HAL open science

Les relations entre les situations de travail et la vie hors-travail : le cas des employés de la banque et des PTT

Agnès Pitrou, Françoise Guélaud, Olivier de Fontmagne, Madeleine Lemaire

To cite this version:

Agnès Pitrou, Françoise Guélaud, Olivier de Fontmagne, Madeleine Lemaire. Les relations entre les situations de travail et la vie hors-travail : le cas des employés de la banque et des PTT. [Rapport de recherche] Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (LEST). 1986, pp.362. halshs-03726178

HAL Id: halshs-03726178

https://shs.hal.science/halshs-03726178v1

Submitted on 10 Oct 2022

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.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Les RELATIONS entre les SITUATIONS de TRAVAIL et la VIE HORS-TRAVAIL

Le cas des employés de la BANQUE et des P.T.T.

Agnès PITROU
Françoise GUELAUD

LEST

LABORATOIRE d'ECONOMIE
et de SOCIOLOGIE du TRAVAIL
35, avenue Jules Ferry
13626 AIX-en-PROVENCE CEDEX
Tél. 42 26 59 60

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail

LEST-CNRS

35 Avenue Jules Ferry, 13626 AIX EN PROVENCE CEDEX

Agnès PITROU

Françoise GUELAUD

avec la collaboration d'**O. DE FONTMAGNE** et **M. LEMAIRE**

LES RELATIONS ENTRE LES SITUATIONS DE TRAVAIL ET LA VIE HORS-TRAVAIL : LE CAS DES EMPLOYES DE LA BANQUE ET DES P.T.T.

Compte-rendu de fin d'étude d'une recherche financée par le Ministère de la Recherche et de la Technologie.

Action concertée :
-Vie Sociale dans l'entreprise

Décision d'aide n° 83.D.0480

juillet 1986

RESUME SIGNALETIQUE

La recherche a eu pour objectif d'étudier les modes de vie des employés des banques et des PTT en rapport avec les caractéristiques des emplois qu'ils occupent. Une quarantaine de couples ont été interrogés (homme et femme séparément) à l'aide de la méthode des récits de vie, tandis que leurs situations de travail étaient reconstituées avec une grande précision.

Trois groupes différents se distinguent en terme d'analyse : la majorité des employés cherche avant tout à aménager la situation présente en profitant des avantages acquis ; un groupe est en voie de promotion grâce à un fort investissement dans le travail ou à une alliance matrimoniale ; un autre groupe reste encore proche du milieu populaire par l'appartenance du conjoint à la classe ouvrière.

La sécurité d'emploi, les possibilités de progression, les conditions de travail pèsent fortement sur le mode de vie en permettant des projets à plus ou moins long terme dans lesquels la double activité professionnelle du couple joue un rôle important.

MOTS-CLES :

Employés -Banque -P.T.T. -Famille -Travail -Fonction Publique -Mobilité sociale -Stratégie -Mode de vie -Classe sociale.

FICHE BIBLIOGRAPHIQUE

ACTION CONCERTEE : Vie sociale dans l'entreprise

Recherche sur l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. Programme mobilisateur 5

Décision d'aide n° 83.d.0480

Auteurs : PITROU (Agnès), GUELAUD (Françoise)

Titre : Les relations entre les situations de travail et la vie hors-travail : le cas des employés de la banque et des P.T.T.

Organisme bénéficiaire : C.N.R.S.
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail AIX EN PROVENCE

Date de rédaction du compte rendu de fin d'étude : juillet 1986.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION : 7

I . Des classifications incertaines 9
II. L'aspiration promotionnelle 13
III. L'intégration au milieu de travail 16
IV . Insertion sociale et mode de vie 19
V. Un groupe insaisissable ? 22
ANNEXE : Données statistiques sur les employés 24

CHAPITRE I : Comment aborder l'étude des employés ? 36

I. Trois hypothèses de travail 37
II. Trois dimensions à intégrer 42
III. La méthode d'approche 44
ANNEXE : Caractéristiques des employés de l'échantillon 53

CHAPITRE II : Les situations de travail 62

I. Caractéristiques générales d'emploi 63
II. Organisation du travail. Types d'emploi 99
ANNEXE : Quelques statistiques sur le personnel des Banques et des PTT 124

CHAPITRE III : Comment devient-on employé de banque ou des P.T.T. 129

I. Origine sociale 130
II. Cheminement scolaire 133

CHAPITRE IV : Attitudes à l'égard du travail 142

I. Attitude à l'égard du milieu professionnel 143
II. L'investissement au travail 151

CHAPITRE V : Du travail au mode de vie : existe-t-il un mode de vie "employé" ? 182

I. Les employés stabilisés homogames 198
II. Les employés promotionnels 266
III. Les employés-ouvriers 318
ANNEXE : Tableau récapitulatif des caractéristiques des couples de l'échantillon 338

CONCLUSION 343

BIBLIOGRAPHIE 359

REMERCIEMENTS

Cette recherche a été rendue possible grâce à la bienveillance que nous ont accordé les administrations et sociétés bancaires concernées, en nous permettant l'accueil à de nombreuses informations, contenues dans leurs fichiers ou transmises oralement, et en nous permettant l'accés aux lieux de travail pour prendre contact avec les employés et employées.

Nous remercions particulièrement :

- La direction du Personnel et des Affaires Sociales, et le Service Statistique du Ministère des PTT.

- La direction régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur des Postes

- La direction départementale des Bouches-du-Rhône des Postes

- Les receveurs des bureaux de poste choisis comme lieu d'enquête

- Les directions nationale et régionale du Crédit Lyonnais et de la Société Générale.

- La direction de la Banque MARTIN-MAUREL à Marseille

- Les directeurs des agences bancaires où la recherche s'est déroulée

Nous remercions enfin tous ceux et celles qui nous ont fourni de précieuses indications sur l'organisation et les conditions du travail dans les agences et bureaux de poste, ainsi que les couples qui ont bien voulu accepter de nous recevoir à domicile et de nous livrer avec une grande confiance les renseignements sur leur vie quotidienne qui sont à la base de notre description.

INTRODUCTION

La problématique de notre recherche s'inscrit dans la ligne des travaux sur les interactions entre la vie de travail et la vie hors-travail ; c'est-à-dire les recherches qui s'efforcent de mettre en relation, avec une attention égale portée à ces deux pôles, les particularités des structures professionnelles et celles des lieux de vie non-professionnels, où s'expriment les pratiques et les aspirations des hommes et des femmes <1>.

Nous ne reprendrons pas en introduction le débat, largement développé depuis plusieurs années et que nous avons nous-mêmes analysé ailleurs (1), des rapports entre la sphère de production et celle des "modes de vie", dont le courant de pensée le plus unifié a longtemps été celui du marxisme, démontrant que les rapports sociaux à l'intérieur du système productif engendrent ceux qui se développent dans le domaine de la "reproduction". De plus en plus dégagée des visions trop mécanistes, voire déterministes qui ont longtemps bloqué le renouvellement des approches, la discussion s'est enrichie progressivement des observations concernant l'évolution des milieux professionnels, en particulier par suite des changements technologiques, jusqu'à poser la question de l'éclatement ou du morcellement des catégories professionnelles qui semblaient auparavant constituer des repères relativement homogènes et stables -telles que la classe ouvrière ou paysanne <2> ; ou de l'émergence des catégories floues, telles que les cadres, ou la classe moyenne <3>. Le débat s'est déplacé également sur le terrain mouvant (le concept même ayant été critiqué) des modes de vie, le développement de "la société de consommation" -autre concept bien incertain- ayant semblé à certains préfigurer l'homogénéisation des manières de vivre et de participer à la vie sociale ; ou plus exactement, l'adoption de modes de vie différenciés semblant devenir une affaire de choix personnel n'ayant plus grand chose à voir avec une appartenance de classe ou un enracinement professionnel. Si une certaine autonomisation de la sphère

---

(1) Voir en particulier :
PITROU (A.) Vie familiale et vie professionnelle : relations et interactions. Etat des recherches sociologiques en France. ANACT, Collection Etudes et recherches, Paris, 1979.
PITROU (A.), BATTAGLIOLA (F.), BUISSON (M.), ROUSIER (N.), RUFFIER (J.), TOUSSAINT (Y.) : Trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Le cas des employés de la sécurité sociale et des aides-soignants. LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 1982. Multigraphié, 400 p. voir par exemple pp. 9 à 28.

du hors-travail est indéniable, comme le souligne Alain TOURAINE dans la "société post-industrielle" :

> *"Ainsi, s'il ne faut exclure nullement l'image de milieux qualitativement différents, il faut les subordonner aux thèmes conjoints de la stratification et de la culture de masse, c'est-à-dire de la participation hiérarchisée, et progressant par bonds, à la consommation de masse" (p. 53).*

et plus loin :

> *"une grande partie des thèmes culturels de notre société n'ont plus leur origine dans l'activité professionnelle des hommes, mais dans les produits de cette activité... Les groupes socio-économiques tendent à se différencier de plus en plus par leur degré de participation aux thèmes et produits de la culture, et non plus par la possession d'une subculture différente des autres" (p. 262). <4>.*

il semble pour le moins prématuré de renoncer à chercher comment interagissent les transformations des structures de travail, les conduites des travailleurs, et l'intrusion effectivement spectaculaire de nouvelles offres en biens, services, moyens de communication à l'intérieur des familles, des espaces de vie et des groupes sociaux formels et informels. Cette analyse doit forcément intégrer l'évolution des formations scolaires et post-scolaires, médiatrices de l'insertion professionnelle et de l'accès à la culture au sens large, ainsi que le déplacement des frontières entre les rôles masculins et féminins dans les tâches productives et sociales.

I. DES CLASSIFICATIONS INCERTAINES

Examiner comment se relient les spécificités du mode de vie avec les caractéristiques des situations professionnelles pose dès l'abord la question de la définition des catégories professionnelles que l'on prend comme objet d'étude. La nécessité de savoir "de qui l'on parle" -simple, en apparence- pose des problèmes qui semblent particulièrement ardus pour certains groupes. C'est le cas précisément des employés que nous avons choisi d'étudier. La définition statistique, élaborée et utilisée par l'INSEE, est basée sur la nature de l'activité et le niveau hiérarchique : est "employé" celui qui accomplit des travaux non-manuels et qui ne fabrique pas d'objet matériel, et ceci à un niveau d'exécution simple, sans responsabilité hiérarchique. Cette très large définition suppose, pour cerner plus précisément le contexte

du travail et la situation, de la croiser avec d'autres dimensions de ces emplois : le secteur d'activité (les employés travaillent aussi bien dans le secteur secondaire que dans le secteur tertiaire), la branche (par exemple : services de santé, commerces, assurances... pour ne parler que du secteur tertiaire), et le statut : fonction publique ou secteur privé. On voit de la sorte cette catégorie se fragmenter et éclater en sous-groupes dont il est visiblement difficile de postuler a priori l'homogénéité des conditions de travail et de vie -comme en témoigne, par exemple, l'indéniable différence entre les employés de commerce et les employés de bureau (de plus en plus souvent distingués dans les classifications utilisées, du reste). De surcroît -et nous avons nous mêmes rencontré cette difficulté dans la constitution de notre échantillon- les cursus professionnels des employés (au moins dans les grands services ou les administrations) rendent aléatoire la distinction entre les niveaux indiciels ou "hiérarchiques" à partir desquels on cesse d'être employé pour devenir "autre chose", dénommé maintenant "intermédiaires" dans les catégories de l'INSEE : c'est le cas par exemple des contrôleurs des PTT, ou des gradés de la banque aux premiers échelons dont la nature du travail et le niveau, souvent atteint à l'ancienneté (pour les banques) ou par concours interne ne requérant pas les mêmes diplômes que le recrutement externe (PTT), apparaissent bien peu différents en fait de la situation des employés situés juste en dessous d'eux dans l'échelle des indices et des classifications. Il est difficile de faire l'hypothèse que ces différences peu accusées se répercutent de façon sensible sur le mode de vie. La question est alors: où faire passer la séparation ?

Ces hésitations se retrouvent explicitées lorsqu'on considère le sort réservé aux employés par les sociologues qui se sont intéressés à ces catégories . On trouve en effet les employés fréquemment assimilés aux "classes moyennes" dont ils constitueraient la strate inférieure (1), mais parfois aussi mêlés aux ouvriers dans une vaste "classe populaire" ; ou encore, ils font partie des "cols blancs", terme imagé qui symbolise leur distinction des "bleus de travail" de la classe ouvrière, mais qui les confond avec les ingénieurs et les cadres, ou encore les commerçants... Il semble bien que ces difficultés à circonscrire le groupe des employés, y compris sur un plan sociologique, aient quelque chose à voir avec la vision qu'a le chercheur de la

---

(1) Un nouvel avatar de ces glissements catégoriels est introduit par les discussions, fort actuelles, autour des "petits bourgeois", et plus encore de la "petite bourgeoisie nouvelle" <19>.

société, bien entendu, mais aussi sans doute avec une certaine absence d'identité propre à cette catégorie, qui permettrait de l'assimiler tantôt à un groupe voisin légèrement mieux placé dans la stratification sociale, ou tantôt à ceux qui sont les moins bien lotis.

