eux aussi, face aux attitudes de salariés nouveaux venus qu'ils s'expliquent mal.

52 G. Huyez-Levrat a montré que dans les grandes entreprises ces soit-disant « conflits de générations » masquent de fait des enjeux professionnels opposant davantage salariés et direction : « "Jeunes vendeurs" contre "vieux techniciens", des compétences spécifique ou des trajectoires divergentes ? », *Formation emploi*, n° 99, 2007, p. 47-60. Dans les librairies à orientation culturelle, les salariés plus âgés ont le plus souvent un attachement au métier qui, sur le rapport au métier, les rapprochent davantage de leur employeur que de leurs collègues.

social[53], c'est bien plutôt une ancienneté inférieure ou égale à cinq ans dans le métier qui délimite cette génération de libraires. « La flexibilité temporelle donne l'illusion d'une démultiplication des catégories d'âge, alors qu'on assiste plus sérieusement à une déstandardisation du parcours de vie qui permet aux individus un rapport plus distant à certaines normes d'âge. Cette mutation du biographique engendre un individu qui serait propre à la société post salariale, un individu n'existant pas tant par rapport à son intégration à des collectifs que par sa capacité à répondre à l'injonction d'être l'entrepreneur de lui-même, le promoteur de sa propre biographie »[54]. Ces libraires ont tous en commun, comme ceux de la génération précédente, un haut niveau de formation, voire une formation spécialisée. Mais ils ont connu une importante diversité d'emplois et de statuts d'emploi depuis la fin de leurs études, et donc différents employeurs, voire secteurs d'activité, qui les préparent à un rapport distancié, voire très distancié, à leur activité professionnelle du moment : contrairement aux autres, ils n'envisagent pas, pour l'instant, la suite de leur carrière professionnelle dans ce métier.

L'âge ne peut être totalement écarté dans la construction et la consolidation d'une « génération » de professionnels[55], dont l'histoire du métier a longtemps contribué à fixer les bornes : aujourd'hui la rupture la plus profonde sépare les libraires de plus de 40 ans environ, des autres. Toutefois, les salariés de la dernière génération se distinguent moins de leurs collègues plus anciens dans le métier d'après leur âge que d'après leur expérience de la dégradation des conditions d'emploi. Les carrières des uns sont l'aboutissement, parfois seulement provisoire, d'un parcours professionnel diversifié en terme de situations d'emploi et d'employeurs, voire d'activités professionnelles, alors que celles des autres sont marquées, sinon par la continuité, du moins par une stabilité importante. Les plus âgés parmi les premiers sont plus proches, en terme de génération, des libraires qui ont de 20 à 30 ans que d'autres libraires de leur âge. Les facteurs explicatifs sont de deux ordres. Ils tiennent d'abord à l'histoire du métier qui se transforme en profondeur : diversification de l'offre éditoriale et des attentes de la clientèle, changements dans l'aménagement des espaces de vente et dans la relation aux clients, accès d'une nouvelle génération à la direction des entreprises à partir des années 1970-1980, puis de nouveau dans la seconde moitié des années 1990 avec de nouvelles conceptions du métier, et récemment le développement de la vente en ligne qui risque de réduire encore l'offre d'emplois en librairie et d'ouvrir la porte à des salariés présentant de nouveaux profils. Les autres facteurs se situent à un niveau social très global[56] : conséquences de la démocratisation de l'accès à la scolarité et à l'université, développement de l'offre culturelle et des loisirs à partir des années 1970-1980, introduction d'outils informatiques dans le travail dans les années 1980-1990, etc. Ils concernent aussi plus spécifiquement le monde du travail en général : évolutions dans le management et l'organisation du travail, augmentation des exigences en termes de formation, augmentation de la productivité, injonction à l'épanouissement dans son travail, etc. Ces deux types de facteurs retentissent alors fortement dans les carrières professionnelles et sociales des individus : modifications des chances de mobilité sociale inter et intragénérationnelle, perte de l'importance des sociabilités collectives au profit d'un repli sur la sphère privée, montée de la peur de la précarité et du déclassement, etc. Par ailleurs, et selon toute attente, si les générations de libraires sont fondamentalement distinctes, l'origine sociale et les rapports de sexes continuent de poser leur marque sur le rapport à l'emploi, la manière de jouer d'un diplôme et l'appréciation de l'exercice d'un métier socialement situé.

Il n'y a aucune raison de penser que ces attitudes face au travail et à un métier soient spécifiques de la librairie[57], comme le montre d'ailleurs le fait que nombre d'entre ceux entrés récemment dans la

53 M. Devriese, « Approche sociologique de la génération », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 22, avril-juin 1989, p. 11-16.

54 M. Bessin, in R. Castel Robert, C. Martin Claude (dir.), *Changements et pensées du changement. Échanges avec Robert Castel*, Paris, La Découverte, 2012, p. 266.

55 Dans certaines activités professionnelles les générations coïncident plus fortement avec des groupes d'âge : M. Cartier, *op. cit.*, p. 56.