La révolution silencieuse qui s'est accomplie dans la composition du groupe des employés et dans leurs fonctions -même si on se limite aux employés de bureau- a contribué encore à troubler l'image qu'ils renvoient et qui induit les classifications. Les changements technologiques tout d'abord, dont on parle pourtant moins dans le cas du tertiaire que dans le cas de l'industrie. Passer de la plume à l'ordinateur doit forcément laisser des traces dans la représentation que les intéressés ont de leur place dans leur firme et dans la société. Puis l'expansion constante jusqu'à la crise, de ces emplois (1) dilue et banalise dans une masse hétérogène ce type d'emploi et ceci d'autant plus que, comme nous le notions, il est souvent mal identifié. Enfin, la place croissante qu'y occupent les femmes donne à ces travaux un statut, et peut-être une image, particuliers.

La fréquente dévalorisation des emplois "bureaucratiques" dans l'opinion (terme dont la connotation est généralement péjorative) indique bien qu'il n'est sans doute pas évident pour un employé de savoir comment il se situe aujourd'hui dans la société -ce qui explique peut-être pourquoi, entre autres conséquences, les centrales syndicales ont toujours eu du mal à savoir "où mettre" les employés et comment agir avec eux, et pourquoi les chercheurs se trouvent en face des mêmes perplexités, jusqu'à se demander s'il faut en faire une catégorie "à part" dans leurs analyses.

De ce fait, statistiques et enquêtes renvoient, à propos des employés, une double image de leurs comportements hors-travail. Du côté des conduites de loisirs, de culture, de participation sociale, ils se situent dans la "moyenne", entre les ovuriers et les cadres, comme s'ils formaient un groupe qui assure les transitions au long de l'échelle sociale. Ils vont plus au cinéma (32 %) que les ouvriers (24 %), mais moins que les cadres (42 %). Ils regardent moins la télévision (77 %) que les ouvriers (82 %), mais plus que les cadres (71 %)... on pourrait allonger la liste <5>.

---

(1) Rappelons que même depuis le début de la crise, le secteur tertiaire continue à se gonfler tandis que le secteur secondaire décroît rapidement.

Et pourtant sur le plan des moeurs familiales et conjugales, c'est souvent eux qui ont des comportements extrêmes. En ce qui concerne la fécondité, les employés ou femmes d'employés ont été à l'avant-garde des familles réduites et restent encore une des catégories les moins fécondes. Leurs enfants en bas-âge sont ceux qui sont gardés le plus souvent à l'extérieur du foyer. Employés et employées sont également les plus forts demandeurs de divorce (après le personnel de service). Les femmes d'employés ont les taux d'activité les plus élevés, comparées aux conjointes d'autres catégories sociales...

Ce contraste de comportements pose question. Si l'on sait, comme nous le rappelions, l'hétérogénéité des situations regroupées sous le terme global "d'employés" utilisé pour les décrire, qui brouille peut-être partiellement les résultats, il faut se rappeler que cette même définition exclut par ailleurs les femmes employées dans leur grande majorité lorsqu'elles ne sont pas "chefs de ménage" ou mariées à un employé ; seules, quelques statistiques commencent à les spécifier, en particulier celles qui concernent les caractéristiques conjugales et familiales ; et il est frappant de constater alors que les résultats se modifient peu.

Nous rappelons dans l'annexe ci-jointe en fin d'introduction les principales données statistiques extraites des enquêtes récentes ; car, même sous leur aspect global, elles apportent un éclairage stimulant pour le questionnement sur les employés à travers l'ambivalence des comportements hors-travail qu'elles révèlent. Du côté des conduites familiales, des comportements que certains considèrent comme en "pointe" ; du côté des comportements culturels, des pratiques "moyennes". On comprend mieux alors pourquoi certains auteurs incluent les employés dans la petite bourgeoisie nouvelle <6> et que les employés soient évoqués à propos de tous les débats sur la classe moyenne, puisque, précisément, beaucoup de leurs comportements le sont, mais toutefois en-deça de ceux des cadres <u>moyens</u> eux aussi. Il faut bien reconnaître qu'il est difficile de s'y retrouver entre ces diverses conceptions de la "moyenne", surtout lorsque les référents "inférieurs" (les ouvriers, la classe populaire) et "supérieurs" (la bourgeoisie) sont, comme le remarque Alain TOURAINE, "des termes eux-mêmes hérités du passé". On comprend aussi qu'une analyse plus rigoureuse des traits qui pourraient, à l'intérieur de leur situation professionnelle, se relier à tel ou tel de ces comportements, et en liaison avec leurs trajectoires sociales, s'avère indispensable pour sortir de discours menacés par une vue idéologique ou ethnocentrique de la part des chercheurs. Les sociologues qui se sont intéressés directement aux employés en tant que groupe social spécifique ont déjà ouvert bien des pistes de réflexion,

appuyées sur des observations et des analyses approfondies. Leur terrain s'est situé généralement sur les lieux de travail, et ce sont donc les attitudes des employés vis-à-vis des réalités de leur vie professionnelle qui sont au coeur de leurs interprétations, souvent en référence à celles des ouvriers dont l'identité au travail est apparue comme moins "fuyante". Mais que ces traits soient explicitement ou non reliés aux comportements du hors-travail, et qu'ils se prolongent ou non par des interrogations sur une éventuelle appartenance à la classe moyenne, ils constituent un corpus de connaissances ou de réflexions par rapport auxquelles nous pourrons situer nos propres hypothèses.

II. L'ASPIRATION PROMOTIONNELLE

> *"Le monde des petits fonctionnaires écrit M. CROZIER <7>, comme d'ailleurs le monde des employés, nous semble se caractériser essentiellement comme le monde de la promotion... (celui dans lequel) les questions de prestige et de statut social ont le plus d'importance"...*

affirmation reprise par J. GOLDTHORPE <8> qui force le trait en constatant que les employés de son échantillon désirent universellement une promotion même s'il ne s'agit que d'une espérance morale : prestige, initiative, autorité. D'une manière plus empirique, et dans deux pays bien différents, G. GASPARINI <9>, en Italie, indique que les 2/3 des employés qu'il a étudiés dans 4 entreprises différentes sont tendus vers la promotion (alors que cet espoir n'a une probabilité de se réaliser que pour un tiers d'entre eux) ; toutefois, les femmes manifestent un intérêt beaucoup moins universel pour une carrière ascendante. D'autre part, en Ecosse, A.J.M. SYKES <10> comparant les attitudes d'ouvriers et d'employés travaillant dans la même entreprise, note les réponses suivantes à la question : "qu'est-ce qui est le plus important dans un emploi : la paie ou les perspectives de promotion ?"

	Paie plus importante	Perspective de promotion	Total des effectifs (1)
Employés	0	96	96
Ouvriers	106	12	118

(1) Cette enquête se situe vers 1963.

Ce désir ascensionnel, selon M. CROZIER, trouve son origine dans le système d'avancement professionnel, dans le bagage scolaire possédé par les employés, et dans la localisation des lieux de travail. "Les employés sont au bas de l'échelle, mais ils sont déjà sur l'échelle". Ils disposent des outils linguistiques nécessaires à cette ascension lente ou rapide. Contrairement aux usines, leurs lieux d'emploi sont situés au centre des villes, ce qui leur offre des occasions permanentes d'échanges et de stimulation intellectuelle (1).

Michèle LEGENDRE <11>, qui a repris le protocole d'enquête de Michel CROZIER vingt ans après pour l'appliquer à des employés des mêmes catégories (1977), note pourtant la désillusion et le découragement des employés non promus après l'âge de 30 ans ; un certain espoir reparaît pourtant chez certains autour de la quarantaine, ce qui cadre bien avec les courbes de carrière observées, l'avancement le plus rapide se trouvant en début de carrière dans la plupart des administrations ou sociétés. C'est le moment où se tentent les efforts promotionnels dans le prolongement presque immédiat ou encore proche de l'entraînement scolaire ; c'est aussi le moment où ces aptitudes à la mobilité et à la formation sont attendues par les chefs hiérarchiques.

Pour M. CROZIER et J. GOLDTHORPE, ce comportement promotionnel se conforte en dehors de la sphère professionnelle par le choix du conjoint et le mariage, qui consacrent fréquemment la rupture avec les traditions ouvrières quand elles existaient, que ce soit à travers le type de fréquentation ou la référence au milieu familial. M. LEGENDRE souligne, quant à ce dernier point, l'augmentation sensible entre 1957 et 1977 du nombre des employés qui ont l'impression que leur situation s'est améliorée par rapport à celle de leurs parents ; impression confirmée par la conviction qu'ils expriment de "bien vivre" grâce à leur salaire (2), la proportion des employés déclarant qu'ils "vivent mal" ayant baissé des 2/3 de l'échantillon à 1/3 entre 1957 et 1977 ; mais l'auteur ne peut déceler de corrélation significative entre cette impression et les facteurs "objectifs" tels que le niveau réel du salaire, la profession du conjoint, le poids des charges familiales.

---

(1) Affirmation que contredit BRAVERMAN <14>, écrivant, il est vrai, une dizaine d'années plus tard ; il observe que les grandes concentrations tertiaires se développent en périphérie.

(2) Peut-être se cache-t-il derrière cette affirmation l'effet non seulement du salaire de l'employé, mais du double salaire perçu par le couple... mais l'auteur ne le note pas.

Vision hiérarchique du monde social et professionnel dans lequel on souhaite s'élever, et non plus vision dichotomique de classes en conflits ; J. GOLDTHORPE relie cette perception hiérarchique qui caractérise les employés, à une perspection "ouverte" de la stratification. Il suffit d'avoir les qualités nécessaires et de la persévérance pour monter. L'existence du "self made man" a encore une réalité effective pour l'employé, ce qui ne peut manquer de renforcer ses convictions dans le mérite comme principe de vie.

S'il croit en effet que son niveau de consommation de prestige et la qualité de sa vie quotidienne ne cesseront de s'améliorer, c'est bien un peu parce qu'il sait que, quoiqu'il arrive, ses revenus continueront une progression régulière ; mais il pense malgré tout que c'est aussi grâce aux efforts qu'il déploie dans la gestion de son travail et de son mode de vie. Pour lui, il vaut la peine de faire des sacrifices dans le présent, en attendant une récompense "différée". C'est cet aspect ascétique que P. BOURDIEU prête au petit-bourgeois d'éxécution <12> : "il est l'homme du plaisir et du présent différés". C'est plus tard que seront touchés les dividendes de l'effort pour accroître le capital d'aujourd'hui, éventuellement à la génération suivante. Cette notion de sacrifice, opposée à l'hédonisme qui porte à prendre au jour le jour les rares satisfactions du présent immédiat, exige de savoir jusqu'à quel point ce sacrifice est <u>raisonnable</u>, c'est-à-dire quelles chances on a d'obtenir des satisfactions futures supérieures aux satisfactions sacrifiées.

Derrière cette analyse, se profile la notion de calcul et de prévision qui a souvent été dépeinte comme un trait pertinent de la condition des employés. Leur faible fécondité attestée par les statistiques en est l'expression la plus significative : mieux vaut concentrer sur un petit nombre de têtes les fruits de l'effort présent, afin d'assurer à la descendance les capitaux de départ qui les placeront en bonne situation (meilleure que celle des parents) pour partir dans la compétition. Ainsi que le notait M. HALBWACHS :

> *"les employés, petits ou moyens, afin de supporter leur situation dépendante, ont besoin de se représenter qu'il y a pour eux, pour leur famille plus tard, en tout cas, possibilité de pénétrer dans la classe élevée, dont ils sont déjà bien plus proches que les ouvriers...Au moins tiennent-ils à ce que leurs enfants ne redescendent pas" <13>.*

On remarquera que les recherches les plus anciennes insistent davantage sur la notion de prestige que l'on espère retirer de la promotion (peut-être parce que le souci de se différencier des ouvriers,

que souligne HALBWACHS, est encore prédominant), alors que les plus récentes mettent plus l'accent sur les avantages concrets que l'on en obtiendra. Car sans aller jusqu'aux positions extrêmes de certains auteurs proches du marxisme, tels que BRAVERMAN <14>, qui croient en la prolétarisation des employés, les observateurs récents insistent sur la banalisation et la dévalorisation de leurs fonctions : plus nombreux, produits d'une instruction plus largement répandue y compris dans les couches populaires, leur dévalorisation s'accroîtrait avec l'informatisation des tâches (1). Que reste-t-il alors des privilèges anciens : savoir lire et écrire, effectuer des opérations non-manuelles, détenir une parcelle d'autorité comme "gestionnaire" des biens ou des personnes ?

Dans cette hypothèse de dévalorisation, nous pourrions logiquement nous attendre au renforcement de l'aspiration promotionnelle, à moins que le principe de réalité ne se soit imposé, à savoir la probabilité minime, et décroissante, d'accéder aux échelons supérieurs. Question fondamentale à éclairer, sinon à trancher, pour saisir comment conditions de travail et stratégies de vie interagissent à l'heure actuelle à l'intérieur de ces groupes sociaux.

III. L'INTEGRATION AU MILIEU DE TRAVAIL

Traditionnellement, la sociologie du travail cherche à apprécier la "satisfaction au travail" des salariés selon la nature de leurs conditions de travail et leur propre situation. Concernant les employés, les différentes recherches ont relevé un certain nombre de caractéristiques qui semblent expliquer une satisfaction relativement élevée vis-à-vis de l'emploi qu'ils occupent, satisfaction qui croît avec l'ancienneté, mais qui est inversement proportionnelle au niveau d'instruction ou au diplôme possédé (et aussi, comme le formule G. GASPARINI, selon que l'employé se sent ou non "déchu" par rapport à son origine sociale). Les éléments les plus stables qui fondent cette

---

(1) C.W. MILLS souligne toutefois que si la différence entre la condition des ouvriers et celle des employés tend à s'affaiblir, "ces changements n'ont pas été provoqués par un abaissement de la condition du col blanc, mais beaucoup plus par le relèvement de celle de l'ouvrier" <17> par exemple la mensualisation ou l'octroi des mêmes avantages sociaux.

satisfaction sont la sécurité d'emploi, statutaire ou de fait, le statut social (voire le "prestige") de ce type d'emploi non manuel et l'environnement du travail ; HALBWACHS y ajoute, pour les petits fonctionnaires, la conviction de détenir une parcelle de l'autorité de la puissance publique, et il en déduit que c'est la raison pour laquelle les employés se croient obligés d'investir davantage dans leur aspect extérieur, ce qui se traduit par un poste "habillement" important dans leur budget <13>. Selon lui, les employés sont réguliers et exacts, et ont une morale professionnelle exigeante et un fort attachement aux règles apprises.

Mais le doute s'introduit sur la persistance de ces attitudes avec l'évolution des modes de travail, rejoignant les interrogations rappelées précédemment sur la différenciation entre les employés et les ouvriers. M. LEGENDRE <11> constate dans son enquête de 1977 que les employés valorisent de plus en plus la sécurité de l'emploi, tandis que leur intérêt au travail décroît, ce qui confirme la prévision de M. CROZIER : moins d'intérêt offert par les tâches, moindre prestige, moindre rémunération ; mais il estime, quant à lui, que cette évolution se répercutera de façon moins sensible sur les attitudes dans la mesure "où ces tâches sont assurées de plus en plus par des femmes aux aspirations plus réduites"... En fait, l'évolution de la satisfaction tirée de l'emploi doit donc être examinée par rapport aux changements intervenus dans les conditions effectives de travail, mais aussi par rapport au glissement progressif du recrutement vers des candidats plus exigeants, face à un emploi qui se banalise.

Corollairement, on peut penser que l'attachement à leur firme ou à leur société par les employés, que soulignait encore HALBWACHS, et que l'on pourrait traduire dans la fonction publique par "l'esprit de corps", est lui aussi en voie d'ébranlement. C'est le sentiment de M. LEGENDRE : les employés ont le sentiment d'être mal payés en retour de leur conscience professionnelle, et sont passés de relations "passionnelles" avec leur société à des relations contractuelles. Mais cette tendance ne semble pas générale : G. GASPARINI conclut l'examen des attitudes des employés de banque italiens en les résumant comme "un modèle d'intégration sociale" ; il relie cette attitude aux contacts plus directs et fréquents avec les cadres supérieurs hiérarchiques, et à l'attachement "à vie" issu du déroulement de carrière dans la même firme. Cet attachement s'exprime à la fois par une propension plus forte des employés que des ouvriers à utiliser les organisations (en particulier de loisirs) mise en place par l'entreprise (GOLDTHORPE <8>),

et par les prises de position en cas de grève (1), comme le relève par exemple SYKES dans son enquête : 86 employés sur 96 se prononcent en faveur de l'acceptation des objectifs de leur firme, et aucun ouvrier sur 118 <10>.

Ce dernier trait se relie directement aux comportements syndicaux manifestés par les employés. Tous les chercheurs sont d'accord pour souligner la faible implication des employés dans la militance syndicale (en particulier lorsqu'ils font une comparaison entre ouvriers et employés). Le syndicalisme des employés est peu intransigeant et non révolutionnaire, il est essentiellement défensif, ce que confirme la baisse des effectifs durant la dernière décennie, constatée dans certaines enquêtes. J.M. SYKES insiste une fois de plus sur le contraste absolu qu'il observe, dans son échantillon, entre ouvriers et employés : 4 employés sur 96 disent préférer la négociation collective à la négociation individuelle, tandis que les 118 ouvriers de l'échantillon privilégient la négociation collective. Ce cas extrême reflétant bien un mode de rapports sans doute assez général vis-à-vis de la hiérarchie ou de la direction, et une attitude individualiste que GOLDTHORPE met en évidence, aussi bien dans sa finalité (soi et sa famille) que dans ses moyens. L'action syndicale des employés tend donc à être instrumentale et apolitique, les employés étant beaucoup plus tournés vers des objectifs immédiats et concrets de défense des acquis que vers des visées de transformation politique :

> *"l'ambiance et le fonctionnement de la cellule syndicale locale sont beaucoup plus importants pour leur affiliation que la confiance dans les grandes orientations de la confédération" <9>.*

Ainsi que le conclut M. CROZIER "le jeu d'attaque est plus individuel que le jeu de défense".

Le milieu de travail des employés semble donc se présenter comme un milieu compétitif, mais dans une ambiance feutrée. En effet, la nature des relations sociales qui s'y établissent dépend des traits déjà soulignés du mode d'organisation du travail, qui permet la communication formelle ou informelle, de la proximité de la hiérarchie et peut-être (bien que cette hypothèse ait été rarement explorée) de la faible

---

(1) Il s'agissait d'une grève déclenchée à propos des projets de nationalisation de l'entreprise. On notera incidemment que les résultats obtenus par SYKES apparaissent presque comme trop convaincants dans leur unanimité.

technicité du travail. D. LOCKWOOD <16> pense aussi que le désir de contacts dans le milieu de travail peut avoir pour origine la mobilité imposée par le jeu des mutations, et l'habitat hétérogène des employés (à la différence des cités ouvrières) où il est difficile de créer des relations ; de ce fait, le réseau des connaissances faites sur le lieu de travail serait le plus immédiat et le plus accessible. Quoiqu'il en soit, ces auteurs soulignent aussi que les employés mettent moins de barrières entre les relations sociales à l'intérieur du travail et celles de la vie privée que les ouvriers : les collègues peuvent devenir des amis, et la camaraderie est un élément important de l'ambiance de travail. Cette attitude est ambivalente, puisque ce sont ces mêmes collègues qui deviennent parfois des concurrents et que la promotion est plus ou moins dépendante des rapports que l'on entretient avec les chefs. Mais les employés semblent considérer qu'il est normal qu'un collègue promu prenne ses distances avec les non-promus : ils sont un peu jaloux, mais pas choqués. L'investissement dans le mode de communication et de relations à l'intérieur du milieu de travail, qui est ordinairement considéré comme l'apanage des femmes, semble bien jouer pour les deux sexes dans le contexte des bureaux, au moins quand la concentration n'est pas trop forte (1).

Ces observations font entrevoir déjà un mode de sociabilité différent de celui des ouvriers : la notion même de "se faire des amis", l'utilisation des services offerts par les organisations... tendent à mettre en évidence un style de relations plus formelles, finalement assez cohérent avec la nature des rapports à l'intérieur même de l'entreprise, hiérarchisés et respectueux des statuts et des places de chacun.

IV. INSERTION SOCIALE ET MODE DE VIE

Il est assez frappant de remarquer que les recherches très approfondies qui ont été menées par les sociologues sur les comportements et aspirations des employés ne se soient que très

---

(1) Il semble en effet, sans que beaucoup de recherches y renvoient, à part celle déjà ancienne de M. CROZIER sur les fonctionnaires des chèques postaux, que les unités importantes qui se sont constituées autour du traitement informatique centralisé engendrent d'autres comportements sociaux. Mais aucune recherche récente ne s'est attachée à cette hypothèse.

partiellement intéressées (et parfois de façon purement allusive) à ce que devenaient ces mêmes employés, une fois sortis de leur travail, dans leur vie familiale et sociale. On peut reconnaître à cette limitation une tendance qui a longtemps prévalu en sociologie du travail à ne pas déborder les limites de l'entreprise. Les deux seules directions dans lesquelles a été amorcée de façon un peu construite une réflexion sur les comportements des employés hors de leur lieu de travail concernent d'une part le problème de leur insertion sociale, et d'autre part leurs rapports à la culture.

M. CROZIER souligne fortement l'ambiguïté de la situation sociale de l'employé, née de sa forte implication dans les relations de travail tout en aspirant à s'en différencier par la promotion (1).

> *"Ces contradictions ne semblent pas provisoires, ni condamnées à être résolues, mais au contraire à se développer : l'employé est dans une situation de travailleur subalterne (par sa rémunération, son manque d'autonomie, sa subordination), mais il s'identifie au monde des classes dirigeantes par son désir de faire carrière et de préparer l'avenir de ses enfants" <7>.*

Cette ambivalence de son statut met l'employé dans une situation porte-à-faux par rapport aux classes mieux affirmées dans leur identité, selon les formules frappantes de C.W. MILLS :

> *"Création récente d'une époque brutale, le col blanc n'a pas de culture propre, sinon la civilisation de masse dont il est le produit et qui s'efforce de l'aliéner encore davantage. Pour se sentir en sécurité, il doit chercher des attaches, mais aucune communauté, aucune organisation ne semble faite pour lui. Son isolement en fait un client tout trouvé pour les produits de culture synthétique populaire : presse, films, radio et télévision", C.W. MILLS <17>.*

C'est sans doute pour trouver ces attaches que, comme le disait HALBWACHS, l'employé s'en tient aux règles apprises qui éviteront les comportements hasardeux, alors qu'il a grand peine à définir sa place

---

(1) Incertitude sociale renforcée dans le cas que souligne GOLDTHORPE, où les employés sont mariés à des ouvrières (ou l'inverse), le conjoint employé ayant tendance à imposer sa prépondérance dans le couple.

dans la société. L'isolement et le retrait social pourraient donc être le corollaire de cette incertitude ainsi que la soumission aux séductions de la consommation :

> *"l'individu est sollicité de s'évader de sa condition de producteur social, de se reconstituer un microcosme privé dont il jouirait et sur lequel il règnerait en souverain solitaire", A. GORZ <18>.*

Cette situation entre deux mondes sociaux entre lesquels il oscille, provoque chez l'employé l'incohérence des choix culturels, souvent inadéquats aux moyens dont il dispose. Au carrefour de plusieurs traditions culturelles" de par leur métier, leur origine, leur mariage, la durée de leurs études, leurs fréquentations, comme le souligne M. LEGENDRE, ils sont en même temps sollicités, surtout lorsqu'ils veulent continuer leur ascension, par l'accès à la culture "bourgeoise". Ils constituent l'exemple type des membres de la petite-bourgeoisie qui, selon P. BOURDIEU, ont une stratégie permanente de "distinction" <12>.

> *"Ils ont un capital scolaire relativement faible, (égal ou inférieur au BEPC) et font des choix qui portent nettement la trace de leur trajectoire. Ainsi, ceux d'entre eux qui sont en ascension manifestent de maintes façons leur respect pour la culture légitime et choisissent des oeuvres typiques du goût moyen ou même populaire".*

tandis que le choix est inverse pour ceux dont le père appartenait aux classes supérieures. Il n'y a pas encore coïncidence pour eux entre "l'être et le devoir-être"... Ce sont des "appelés non encore élus". Cette reconstitution de la trajectoire sociale, particulièrement diversifiée chez les employés du fait de leur origine et de leur fréquente hétérogamie, est indispensable pour saisir dans quel espace social et culturel ils vont se mouvoir, compte tenu des capitaux qu'ils détiennent de ce fait. L'ascension rendue possible par une petite accumulation de capital scolaire leur donne l'ambition de la conforter sur le plan culturel, mais aussi sur celui des "manières" déjà différentes de celles des ouvriers, ne serait-ce que sur le plan de la tenue ou du langage. Mais il leur manque encore l'aisance qui caractérise celui qui a intériorisé (parfois après plusieurs générations) les normes et les règles du jeu du monde cultivé.