56 « Le rythme de la vie collective domine et embrasse les rythmes variés de toutes les vies élémentaires dont il résulte ; par suite, le temps qui l'exprime domine et embrasse toutes les durées particulières », É. Durkheim, *Les Formes élémentaires de la vie religieuse* (1912), Paris, PUF, 2008.

57 « Ainsi, les temporalités de travail raccourcies contraignent les chefs d'établissement à se conformer au plus

profession ont souvent travaillé dans d'autres métiers du secteur culturel, voire dans d'autres secteurs d'activité. Ainsi la librairie a-t-elle permis d'illustrer la « fracture générationnelle » qui sépare définitivement les salariés de 30-40 ans (frontière d'âge variant selon le secteur d'activité, le lieu de travail et la carrière de l'individu) des plus jeunes, mais aussi la force de l'impact des dégradations des conditions d'emploi sur le rapport au travail des salariés et, par voie de conséquence, sur les collectifs de travail. Se trouvent en effet modifiés tant les repères que les normes du professionnalisme, conduisant à des attitudes différenciées vis à vis de l'emploi, du travail et de l'activité professionnelle, au point qu'ils ne soient plus principalement partagés, voire même intelligibles, que par les membres d'une même génération. L'inscription des marques du temps collectif à un niveau général[58] apparaît ici dans ses effets au niveau individuel.

Cadre méthodologique

La recherche sur laquelle s'appuie cet article a bénéficié d'un financement du Département des études, de la prospective et des statistiques (Deps ; ministère de la Culture français) qui a lancé,en 2009, un appel à recherches sur « La qualité de l'emploi dans les secteurs artistiques et culturels ». Il s'agissait de comprendre ce qui perpétue l'attrait pour les métiers dans ces secteurs, malgré des indices concordants de dégradation des statuts et des conditions d'emploi[59].

L'enquête a été menée à la fois en France et en Belgique francophone, deux pays qui ont en commun un même marché du livre, mais dont les encadrements juridiques du commerce du livre, ainsi que les législations et les politiques publiques en matière d'emploi, diffèrent. 31 entretiens semi directifs ont été réalisés en 2010, auprès de libraires travaillant ou ayant travaillé dans tous types de points de vente de livre (librairies à orientation culturelle et à orientation commerciale ; librairies générales et spécialisées). 18 femmes et 13 hommes ont été interrogés, dont 8 travaillent à Paris, 11 en région et 12 en Belgique francophone (dont 2 Française et 2 Français). Au moment de l'entretien, 13 ont moins de 5 ans d'ancienneté, 8 ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté, 8 ont plus de 10 ans d'ancienneté, et 2 ont quitté le métier ou sont en reconversion professionnelle.

Les personnes rencontrées étaient invitées à retracer, à partir de la fin de leurs études, leur parcours d'emploi et les étapes de leur cycle de vie, mais aussi leur appréhension de leur situation présente et leur rapport à leur métier de libraire ; l'attention portait sur les moments de la carrière, les situations d'emploi, les conditions de travail et les types d'organisation du travail rencontrés. La reconstruction a posteriori[60] *des évènements et des « choix », revendiqués comme tels ou présentés comme subis, donnait à comprendre le regard porté par l'interviewé, au moment de l'enquête, sur sa situation actuelle, sur ses expériences passées, sur les positionnements qui y avaient conduit et qui prévalent encore au moment de l'enquête, et/ou sur les opportunités qu'ils ont ouvertes ou fermées et qui sont encore ouvertes ou fermées. La subjectivité à l'œuvre dans des entretiens biographiques retraçant un parcours de vie professionnelle permet de comprendre comment des aspirations individuelles s'articulent à certaines des constructions sociales disponibles[61], et à quels ajustements elles donnent lieu.*

vite aux manières de faire prescrites et à rendre visible leur action. (…) Il se dessine un modèle de chefs d'établissement interchangeables dont l'autonomie professionnelle tend aujourd'hui à se construire moins dans le poste de travail (l'établissement scolaire) qu'au niveau des carrières individuelles de plus en plus mobiles », Agnès Pélage, « Les chefs d'établissement scolaire : autonomie professionnelle et autonomie au travail », in D. Demazière et C. Gadéa (dir.), *op. cit.*, p. 49.

58 « Le *temps social* est le temps de coordination et de décalage des mouvements des phénomènes sociaux totaux, que ces phénomènes sociaux totaux soient globaux, groupaux, ou microsociaux et qu'ils s'expriment ou non dans des structures sociales. Les phénomènes sociaux totaux et les structures sociales qui les expriment partiellement sont à la fois les producteurs et les produits du temps social, ils donnent naissance au temps social et se meuvent, s'écoulent en lui », G. Gurvitch, *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, 1963, tome II, p. 338-339.

59 F. Leblanc, *Libraires : engagement culturel et invisibilité sociale. Contenu du travail et qualité des statuts d'emploi,* Paris, ministère de la Culture et de la Communication - Deps, 2010.

60 P. Bourdieu, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, 1986, p. 69-72.

61 Jean-Claude Passeron revient sur l'intérêt de la notion de « carrière » dans ce sens dans « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue Française de Sociologie*, vol. 31, n°1, janvier/mars 1990, p. 3-22 (p. 20).