Pris entre la difficulté de se classer et la tentation de le faire en se démarquant d'autrui, il semble donc que les employés, quoique "mieux engagés dans le grand jeu de la vie moderne que les ouvriers" (M. CROZIER), parce que plus cultivés et mieux informés, connaissent des problèmes d'insertion sociale qui leur soient propres -

et que peut-être ils transmettent à leurs enfants. Sans doute faut-il ne pas s'attendre à les trouver parmi les agents sociaux consciemment investis dans l'action collective.

V. UN GROUPE INSAISISSABLE ?

Il ressort de l'ensemble des caractéristiques qui ont été dégagées par les recherches sur les employés que leur trajectoire particulière en fait un groupe instable. Instable d'abord par la coupure fréquente entre les origines sociales et la situation présente, et par le désir de sortir de cette situation. Mais plus instable du fait de ce que les sociologues appellent les "incongruences" du statut, c'est-à-dire le décalage qui peut exister entre les moyens économiques, les ouvertures culturelles et le réseau social ; a fortiori lorsqu'on considère le couple, dont les membres sont parfois d'origines différentes. Cet aspect "transitionnel" du groupe des employés n'arrivant pas à trouver leur identité propre s'oppose à ce que leur statut professionnel comporte de stabilité, de continuité et d'absence d'aventure, voire même de surprise. Ils apparaissent insaisissables alors qu'ils sont maintenant légion, peut-être simplement parce que leur vie quotidienne n'attire pas les regards.

Nous venons, à travers ce rapide survol de la littérature scientifique qui les concerne (1), de voir à la fois la permanence et les variations des traits qui leur sont prêtés. Car il est clair que, d'HALBWACHS à GASPARINI, nous avons parcouru plusieurs étapes différentes de leur histoire, et que de MILLS à CROZIER, nous les avons vu vivre dans des sociétés nationales différentes aussi. Les chercheurs les plus anciens se référaient encore à l'époque où les employés constituaient une catégorie relativement privilégiée qui jouissait d'une parcelle de considération du fait de leur niveau d'instruction et de leur fonction administrative ; les plus récents se situent après la grande vague d'expansion du tertiaire dont ils supposent les effets perturbateurs en mettant en évidence le sentiment qu'ils ne sont plus

---

(1) Notre investigation gagnerait à voir aussi ce que la littérature générale dit des employés quand elle les met en scène : il est à remarquer qu'ils sont plus souvent choisis comme héros vers le début du siècle que de nos jours, et que l'image qui est renvoyée d'eux est généralement peu flatteuse, qu'il s'agisse de "Messieurs les Ronds de Cuir", des héros des oeuvres de LABICHE ou des pièces de boulevard, ou, plus récemment, d'un "certain Monsieur BLOT" qui se confond quelque peu avec les murs.

aussi bien placés dans le jeu socio-professionnel. Nous prenons conscience ainsi du processus de transformation qui a atteint aussi cette catégorie dont on parle rarement et dont les membres s'expriment particulièrement peu, même en comparaison de "l'élite" de la classe ouvrière (1).

Mais il n'en est que plus frappant de voir revenir, à travers une cinquantaine d'années et plusieurs pays industriels, les thèmes récurrents que nous avons soulignés dans nos têtes de chapitre : souci de l'amélioration constante de la situation professionnelle pour accéder à la catégorie considérée comme "supérieure" à travers un processus de mobilité sociale inter ou intra-générationnel ; forte intégration au milieu de travail qui porte les espoirs de promotion et qui offre le seul lieu de rencontre avec des "pairs" ; difficulté d'insertion sociale du fait d'une situation "en porte-à-faux" entre deux mondes plus fortement typés et cohérents (le monde ouvrier, le monde bourgeois). Existe-t-il une interaction entre la situation "transitionnelle" d'un groupe qui serait sans cesse aspiré vers le haut et l'incohérence apparente des comportements révélés par les statistiques ? En tout état de cause, il serait assez difficile de considérer les employés comme une "classe" caractérisée par des comportements et des représentations spécifiques, une image stable d'eux-mêmes, et la conscience des solidarités qui les unissent.

Sur l'exemple d'employés choisis dans certains secteurs particulièrement importants du début de la présente décennie, est-il possible de mettre en évidence des caractéristiques plus précises et plus stables de leur situation professionnelle et de leur mode de vie, malgré la phase de changements rapides (technologiques et démographiques) qu'ils viennent de subir ?

---

(1) Les souvenirs biographiques de militants ouvriers, témoins des grandes péripéties des luttes dans l'industrie, spontanés ou suscités par des chercheurs, permettent d'avoir une image sans doute quelque peu biaisée, mais vivante et colorée de la vie ouvrière. On n'a aucun équivalent chez les employés.

ANNEXE INTRODUCTION

QUELQUES DONNEES STATISTIQUES SUR LES EMPLOYES

Les données statistiques recueillies ici font référence aux catégories socio-professionnelles suivant le code utilisé par l'INSEE depuis 1950. Cette nomenclature est en voie de révision.

En effet les transformations importantes dans l'espace social depuis cette date, la trop grande hétérogénéité de certaines catégories et une meilleure connaissance des divers groupes sociaux grâce à de nombreuses études, ont conduit l'INSEE à mettre au point une nouvelle nomenclature lors du recensement de 1982 (1).

Cette nouvelle nomenclature des Professions et Catégories socio-professionnelles (P.C.S.) cherche :

- d'une part à unifier les anciennes nomenclatures des professions et des catégories socio-professionnelles,

- d'autre part à regrouper des groupes sociaux présentant des constellations de propriétés spécifiques : niveau scolaire, origine sociale, revenu, patrimoine, pratiques culturelles, pratiques familiales.

Cela a amené à des modifications notables dans les catégories de cadres supérieurs et professions libérales et dans celle des cadres moyens, et en particulier l'introduction de la distinction importante entre salariés de la Fonction Publique (2) et salariés des entreprises.

---

(1) Cf. A. DESROSIERES, A. GOY et L. THEVENOT. L'identité sociale dans le travail statistique : la nouvelle nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles. Etudes et Statistiques, février 1983.

(2) Fonction publique : Etat et Collectivités locales (à l'exclusion de la Sécurité Sociale, SNCF, EDF et entreprises nationalisées).

ANCIENNE NOMENCLATURE	NOUVELLE NOMENCLATURE
CADRES SUPERIEURS ET PROFESSIONS LIBERALES	CADRES, PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPERIEURES
30 Professions libérales	31 Professions libérales
32 Professeurs, Professions littéraires et scientifiques	33 Cadres de la Fonction Publique
33 Ingénieurs	34 Professeurs, Professions scientifiques.
34 Cadres administratifs supérieurs	35 Professions de l'information, des arts et des spectacles
80 Artistes	37 Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
	38 Ingénieurs, Cadres Techniques d'entreprises
CADRES MOYENS	PROFESSIONS INTERMEDIAIRES
41 Instituteurs, Professions intellectuelles diverses	42 Instituteurs et assimilés
42 Services médico-sociaux	43 Professions intermédiaires de la santé et du travail social
43 Techniciens	44 Clergé, Religieux
44 Cadres administratifs moyens	45 Professions intermédiaires administratives de la F.P.
81 Clergé, Religieux	46 Professions intermédiaires, administratives et commerciales des entreprises
	47 Techniciens
	48 Contremaîtres et Agents de Maîtrise
EMPLOYES	EMPLOYES (et personnel de service)
51 Employés de bureau	52 Employés civils, agents des services de la fonction publique
52 Employés de commerce	
PERSONNEL DE SERVICE	
71 Gens de maison	53 Policiers et militaires (grade inférieur à adjudant)
72 Femmes de ménages	55 Employés de commerce
73 Autre personnel de service	56 Personnel des services directs aux particuliers
82 Armée, Police	

En ce qui concerne les catégories d'employés que nous avons étudiés, ils se trouvent en fait dans plusieurs rubriques :

- dans la catégorie employés : AEX, AAP et employés banque,

- dans la catégorie cadres moyens (professions intermédiaires dans la nouvelle nomenclature) : contrôleurs des PTT, gradés II à IV des banques, ces nouveaux grades ayant été obtenus par promotion (sauf pour quelques personnes de l'échantillon PTT entrés directement au grade contrôleur),

- dans la catégorie cadres : inspecteurs des PTT (nous n'avons pas de cadres, gradés V et plus, parmi l'échantillon de banque) ayant atteint ce grade par promotion.

C'est donc par promotion interne que pour certains il y a eu passage d'une catégorie à l'autre. Il nous a donc paru important dans les statistiques suivantes de rassembler quelques données relatives aux catégories auxquelles appartiennent ou vers lesquelles peuvent tendre les divers "employés" de notre échantillon : employés, cadres moyens, cadres supérieurs. Ces catégories sont, nous venons de le voir, assez hétérogènes et rassemblent des sous-groupes sociaux dont les comportements ou les caractéristiques peuvent être assez diverses ; en particulier la distinction entre secteur public et secteur privé serait très intéressante, mais l'ancienne classification ne permet pas de l'avoir. Ceci pour dire que les statistiques suivantes, pour intéressantes qu'elles soient, ne renvoient pas nécessairement l'image des catégories que nous avons étudiées, mais elles permettent cependant de situer les groupes sociaux dans lesquels se trouvent les personnes enquêtées.

I. ORIGINE SOCIALE

Alors que la reproduction sociale est forte dans les catégories extrêmes : agriculteurs, cadres moyens, ouvriers, la fluidité est relativement importante dans les catégories intermédiaires. Ainsi, 91 % des exploitants agricoles avaient un père déjà actif dans l'agriculture, 49 % des ouvriers avaient un père déjà ouvrier et 46 % des cadres supérieurs avaient un père cadre supérieur ou patron ; seuls 12 % des cadres moyens, et 8 % des employés reproduisent les situations paternelles, alors que respectivement 33 % et 42 % d'entre eux sont issus de la classe ouvrière.

CATEGORIE SOCIO PROFESSIONNELLE DE L'ENFANT SELON CELLE DU PERE

(Actif de 40 à 59 ans)

Enfant / Père	Agriculteur exploitant	Cadres supérieurs et professions libérales	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
		FILS			
Agriculteur	91,3	8,2	12,0	22,4	29,1
Patrons industrie et commerce	3,1	24,0	15,1	15,1	11,2
Cadres supérieurs	1,0	21,9	9,0	4,1	1,2
Cadres moyens	0,2	13,2	12,1	4,4	2,1
Employés	0,9	9,1	14,1	8,3	6,0
Ouvriers	3,2	19,0	32,9	41,5	48,6
TOTAL (1)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		FILLES			
Agriculteur	87,8	10,2	13,1	16,9	33,4
Patron industrie et commerce	4,6	21,3	18,4	18,6	10,5
Cadres supérieurs	0,9	25,9	10,9	3,2	0,7
Cadres moyens	-	9,8	11,1	7,4	1,6
Employé	1,1	8,6	11,7	10,7	6,6
Ouvriers	6,6	19,2	31,5	39,5	45,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Y compris autres catégories

SOURCE : R. POHL, J. SOLEILHAVOUP. Formation mobilité sociale. Enquête FQP 1977 in Collection de l'INSEE D. 93.

CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE ET STATUT DU PERE ET DU FILS

Père \ Fils	Cadre moyen		Employé	
	Privé	Public	Privé	Public
Agriculteur	10,8	13,8	21,4	27,7
Patrons industrie et commerce	17,7	12,9	19,5	14,0
Profession libérales et cadres supérieurs secteur privé	6,8	2,8	1,6	1,1
Cadres supérieurs secteur public (1)	2,2	6,6	2,1	2,2
Cadres moyens secteur privé	8,5	4,2	3,7	1,5
Cadres moyens secteur public (2)	4,5	7,2	0,6	2,4
Employés secteur privé	7,2	7,0	3,6	2,5
Employés secteur public	10,7	17,9	8,1	14,8
Ouvriers	31,7	27,7	39,5	33,9

(1) et professeurs
(2) et instituteurs

SOURCE : Enquête F Q P 1977

On observe par ailleurs une assez forte hérédité du statut paternel: public ou privé.

Ainsi, parmi les cadres moyens du secteur privé, 25 % avaient un père dans le secteur public, parmi les cadres moyens du secteur public la proportion était de 41 %.

Parmi les employés du privé : 21 % avaient un père travaillant dans le secteur privé, parmi les employés du public, la proportion était de 30 %. On remarque par ailleurs une plus forte ascendance agricole parmi les cadres moyens ou employés du secteur public.

II. NUPTIALITE

Le taux de nuptialité baisse dans toutes les catégories sociales et le taux de célibat augmente, mais cette évolution n'est pas la même dans tous les milieux sociaux. En 1975, le célibat masculin était d'autant plus élevé que le statut professionnel était plus bas ; depuis 1975, c'est dans les classes moyennes et supérieures que le célibat a le plus progressé parmi les hommes.

Chez les femmes, c'est parmi les salariées que la proportion des célibataires est la plus élevée et a le plus progressé depuis 1975.

EVOLUTION DU TAUX DE CELIBAT DES PERSONNES AGES DE 30 à 34 ANS

	Ouvriers	Employés	Cadres moyens	Cadres supérieurs
Hommes				
1975	14	14	10	10
1981	14	18	16	18
Femmes				
1975	9	15	20	21
1981	13	15	21	26

Source : Enquêtes Emploi 1975 et 1981 in : Données Sociales 1984.

REPARTITION DES COUPLES, SELON LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES CONJOINTS EN 1981

	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Autre	Non actif	TOTAL
			EPOUSE				
Mari Cadre supérieur	16	18	13,3	1,4	4,2	47,1	100
Cadre moyen	4,2	24,1	25,7	6,2	6,6	33,2	100
Employé	1,8	11,2	30,8	12,2	11,1	32,9	100
Ouvrier	0,5	5,9	17,9	20,6	12,5	42,6	100
			MARI				
Epouse Cadre supérieur	56,6	16,9	5,2	7,0	7,9	6,4	100
Cadre moyen	19,3	29,5	9,7	23,3	12,9	5,3	100
Employée	8,3	18,3	15,5	41,0	11,6	5,3	100
Ouvrière	1,2	6,2	8,8	67,3	8,2	8,3	100

SOURCE : Economie et Statistique, Juin 82. Enquête emploi 1981.

Parmi ceux qui se marient, l'homogamie entre les conjoints reste forte dans toutes les catégories, sauf pour celle des employés où l'on observe une relative hétérogamie ; ainsi 15 % des femmes employées ont un mari employé, 41 % ont un mari ouvrier, 27 % ont un mari cadre moyen ou supérieur.

Par contre, parmi les maris employés et dont la femme est active, 18 % ont une femme ouvrière, 46 % ont une femme également employée. Dans le cas d'hétérogamie, la situation socio-professionnelle est plus élevée pour le mari dans la plupart des cas.

Le taux de divorce est en forte augmentation depuis une dizaine d'années dans toutes les catégories sociales. Toutefois, il reste plus faible parmi les catégories non-salariées. Parmi les classes salariées il a augmenté particulièrement fortement dans les catégories intermédiaires : employés et cadres moyens. Ce sont aussi les catégories où les femmes sont entrées les plus nombreuses depuis 20 ans et où la proportion d'épouses actives est la plus élevée. Il est certain que l'autonomie et l'indépendance économique jouent un rôle important dans la possibilité de demander le divorce, même si d'autres facteurs ont également joué dans cette évolution.

DEMANDE DE DIVORCE SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE EN 1975
(Taux pour 1000)

	Agriculteur	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
Demande de :					
l'époux	1	6,7	8,3	11,6	6,7
l'épouse	0,4	8	7,8	12,2	8

Source : Le divorce en France, Collection INSEE, D 85-86

III. LA NATALITE

L'observation de la fécondité par catégorie socio-professionnelle fait apparaître une courbe en U : fécondité maximum pour les catégories les plus basses, minimum pour les catégories moyennes et intermédiaires, et moyenne pour les catégories les plus élevées. La fécondité a aussi tendance à varier selon le niveau culturel de la mère: maximum pour celles qui n'ont aucun diplôme, minimum pour celles qui ont un diplôme intermédiaire, moyenne pour les mères ayant les diplômes les plus élevés.

Si l'on croise ces deux variables, il en résulte que la fécondité est minimum pour les classes moyennes dont les femmes ont des diplômes moyens (employés et cadres moyens dont la femme a le BEPC).

NOMBRE D'ENFANTS SELON LA CONDITION SOCIO-PROFESSIONNELLE DU MARI ET LE DIPLOME DE LA FEMME (1)

CSP du mari / Diplôme de la femme	Cadre sup.	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Agriculteur
BAC	2,65	2,40	2,17	2,26	-
BEPC	2,27	2,04	2,04	2,05	2,83
CEP	2,21	2,12	2,22	2,45	2,87
Sans diplôme	2,51	2,38	2,49	2,98	3,01

(1) Descendance finale des femmes nées entre 1910 et 1929
Source : Enquête famille 1975. Economie et Statistique, octobre 1977.

Le nombre des premières naissances en début de mariage a tendance à baisser pour les catégories supérieures (cadres) et à rester stationnaire parmi les catégories plus basses : employés et ouvriers, où la moitié des premières naissances ont lieu dans les 18 mois après le mariage.

POURCENTAGE DES PREMIERES NAISSANCES AU BOUT DE 18 MOIS DE MARIAGE SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU MARI

	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier
1962	52,8	51,9	49,3	55,0
1971	41,1	45,4	49,0	55,4

Source : J.C. DEVILLE, Activité féminine et fécondité, Economie et Statistique, octobre 1977.

En ce qui concerne les conceptions prénuptiales, on observe une augmentation dans les catégories sociales les plus basses, une diminution dans les plus élevées.

CONCEPTIONS PRENUPTIALES SELON LA CONDITION SOCIO-PROFESSIONNELLE DU MARI (Mariages de 1972)

Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
30 %	23 %	17 %	14 %

Source : J.C. DEVILLE et DESPLANQUE, Fécondité et milieu social, Economie et Statistique, mai 1979.

Les naissances hors-mariage liées à la cohabitation juvénile et à l'augmentation des divorces sont de plus en plus nombreuses. Mais le caractère de ces naissances illégitimes a fondamentalement changé, puisque dans la moitié des cas l'enfant est reconnu par son père, alors que ce n'était le cas que d'un enfant naturel sur 5 en 1968. Il s'agit donc la plupart du temps de naissances illégitimes voulues et non plus subies.

Ainsi, la proportion d'enfants naturels diminue parmi les catégories les plus défavorisées (personnel de service et salariés agricoles) et augmente dans les classes moyennes ou intellectuelles.

ENFANTS NATURELS SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE LEUR MERE

	Catégorie socio professionnelle de la mère						
	Patrons industrie et commerce	Personnel de service	Ouvrières	Employés de bureau	Cadres moyens administratifs	Cadres supérieurs administratifs	Ensemble
% d'enfants naturels							
1968	11,7	21,2	11,7	5,7	4,8	7,2	6,4
1980	20,6	16,6	13,4	8,7	7,8	10,0	11,4
% d'enfants naturels reconnus par le père							
1968	38,2	13,0	14,8	15,3	18,0	25,8	22,5
1980	62,0	46,8	47,3	57,2	63,2	68,7	50,1

SOURCE : Economie et Statistique Juin 1982

IV. ACTIVITE FEMININE

Les catégories d'employés et de cadres moyens sont des catégories très féminisées. Ce sont aussi des catégories en forte expansion entre 1960 et 1975 et qui ont accueilli un grand nombre de femmes, permettant au taux global d'activité féminine de passer de 35 % à 40 % entre 1954 et 1975. L'augmentation de l'activité féminine est particulièrement importante aux âges jeunes et les abandons d'activité sont plus faibles après le mariage ou la première naissance.

C'est aussi dans les ménages des catégories intermédiaires que les épouses sont le plus souvent actives : cadres moyens et employés.

PROPORTION DE FEMMES DANS DIVERSES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES EN 1975

Cadres supérieurs	dont administratifs	Cadres moyens	dont administratifs	Employés de bureau	Ouvriers	Patrons industrie et commerce	Toutes catégories
26 %	20 %	49 %	52 %	69 %	24 %	39 %	41 %

ACTIVITE DE L'EPOUSE SELON LA CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU CHEF DE MENAGE

Cadres supérieurs	dont administratifs	cadres moyens	dont administratifs	Employés de bureau	Ouvriers	Patrons industrie et commerce	Ensemble
53 %	51 %	67 %	63 %	68 %	57 %	70 %	62 %

Source : Enquête Emploi 1981

INTERRUPTION DE L'ACTIVITE SALARIEE SELON LE RANG DE NAISSANCE
ET LA CONDITION SOCIO-PROFESSIONNELLE DE LA MERE

	Cadre	Employée	Ouvrière
1ère naissance	14 %	29 %	33 %
2ème naissance	12 %	29 %	61 %

Source : Enquête INED 1973

V. MODES DE VIE

Logement :

Ce sont les catégories à revenu moyen qui ont davantage bénéficié de l'aide à la pierre et plus particulièrement les familles avec enfants ; la proportion des accédants à la propriété est élevée dans ces catégories.

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
Domicile au centre des villes	33,5 %	26,6 %	31,8 %	26,8 %
Maison individuelle	42,5 %	39,3 %	36,1 %	46,7 %
Propriétaire	54,0 %	42,8 %	38 ,9 %	35,4 %
dont : accession	(87,1)	(86,7)	(78,9)	(74,2)

Source : INSEE, Données Sociales 1984.

Vacances :

TAUX DE DEPART EN VACANCES

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
Eté				
1975	85,3	80,1	63,1	48,7
1982	84,6	77,7	64,7	53,3
Hiver				
1975	50,0	36,0	19,5	9,6
1982	58,9	45,8	28,2	14,2

Source : Enquêtes Vacances de l'INSEE.

Ce sont parmi les catégories d'employés et de cadres moyens que les départs en vacances l'hiver se sont le plus développés depuis quelques années, alors que la proportion des départs en vacances l'été se modifie peu.

Pour leurs vacances, les comportements de ces catégories sont intermédiaires entre celles des cadres supérieurs et celles des ouvriers :
- séjours fréquents chez les parents ou ami,
- peu de résidences secondaires,
- davantage de locations de vacances que les ouvriers,
- utilisation relativement importante du camping ou caravaning, mais moindre que celle des ouvriers.

TYPE DE SEJOUR DE VACANCES SELON LA CONDITION SOCIO-PROFESSIONNELLE DU CHEF DE MENAGE

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers
Résidence secondaire	16,9	7,7	6,8	5,4
Location	11,9	13,1	12,5	9,6
Tente, caravane	8,1	13,6	13,5	21,6
Résidence principale de parents ou amis	26,7	38,1	35,4	39,2
Ensemble (1)	100	100	100	100

(1) Y compris autre type de séjours
Source : INSEE, Données Sociales, 1984.

CHAPITRE I

COMMENT ABORDER L'ETUDE DES EMPLOYES ?

A la suite des recherches antérieures effectuées par les chercheurs de différents pays, et que nous venons de rappeler, notre objectif est de mettre en évidence, si elles existent, la constitution, la stabilisation et l'existence propre d'un groupe social caractéristique qui tirerait ses particularités non seulement d'une appartenance professionnelle commune, et de ses réactions à l'intérieur de cette situation, mais d'un rapport spécifique à la vie sociale, et plus particulièrement familiale, qui lui donnerait une certaine homogénéité et le différencierait des groupes sociaux voisins. Les moyens limités que nous mettons en oeuvre n'ont pas l'ambition de remettre forcément en cause les conclusions de nos prédécesseurs -remise en cause qui s'expliquerait, entre autres, par l'évolution historique de la catégorie- mais de suggérer une nouvelle lecture de la situation des employés appartenant aux groupes étudiés dans la société actuelle.

I. TROIS HYPOTHESES DE TRAVAIL

Par rapport à ce qui a été dit des employés, il nous semble important de définir les grandes hypothèses que nous cherchons à tester. Elles sont au nombre de trois.

1.1. La mobilité sociale

Nous avons vu que les employés avaient généralement été décrits comme des mobiles permanents, déployant leurs efforts pour une amélioration constante de leur statut -à travers leur stratégie professionnelle, comme par le moyen de leurs pratiques prévisionnistes dans la vie familiale et leur essai d'assimilation aux pratiques culturelles de la classe supérieure. Mais la notion de mobilité sociale ne renvoie pas seulement à l'effort accompli au cours de la génération présente. Il doit signifier aussi que les employés constituent une sorte de génération de transition : venus des strates moins favorisées qu'eux ou en déclin (ouvriers, artisans, commerçants), ils auraient pour leurs enfants des rêves et des projets, d'une nouvelle étape dans la progression sociale -et il s'agit alors de considérer leurs trajectoires : la pente, et non plus seulement le penchant, comme dirait P. BOURDIEU.