BIBLIOGRAPHIE

Baudelot Christian, Gollac Michel, *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard, 2003.

Becker Howard S., *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985 [1963].

Bessin Marc, Bidart Claire, Grossetti Michel, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris La Découverte, 2010.

Bidart Claire, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, Trajectoires sociales et bifurcations, vol. CXX, Janvier-juin 2006, p. 29-58.

Burnay Nathalie, « Les stéréotypes sociaux à l'égard des travailleurs âgés panorama de 50 ans de recherche », *Gérontologie et société*, 2004/4, n° 111, p. 157-170 (accessible sur Cairn —consulté en mai 2012).

Cardona Jeanine, Lacroix Chantal, *Chiffres-clés 2007*, Paris, La Documentation française, 2007.

Cartier Marie, *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, Paris, La Découverte (coll. textes à l'appui / enquête de terrain), 2003.

Castel Nicolas, « Salaire ou revenu différé ? Vers un nouveau système de retraite », *Revue française de sociologie*, volume 51, nº 1, 2010, p. 61-84.

Castel Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

—, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil (coll. République des idées), 2003

—, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Le Seuil (coll. La Couleur des idées), 2009.

Castel Robert, Martin Claude (dir.), *Changements et pensées du changement. Échanges avec Robert Castel*, Paris, La Découverte (coll. Sciences humaines), 2012.

Chabault Vincent, *La FNAC, entre commerce et culture*, Paris, Puf, 2010.

Chauvel Louis, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil (coll. République des idées), 2006.

Cléron Éric, Patureau Frédérique, « L'emploi dans les professions culturelles en 2005 », *Culture chiffres*, 2007-8 (accessible en ligne —consulté en mai 2012).

Demazière Didier et Gadéa Charles (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 2009.

Devriese Marc, « Approche sociologique de la génération », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 22, avril-juin 1989, p. 11-16.

Dubar Claude, *La Socialisation*, Paris, Armand Colin (coll. U), 1991.

Escarpit Robert, Robine Nicole, *Atlas de la lecture à Bordeaux*, Faculté des Lettres et Sciences Humaines de Bordeaux, 1963.

Friot Bernard, *L'enjeu des retraites*, Paris, La Dispute (coll. Travail et salariat), 2010

Guillemard Anne-Marie, Jolivet Annie, *De l'emploi des seniors à la gestion des âges Problèmes politiques et sociaux*, Paris, La Documentation française, 924, mai 2006.

Hughes Everett C., *Le Regard sociologique*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996.

Huyez-Levrat Guillaume, « "Jeunes vendeurs" contre "vieux techniciens", des compétences spécifique ou des trajectoires divergentes ? », *Formation emploi*, n° 99, 2007, p. 47-60 (accessible sur revues.org).

Leblanc Frédérique, *Libraires : engagement culturel et invisibilité sociale. Contenu du travail et qualité des statuts d'emploi,* Paris, ministère de la Culture et de la Communication - Deps, 2010.

— (dir.) « La librairie, nouveaux concurrents, nouvelles formes de commerce (1945-2007) », in Sorel

Patricia, Leblanc Frédérique (dir.), *Histoire de la librairie française*, Paris, Éditions du Cercle de la librairie, 2008, p. 245-670.

Lehmann Bernard, *L'orchestre dans tous ses états. Ethnographie des formations symphoniques*, Paris, La Découverte Poche (coll. Sciences humaines et sociales), 2005

Maruani Margaret et Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte (coll. Repères), 1999.

Mauger Gérard (dir.), *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès dans les univers artistiques*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2006.

Maurin Éric, *La Peur du déclassement. Une Sociologie des récessions*, Paris, Le Seuil (coll. La République des idées), 2009.

Millet Mathias, Moreau Gilles (dir.), *La Société des diplômes*, La Dispute (coll. États des lieux), 2011.

Montchatre Sylvie, *Êtes-vous qualifié pour servir ?*, Paris, La Dispute (coll. Le genre du monde), 2010.

Passeron Jean-Claude, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue Française de Sociologie*, vol. 31, n°1, janvier/mars 1990, p. 3-22.

Peugny Camille, *Le déclassement*, Paris, Grasset, 2009.

Roulleau-Berger Laurence, « Jeunes, travail et insécurité salariale », *Empan*, 2003/2, n° 50, p. 57-61 (accessible sur Cairn —consulté en mai 2012).

Schütz Gabrielle, « "Hôtesse d'accueil" Les attendus d'un "petit boulot" féminin pour classes moyennes (enquête) », *Terrains et travaux*, n° 10, 2006/1, p. 137-156.

Sinigaglia Jérémy, *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Nancy, Presses universitaires de Nancy (coll. Salariat et transformations sociales), 2012.

Le secteur du livre, Chiffres-clés 2007-2008, mars 2009 (accessible en ligne —consulté en mai 2012).

Weber Hélène, *Du Ketchup dans les veines. Pourquoi les employés adhèrent-ils à l'organisation chez McDonald's*, Erès (coll. Sociologie clinique), 2011.