Nous supposons, quant à nous, que cette vue "promotionnelle", si elle a été vraie antérieurement, n'intègre pas suffisamment les changements qui ont affecté la situation des employés dans la société actuelle et qui ont dû contribuer fortement à les stabiliser. D'une part, leur très fort accroissement rend plus aléatoire une progression qui n'atteindra forcément qu'un certain nombre d'entre eux, surtout parce que cette expansion a été suivie du "tassement" actuel qui produit

une pyramide démographique peu propice à l'avancement généralisé (beaucoup de candidats à la promotion, et peu de nouveaux arrivants à encadrer) ; il s'y ajoute une stratégie des directions qui tend à favoriser le recrutement direct de cadres très diplômés pour faire face aux bouleversements technologiques et organisationnels en cours.

Nous savons d'autre part qu'une grande partie du gonflement de la catégorie des employés s'est faite à partir de l'entrée des femmes. Qu'on le constate seulement, comme M. CROZIER, ou qu'on le déplore, on sait que les femmes ont encore de la difficulté à considérer qu'elles peuvent prétendre à une forte promotion au cours de leur carrière (la notion même de "carrière" leur est souvent presque étrangère) <20> ; peut-être d'abord et avant tout parce qu'elles voient avec réalisme les difficultés auxquelles elles se heurtent aussi bien du fait des hiérarchies consciemment ou inconsciemment enclines à la discrimination, que des problèmes d'organisation familiale, et même de l'incompréhension de leur entourage. L'aspiration promotionnelle risque donc d'être assez faible de leur côté ; renforce-t-elle pour autant celle des hommes, soucieux de se démarquer ? (1).

Enfin, le temps a passé depuis l'émergence des premiers employés de bureau lors du développement industriel de la fin du XIXème siècle ou de la transformation des fonctions administratives. Les employés actuels s'enracinent dans une tradition déjà longue et, du fait de l'expansion continue qu'ils ont connue depuis cinquante ans, ont de plus en plus de probabilité d'être issus de familles où quelqu'un, père ou mère, voire oncle ou grand père, était dejà lui-même employé. L'hypothèse de l'ascension inter-générationnelle doit donc être revue elle aussi ; cette remise en perspective a du reste déjà été mise en évidence dans les recherches récentes sur la mobilité <21> <22>, qui sous-estiment pourtant la "reproduction" en éliminant les femmes des lignées observées.

Cette dimension de mobilité et de stratégie ascensionnelle sera en quelque sorte le fil conducteur de l'essentiel de notre analyse, tant elle nous paraît importante pour rapprocher les employés dans leurs comportements et leurs représentations d'eux-mêmes, ou éventuellement tracer entre eux des lignes de clivage et de différenciation.

---

(1) Nous avons mis en évidence un processus de ce type chez les employés de la Sécurité Sociale : l'incitation à la promotion du petit nombre d'hommes ayant débuté comme employés était le fait des intéressés eux-mêmes, mais aussi de la hiérarchie <24>.

1.2. L'influence des caractéristiques communes de la situation professionnelle :

La plupart des analyses qui étudient l'influence de la situation professionnelle sur la constitution de groupes sociaux spécifiques plus ou moins vastes s'attachent à définir et étudier d'une part les traits "objectifs" de cette situation, et d'autre part la manière dont les individus concernés vivent cette situation à travers leurs conduites et leurs représentations. Ainsi en est-il des recherches qui ont porté sur des catégories très vastes (la classe ouvrière, les cadres...) et plus encore de celles qui concernent des groupes professionnels beaucoup plus circonscrits : les mineurs, les instituteurs, les médecins, les artisans-boulangers, les ouvriers de l'industrie automobile ou de la sidérurgie... dont les auteurs ont analysé finement ce qu'ils considéraient comme des "déterminants" liés à la profession, même lorsqu'ils relativisent très fortement toute idée de déterminisme entre situation de travail, pratique et représentations. Les recherches que nous avons recensées sur les employés se situent bien dans cette ligne.

Nous n'échapperons donc pas à la démarche qui consiste à repérer les critères "structurants" de la situation de travail pour les confronter aux caractéristiques de la population qui s'y trouve. Mais, outre que nous rejetons l'hypothèse d'une relation univoque, rejet sur laquelle nous allons revenir, il nous semble que le repérage même des spécificités de la situation de travail doit être réexaminé, en particulier en ce qui concerne les employés. En effet, l'importance qu'elles revêtent selon les moments et les lieux, et leur nature, évoluent constamment. Ainsi en est-il par exemple de la valorisation de la sécurité de l'emploi, ou du moins d'une forte stabilité, dont il est clair que la conjoncture de récession économique renforce la valeur, lui donnant sans doute la priorité par rapport à d'autres traits tels que l'intérêt propre du travail ou les chances de promotion : par contre, d'autres attributs tels que la mensualisation (comme le notaient certains auteurs que nous avons examinés) sont maintenant partagés, bien au-delà des employés, par tous les salariés, et les avantages sociaux sont assurés au moins à tous ceux qui appartiennent à des firmes importantes... Lorsqu'après avoir examiné les particularités des situations de travail que nous avons retenues, au prochain chapitre, nous récapitulerons les traits qui semblent caractériser ces situations, nous aurons donc à relativiser leur valeur spécifique dans la période où nous vivons. Mais nous devons aussi garder en vue l'évolution historique, car les employés qui ont commencé leur vie professionnelle voici dix ou quinze ans étaient sans doute situés dans un contexte un peu différent de celui où ils vivent aujourd'hui ; cette évolution a

marqué et marque encore leur rapport au travail. Il est clair que les effets induits que nous prêtons à ces traits de la profession sur les conduites du travail et du hors-travail demanderont à être explicités, à titre hypothétique, pour guider notre examen des modes de vie.

Cette relativisation concerne aussi non plus les traits de la profession seulement, mais ceux des hommes et des femmes qui l'ont adoptée. S'il est vrai, comme le remarque F. MUEL <23>, qu'il y a un ajustement permanent entre l'individu et le poste, l'identification du poste "dépend (donc) de l'histoire sociale du poste et de l'histoire sociale individuelle" : d'où l'importance que nous accordons aux trajectoires biographiques des employés et employées pour comprendre comment ils sont situés et comment ils vivent leur situation, comment "ils font leur poste" (F. MUEL) mais aussi de façon plus générale, comment ils vivent à partir de cette situation qu'ils occupent. Nous pensons que non seulement l'origine sociale, mais encore la scolarité, les circonstances de l'entrée dans la profession -mue par un certain attrait ou adoptée à défaut de mieux-, le mariage avec tel(le) conjoint(e) "produisent" des employés différents même lorsqu'ils travaillent côte à côte dans le même bureau. A fortiori, considérons-nous que le sexe, de même qu'il marque les trajectoires, induit un rapport différent au travail. Cette dernière évidence ne semble avoir été perçue, pour les employés, que par de rares auteurs tels que M. CROZIER ou G. GASPARINI, sans avoir été poussée très loin dans leur analyse (1). On peut s'en étonner lorsqu'on sait quelle est la proportion de femmes dans ces emplois.

1.3. Les modes d'insertion sociale

Notre parcours bibliographique nous a permis de mettre en évidence les particularités qui semblent caractériser la sociabilité des employés ou plus largement leur rapport à la société et aux groupes environnants. Leur besoin de se différencier par rapport aux ouvriers sans qu'ils puissent pour autant s'identifier complètement à la classe supérieure ou moyenne supérieure à laquelle ils n'ont pas accès ou ne l'ont que timidement, même lorsqu'ils tentent une promotion, semble

---

(1) Nous avons déjà mis en évidence la trajectoire des employés masculins et féminins à la Sécurité Sociale et dans les hôpitaux <24>, et l'incidence de la trajectoire sociale et du mode d'entrée des femmes dans leur profession sur la continuité de leur vie professionnelle <25>.

faire conclure les auteurs à un certain isolement doublé d'un malaise, puisque "aucune communauté, aucune organisation ne semble faite pour eux" (MILLS). Ce serait une incitation à maximiser les relations dans le travail, où l'on côtoie des semblables, au moins quant à leur niveau socio-professionnel propre, et que l'on peut présumer enclins aussi à rechercher ces contacts "sûrs", ne posant pas de problème d'écart social et de rejet potentiel.

Entre le risque d'isolement lié à une certaine "incongruence du statut" ou à un décalage entre les aspirations sociales et le niveau actuel (et, peut -être, le niveau du réseau familial d'origine), et la recherche d'une identité sociale propre, se pose en effet la question du lieu d'enracinement social que les employés recherchent. Traditionnellement, les classes populaires le trouvent dans leur famille, avec laquelle les relations sont généralement chaudes et actives <26>, dans leurs équipes de travail et ses prolongements (le café...), dans le quartier, tandis que les cadres, sans négliger ces réseaux, déploient leur activité sociale aussi dans les groupes organisés (associations, clubs..) et dans un réseau électif souvent vaste qui redevient maintenant en partie, par la ségrégation des espaces urbains, un réseau lié à l'habitat. Il importe de vérifier si, pour les employés, c'est bien le milieu de travail qui constitue le point d'ancrage social, même s'il reste ténu, en tant que lieu où ils peuvent partager avec d'autres une identité commune. Le silence qui plane, dans les recherches antérieures, sur les rapports que les employés entretiennent avec leur parenté nous paraît relever plus des modes d'observation (centrés sur le travail) que d'un constat. On peut même faire l'hypothèse que ce réseau social "à portée de la main" est particulièrement adapté à leur situation incertaine, sauf à penser -ce qui est cohérent avec les problématiques habituellement développées- que l'aspiration à la promotion provoque le rejet d'une famille qui n'est pas insérée dans la même spirale ascendante, ce qui nous ramène aux analyses parsoniennes.

Il est plus que probable que la trajectoire sociale de chaque employé ou employée les positionne différemment par rapport aux réseaux sociaux disponibles pour lui ou elle et pour le couple qu'ils ont formé. Mais il faut regarder de beaucoup plus près en premier lieu ce que représente le milieu de travail comme occasion de créer des contacts, et d'autre part comment se font et se défont les relations au cours du cycle de vie -sans doute différemment selon qu'il y a déplacement géographique ou stabilité, selon la densité et l'homogénéité du réseau familial, selon la parité ou l'hétérogamie du couple. Avant même de s'interroger sur une certaine conscience commune qui donnerait une consistance sociale au groupe des employés, l'examen des pratiques

sociales et de leur vécu peut déjà révéler dans quelle mesure ils se reconnaissent ou non une identité propre qui leur permet de partager des intérêts et des sentiments communs avec ceux qui occupent une même situation professionnelle.

II . TROIS DIMENSIONS A INTEGRER

Par rapport aux recherches qui ont déjà été menées sur les employés, notre préoccupation est d'examiner les hypothèses que nous venons d'énoncer grâce à une démarche qui dépasse le cadre professionnel actuel, instantané, pour tenter d'appréhender les dimensions constitutives de "l'être employé aujourd'hui". Nous avons en effet souligné que la plupart des recherches s'étaient focalisées sur le lieu de travail, et parfois au mieux, sur quelques conduites culturelles et sur un "ailleurs" social qui n'était pas toujours clairement déterminé - celui des relations au sens large-. Cette approche, conforme aux préoccupations de la sociologie du travail qui a longtemps privilégié le cadre de l'entreprise comme lieu d'émergence des conduites caractéristiques de l'appartenance de classe (1) semble maintenant avoir constitué une étape importante, mais qu'il faut dépasser sans pour autant s'enfermer dans un culturalisme étroit. Trois dimensions nous semblent essentielles à intégrer dans cette perspective.

2.1. La dimension diachronique :

Le désir ou le besoin de reconstituer les étapes de la vie des personnes dont on cherche à comprendre le mode d'insertion sociale s'est trop généralisé ces dernières années pour qu'il y ait lieu d'y insister beaucoup. Si les "récits de vie" posent des problèmes méthodologiques, voire de statut scientifique, qui demanderont encore bien des recherches, leur justification se trouve dans la nécessité de saisir les "trajectoires". La visée ou l'évolution tandancielle du cursus (la "pente", comme dirait BOURDIEU) est plus importante à connaître pour définir et prévoir la stabilité et la signification de certaines conduites que l'état de la situation au moment de l'observation. En fait, on sait du reste comment s'établit un va-et-vient permanent entre

---

(1) Faut-il voir dans cette approche le fait qu'il s'est agi longtemps d'une sociologie masculine portant principalement sur des travailleurs masculins ? Ou bien est-on maintenant plus attentif à ce qui se passe dans le hors-travail à cause de l'importance visible qu'il a pris dans les analyses et les discours ?

aujourd'hui, hier et demain chaque fois qu'il s'agit d'interpréter un évènement ou une attitude, et même de les décrire. Rassembler des traits caractéristiques du mode de vie de plusieurs employés sans avoir une clé pour savoir où ils vont et d'où ils viennent voudrait dire que l'on se prive de toute possibilité de les distinguer ou de les rapprocher autrement que de façon mécanique, ce qui peut déboucher sur des contresens importants.

2.2. La bi-polarité du couple :

Notre intention est d'accorder une même attention aux deux membres du couple, même si nous l'avons choisi en sélectionnant le conjoint qui est employé des PTT ou des banques, et si, de ce fait, sa situation de travail nous est mieux connue. Il est clair, en effet, que le "mode de vie" -y compris en ce qui concerne ses interactions avec le travail-relève de l'activité conjointe de l'homme et de la femme, y eût-il forte dominance de l'un sur l'autre, ou désaccord latent entre eux. Les pratiques familiales ne sont pas issues seulement du rapport qu'entretient le conjoint employé avec son propre travail, mais des concurrences, compromis ou accords qui s'instaurent entre les deux trajectoires professionnelles et la réalisation d'une vie commune dans toutes ses dimensions. Nous avons souligné l'abus de langage que recouvre la dénomination de "couple d'employés" appliquée à un couple dont l'un des deux membres n'est pas identifié. Il est probable au surplus qu'il n'est pas indifférent, en cas d'hétérogamie, que ce soit l'homme ou la femme qui soit employé quant à l'effet sur les modes de vie qu'ils adoptent. Nous avons donc choisi de saisir les couples à un moment de stabilité, c'est-à-dire quand ils mènent une vie commune, quels qu'aient été ou soient dans l'avenir leurs avatars conjugaux : dans une société telle que la nôtre, c'est en effet essentiellement à partir des couples, noyaux d'une famille déjà complétée ou en voie de l'être, que s'élaborent et s'expriment les traits marquants des conduites qui marquent l'appartenance sociale. Il existe assurément aussi des manières de vivre propres aux employés vivant isolément (1), mais cette situation plus rare ou plus transitoire constituerait un révélateur moins opérationnel- et ne permettrait pas de saisir comment se modifie cette manière de vivre lorsque le conjoint n'est pas lui-même employé.

---

(1) Il semble par exemple, d'après nos observations sur les employés des postes, et d'après ce qu'ils disent de leur vie quelques années auparavant, qu'il existe un mode de vie spécifique des jeunes postiers déracinés de leur lieu d'origine et nommés à Paris. Mais il s'évanouit dès qu'ils se marient et/ou retournent vers leur région.

2.3. La visée inter-active

Elle est inhérente à l'ensemble de notre démarche. En nous situant à l'intersection des recherches qui ont étudié les employés sur leur lieu de travail -les plus nombreuses- et des enquêtes qui ont décrit leurs modes de vie en regroupant ceux qui avaient déclaré exercer cette profession, nous cherchons à articuler plus étroitement, et avec une meilleure identification du groupe, les interactions entre des segments d'existence qui sans cesse se renvoient d'un champ d'activité à l'autre. Si nous postulons a priori un certain pouvoir structurant de la situation de travail, et des perspectives qu'elle dessine ou qu'elle forme, sur les rapports qu'entretiennent les employés avec leur environnement social et avec leur vie quotidienne, puisque nous cherchons si le fait d'être employé crée des similitudes dans ces rapports, nous pensons que les stratégies conjugales et familiales, enracinées dans l'histoire passée, peuvent modifier sensiblement la manière "d'être employé", y compris sur le lieu de travail. La complexité des facteurs mis en jeu dans une telle approche laisse bien supposer que notre ambition ne se situe pas au niveau de conclusions définitives ; mais elle vise à préciser des hypothèses étayées sur des analyses de processus fins qui rendent compte, par les régularités et par les conduites signifiantes mises en évidence, de modes d'insertion sociale spécifiques.

III -LA METHODE D'APPROCHE

1.1. Les caractéristiques de notre méthode de recherche :

Elles se déduisent aisément des hypothèses que nous avons définies. Il est clair que notre mode d'approche et d'analyse doit répondre à trois exigences.

La première concerne la nécessité de considérer avec une même attention les situations de travail et les conduites familiales et plus généralement du hors-travail.

Nous nous sommes longuement expliqués sur ce point au moment où le projet de recherche prenait naissance <27>. Les recherches antérieures des économistes et sociologues du LEST et d'ailleurs sur le marché du travail, l'entreprise et les conditions de travail nous fournissaient un cadre conceptuel et de référence pour éclairer les situations de travail concrètes où nous puiserions notre échantillon d'observation. De même, nos analyses sur les structures familiales, les conditions et les modes de vie dans leur contexte d'environnement et

d'institutions nous permettaient de baliser le champ du hors-travail.

La deuxième exigence est de choisir et de s'attacher à des groupes bien circonscrits, dont on puisse déterminer avec une certaine précision les caractéristiques de situation. Nous aurions pu privilégier les critères de modes de vie comme éléments de choix ; notre problématique nous a conduit à définir les groupes d'abord par leur situation de travail, en nous focalisant sur un petit nombre de situations assez homogènes pour ne pas multiplier les catégories, et pour avoir la possibilité de les étudier à fond tout en gardant malgré tout des couples constitués, et non des individus isolés comme objet d'étude, afin de ne pas perdre la dimension familiale de notre problématique. Cette limitation expérimentale laisse supposer que sera nécessaire ultérieurement une investigation plus large.

Enfin, la troisième exigence concerne précisément de s'attacher à la dynamique familiale, considérée comme une résultante de l'activité propre de chacun des conjoints. La famille constitue bien en effet ce lieu-charnière où se forment et s'expriment les conduites et les aspirations, où se socialisent les individus qui sont constamment transformés aussi par la pratique de leur activité professionnelle qu'ils maîtrisent ou subissent à des degrès divers, et selon les moments de leur cycle de vie. Mais c'est essentiellement dans le domaine du hors travail que l'on voit émerger les conduites à partir desquelles on "repère" l'appartenance sociale et le mode d'insertion propres au groupe social d'identification.

2.2. Plus concrètement notre méthode de recherche peut se décrire ainsi :

2.2.1. En ce qui concerne <u>le choix de l'échantillon</u>, les situations de travail typiques à partir desquelles nous le constituons sont celles que l'on considère souvent comme le "coeur" du travail d'employé en 1985 : celles des employés travaillant dans de grandes administrations ou sociétés. Par souci d'homogénéité, nous avons retenu des entreprises à caractère public : la fonction publique, représentée par les PTT, les banques nationalisées qui sont régies par des conventions assurant une stabilité et des avantages sociaux assimilables à ceux du secteur public (1).

---

(1) Les péripéties de la constitution de l'échantillon nous ont conduit à intégrer, parmi les employés de banque, un sous-groupe appartenant à une banque privée régionale ; mais elle est régie pour l'essentiel par la convention collective des banques.

Ces grandes administrations ou sociétés offrent en particulier à leurs salariés des possibilités de promotion interne, dont l'utilisation par les employés pose une des interrogations principales de notre recherche, parce qu'elle met en oeuvre une stratégie professionnelle fortement imbriquée avec des projets familiaux, et aussi parce qu'elle manifeste les efforts concrets qu'ils font pour "sortir de leur condition" et réaliser une ascension sociale.

Nous avons noté ci-dessus l'importance que semblait revêtir, pour les relations sociales dans le travail, le fait d'appartenir à un collectif de travail plus ou moins vaste. Pour cette raison, nous avons homogénéisé aussi le type d'établissements à étudier, en laissant de côté les grandes concentrations de traitement des informations ou des produits, pour nous attacher aux "agences" qui constituent le dernier maillon de la chaîne : bureaux de poste (et non centres de chèques postaux ou de tri) ; agences bancaires (et non centres de traitement de l'information ou sièges sociaux).

Ces lieux de travail offrent à nos yeux une particularité importante pour notre problématique : celle de faire cohabiter sur des tâches semblables des hommes et des femmes -en proportion à peu près égale- ce qui n'est évidemment pas le cas par exemple des centres de tri, dont les employés sont à peu près tous masculins, ni des centres de chèques postaux où la dominante féminine est très forte, ni des sièges sociaux bancaires où les positions hiérarchiques masculines et féminines sont beaucoup plus dissemblables. Cette proximité géographique et socio-professionnelle entre les deux sexes nous paraît avoir une influence sur la manière dont se forment les images réciproques que les hommes et les femmes se font de leurs rôles sociaux, et sur les habitudes de collaboration concrète qui peuvent se forger entre eux. De ce fait, nous avons aussi comme caractéristique commune que tous les employés retenus sont en contact plus ou moins direct avec une clientèle, ce qui peut poser des problèmes intéressants non seulement par rapport aux conditions de travail, mais aussi par rapport aux processus d'identification aux clients, issus de milieux sociaux variés.

Ces employés sont situés dans la hiérarchie au niveau subalterne, tout en étant parfois déjà arrivés -par le jeu de la promotion interne- à la catégorie que l'INSEE désigne désormais comme "intermédiaire" : contrôleurs des PTT, gradés II à IV des banques. Agir autrement aurait signifié que nous renoncions à étudier tous les "promotionnels" ayant déjà franchi concrètement des étapes de progression. Par ailleurs, les différences de fonctions concrètes et de niveau de formation apparaissent comme ténues entre ces catégories et celle des employés de base, comme nous l'avons déjà noté.

Afin de mieux tester les comportements promotionnels, nous aurions souhaité inclure dans notre population des employés ayant franchi le seuil de la catégorie des cadres. Nous avons pu le réaliser pour les PTT, deux inspecteurs (ayant débuté comme contrôleurs) ayant été interviewés. Par contre, cela n'a pas été possible pour les banques ; il n'est évidemment pas exclu en théorie que parmi les jeunes employés, déjà "gradés", que nous avons rencontrés et qui manifestent une certaine ambition, l'un ou l'autre ne termine sa carrière comme cadre. Certains employés ou "intermédiaires", nous le verrons, semblent anticiper dans leurs conduites ou leurs aspirations certains traits de cette catégorie. Mais ils semblent difficiles à détecter, en pratique. Est-ce à dire que ces cursus d'ascension rapide relèvent dès à présent plus du mythe que de la réalité ? Nous aurons l'occasion d'y revenir en examinant les profils de carrière et les modes de promotion.

Par contre, nous trouverons parmi nos couples, par le jeu des alliances, des ouvriers ou des cadres mariés à une employée, ainsi que des cadres féminins mariées à un employé. Cette diversité nous permettra sans doute des comparaisons entre les comportements professionnels et familiaux des couples homogames où les deux membres sont employés, et ceux des couples où un employé doit "composer" avec un conjoint ou une conjointe ayant un autre mode d'insertion sociale ; ce qui devrait offrir un éclairage particulier sur l'existence éventuelle d'un style de vie propre aux employés.

En ce qui concerne les âges des employés interrogés, nous n'avons pas pu obtenir le clivage entre deux groupes (25-30 ans et 35-40 ans) que nous escomptions. Nous sommes en présence d'un éventail qui s'échelonne de 26 à 43 ans en ce qui concerne l'âge de l'employé ou l'employée choisi, sauf 2 employées qui ont atteint la cinquantaine. Il est clair que cette dispersion -même si la majorité se situe entre 28 et 40 ans- complique l'interprétation des carrières et des comportements familiaux ; elle rend en particulier difficile la comparaison entre les visées promotionnelles des plus âgés -qui ont pu avoir une certaine progression en début de carrière et qui stagnent aujourd'hui- et des plus jeunes -qui n'ont guère eu encore le temps de réaliser une avancée considérable. Mais l'examen d'un éventail ouvert de positions dans le cycle de vie, à cette phase exploratoire, offre par ailleurs une variété d'observations et d'hypothèses que nous avons tenté d'utiliser au mieux pour éclairer les traits propres aux vies des employés aux différentes étapes de leur carrière. Les reconstitutions rétrospectives des récits de vie permettent en outre de situer ce déroulement dans les contextes mouvants des événements extérieurs, en particulier ceux qui ont eu une influence directe soit sur le marché du travail, soit sur la modification des systèmes de valeurs et sur les modes de vie.

Enfin, il s'agit d'hommes et de femmes choisis dans des proportions voisines, et quelle que soit la profession de leur conjoint(e), sans exclure le cas où le couple travaille à l'intérieur de la même branche d'activité, voire dans le même bureau.

Du point de vue familial, notre seule exigence a été d'avoir affaire à des employés vivant conjugalement, qu'ils soient mariés ou non et quelles qu'aient été les péripéties antérieures de la vie conjugale de chacun. Nous nous sommes expliqués précédemment sur l'importance d'étudier des modes de vie un peu stabilisés, ainsi que l'interaction qui s'exerce entre les projets d'un homme et d'une femme au sein d'un couple, ayant ou non des enfants, importance qui a motivé ce choix. En fait, tous ces couples se sont avérés être mariés légalement (ce qui n'exclut pas une proportion non négligeable de remariages après divorce), ce qui n'est peut être pas étranger à l'âge et à la catégorie sociale considérée.

Concrètement, le recrutement de cet échantillon, malgré le nombre limité de cas que nous souhaitions étudier, a demandé des délais assez longs pour assurer les démarches et les contacts nécessaires. Les directions nationales des PTT et des banques concernées ont donné leur accord, ce qui a permis ensuite de recevoir un accueil favorable de la part des échelons régionaux, puis locaux. Le choix des lieux précis d'enquêtes a été effectué avec les responsables régionaux ou départementaux qui ont bien voulu examiner avec nous les situations les plus favorables, compte tenu de nos objectifs. 5 bureaux de poste (3 à Marseille, 2 dans des villes moyennes du département et 5 agences bancaires (4 à Marseille et 1 dans une ville moyenne) ont été ainsi retenus. C'est à l'échelon local des agences concernées qu'a été établie avec le receveur ou le directeur la liste des employés qui entraient dans nos critères : ces employés et employées ont été contactés par nous individuellement sur les lieux de travail pour obtenir leur accord, et celui de leur conjoint ou conjointe, en vue de l'entretien à domicile.

La bonne volonté et la qualité de l'accueil des responsables hiérarchiques que nous avons mobilisés nous ont beaucoup facilité le travail, et nous les remercions d'avoir accepté de rendre possible une recherche qu'ils n'avaient pas sollicitée, et dont les résultats sont toujours longs à leur revenir. Quant aux couples que nous avons mobilisés parfois une soirée entière, ou une partie du samedi, leur confiance quasi-générale nous a permis de recueillir une information approfondie sur ce qu'ils sont et ce qu'ils vivent -parfois prolongée au delà de l'entretien formel par une conversation détendue autour de l'apéritif ou du café.

2.2.2. En ce qui concerne la méthode d'observation, nous nous sommes attachés à recueillir le maximum d'informations sur les deux pôles du travail et du hors-travail.

1/ Les situations de travail ont été étudiées dans toutes leurs dimensions à l'aide de la documentation existante sur les PTT et les banques. les PTT qui recèlent dans le service national du personnel des statistiques sur les caractéristiques professionnelles, sociales et familiales de leurs salariés, traitées d'année en année, nous ont fourni de précieuses informations pour "caler" notre échantillon et avoir une vue générale des particularités de ce personnel. Les banques ne possèdent malheureusement pas l'équivalent, et nous avons tenté de reconstituer certaines évolutions à l'aide d'éléments statistiques partiels et dispersés, voire disparates, que nos avons pu rassembler (1). Nous avons collecté les conventions collectives ou statuts, les bilans sociaux et divers documents sur les administrations ou sociétés concernées.

Nous avons mené en même temps une série d'observations sur les lieux de travail dans les PTT (deux journées de travail que les chercheurs ont suivies dans tout leur déroulement) ; mais nous avons dû nous contenter, dans les banques, de visites commentées des locaux et des postes de travail, assorties d'utiles explications sur le processus des opérations bancaires et ses récentes évolutions.

Par le moyen de contacts avec les différents intéressés, nous avons pu approfondir et enrichir notre approche des milieux et des conditions de travail. Nous avons effectué ces interviews auprès de responsables rencontrés à tous les niveaux de notre parcours : national, régional et local, portant en particulier sur l'évolution des conditions de recrutement, sur la nature de l'organisation des emplois, des situations de travail et des rémunérations, des chances de promotion, des avantages sociaux. Nous avons aussi contacté les syndicats locaux avec lesquels le dialogue a été parfois fructueux, et parfois rapide et superficiel selon la manière dont ils saisissaient l'intérêt de la recherche par rapport à leur propre stratégie. Nous avons aussi examiné la presse syndicale que nous avions à notre disposition. Enfin, les employés eux-mêmes, interviewés à domicile, nous ont fourni, à travers la description de leur situation de travail, un faisceau de

---

(1) Un contact postérieur à l'enquête avec le service des études de l'AFB (Association Française des banques) nous laisse espérer qu'une dynamique de recueil des données statistiques va se développer à ce niveau.

renseignements très utiles pour préciser et confirmer, ou nuancer, les autres sources d'information.

Peu de recherches préalables à la nôtre ont été menées sur la banque et les PTT, en particulier lorsqu'on les compare avec les recherches portant sur certaines entreprises industrielles. Il va de soi que nous avons essayé de tirer le maximum de profit du travail de nos devanciers ; nous indiquons dans la bibliographie les oeuvres auxquelles nous avons pu avoir accès.

2/ L'autre volet du recueil d'informations s'est situé au domicile des employés. La méthode choisie consistait à interviewer séparément et simultanément les deux conjoints, grace à des équipes de deux chercheurs (1). Cette tactique, déjà expérimentée précédemment, nous semblait de nature à obtenir dans le minimum de temps le plus d'informations possibles, et à neutraliser l'effet de dominance d'un conjoint sur l'autre qui se manifeste toujours dans les interviews où mari et femme sont interrogés ensemble. Enfin, d'utiles renvois ou recoupements de l'un à l'autre offrent un outil d'analyse souvent bien intéressant, et susceptible de relativiser ou de réintégrer les propos de l'un ou l'autre.

Le contenu des interviews portait sur le "récit de vie" de la personne depuis son origine familiale jusqu'à la situation présente et ses projets, en nous efforçant de faire associer les descriptions "informatives" des activités ou évènements avec les jugements ou réactions qu'ils suscitent, ou encore la manière dont ils sont vécus. En ce qui concerne le champ du hors-travail, si la vie familiale était particulièrement privilégiée, le mode de relations et la nature des activités extérieures à la famille proprement dite étaient aussi abordés. Nous tentions également de faire préciser aux interlocuteurs, même de façon allusive, le cadre de référence dans lequel ils se situaient. Il est utile de noter que ces interviews ont constitué l'unique source d'informations sur le travail du conjoint non-employé. Nous avons sollicité de sa part une description plus complète de sa situation, surtout quand il s'agissait de professions peu étudiées ou peu connues.

Il va de soi que la conduite de ces entretiens n'était pas guidée par un questionnaire, mais par l'abord de grands thèmes proposés de façon non directive. Il s'agissait également de ne pas perdre de vue la dimension longitudinale des phénomènes ou des événements décrits.

Enfin, le désir d'avoir sur les couples étudiés des informations étendues et approfondies induit les limites mêmes des possibilités d'extension de ce type d'investigation. 44 couples (22 de chaque branche) nous ont paru un nombre suffisant pour obtenir des cas à la fois variés et qui atteignent la limite de la "saturation" d'informations qu'évoque D. BERTAUX <28> tout en restant encore maniables.

Nous donnons en appendice de ce chapitre un tableau récapitulatif de l'échantillon tel qu'il a été définitivement constitué, ainsi qu'une brève analyse des principales caractéristiques de cet échantillon.

2.2.3. En ce qui concerne la méthode d'analyse (1), nous dirons brièvement que nous avons associé :

1/ des analyses longitudinales, cas par cas, reconstituant les trajectoires familiales et professinnelles et permettant ensuite des interrogations en particulier sur la mobilité sociale et l'hétérogamie, ainsi que sur les étapes de la vie professionnelle depuis les conditions d'entrée dans le poste de début jusqu'à la situation présente.

2 / des approches thématiques, tant en ce qui concerne les composantes de la situation professionnelle que les domaines de la vie hors-travail. Une fiche par personne et par thème a été faite, concentrant ce qu'elle a exprimé -informations, récits de pratiques, jugements- au sujet de sa vie professionnelle, de sa vie familiale, de ses activités hors-travail et de son mode d'insertion sociale.

Ces deux types de fiches analytiques permettent de suivre diachroniquement et synchroniquement l'histoire de la personne et de ce qui fait sa vie et, en confrontant les fiches de l'homme et de la femme, la vie du couple en repérant les convergences et les divergences éventuelles entre eux. Ces fiches de trajectoires et par thèmes se prêtent aussi à des regroupements. Un premier mode de regroupement "a priori" peut être fait en rassemblant les trajectoires ou les pratiques/attitudes qui présentent des traits communs.

---

(1) Les interviews étaient enregistrés au magnétophone et retranscrits. Peu d'interviewés ont refusé l'enregistrement.

Mais ces regroupements sont bien entendu plus intéressants et plus faciles à interpréter s'ils sont effectués selon des dimensions raisonnées et appuyées sur des hypothèses. Nous en avons tenté deux variantes successivement.

La première tentative part de la recherche d'attitudes communes envers le travail professionnel. Par rapport à des situations qui peuvent globalement apparaître comme assez "ternes" dans ces postes subalternes d'employés, nous avons noté des différences visibles entre ceux qui, malgré tout, s'investissent beaucoup dans leur travail - le signe le plus visible étant l'effort promotionnel- et ceux qui ont une attitude presque totalement instrumentale par rapport à lui, avec une faible identification à leur milieu professionnel. Le classement des employés et employées sur cette dimension permet de rechercher des relations avec "l'amont", c'est-à-dire la manière dont ils ont été conduits à embrasser cette profession, et avec "l'aval", c'est-à-dire certains traits de leur vie actuelle et de leurs projets, marqués ou non par des conduites d'autant plus actives que leur investissement dans le travail est plus réduit, ou qui peuvent renforcer la nature du rapport au travail.

L'autre mode de regroupement part de la mobilité sociale caractérisée non seulement par la situation de l'employé, mais par celle de son conjoint. La prise en compte du couple s'appuie sur l'hypothèse que, selon la distance sociale d'un conjoint ou des deux par rapport à ses origines, les comportements dans le travail ou le hors travail peuvent être marqués soit par le désir de continuer une trajectoire ascendante, soit par le simple désir "d'aménager" la situation présente en en valorisant les acquis ou en tirant les avantages minimaux que l'on peut en attendre. Ce principe de lecture devrait permettre de mettre en évidence, s'ils existent, des modes de vie et des projets caractéristiques des employés lorsqu'il n'y a pas d'ambition promotionnelle ; et, dans le cas contraire, de tester l'hypothèse d'une "aspiration" de certains employés vers la classe moyenne et ses traductions concrètes sur le plan de leur insertion sociale, conformément aux hypothèses souvent émises à leur sujet.

Notre souci, dans ce travail plus synthétique, est de ne pas perdre la richesse de la dimension biographique tout en dépassant la simple approche monographique, si "significatifs" que puissent sembler certains des cas rencontrés. L'homogénéité des situations présentes (du moins celle du conjoint employé) met d'autant mieux en relief les éléments de différenciation qui ont joué et jouent encore entre les employés : mais cela va-t-il jusqu'à briser l'unité du groupe observé et rendre illusoires les rapprochements entre eux ?

ANNEXE AU CHAPITRE I

CARACTERISTIQUES DES EMPLOYES DE L'ECHANTILLON

Comme nous l'avons déjà indiqué, nous nous étions fixé au départ quelques critères de choix des employés que nous voulions étudier :

- employés des catégories subalternes (AEX et AAP des PTT, employés des Banques) ou ayant progressé par promotion (contrôleur et inspecteur des PTT, gradés II à IV des banques) ;

- employés travaillant au Service Général des bureaux de postes ou dans des agences bancaires, des grandes villes ou villes moyennes des Bouches du Rhône ;

- employés âgés de 25 à 45 ans, mariés ou vivant en couple.

Dans chacun des bureaux de poste retenus pour l'étude (3 à Marseille, 2 dans des villes moyennes des Bouches du Rhône), la liste des employés correspondant à ces caractéristiques nous a été communiquée par le receveur et nous avons pu rencontrer, sur le lieu de travail, chacun de ces agents pour leur présenter notre recherche et solliciter leur collaboration.

Dans les agences bancaires (4 à Marseille, 1 dans une ville moyenne des Bouches du Rhône), le choix des employés était effectué directement par la direction et nous prenions rendez-vous avec les employés déjà consentants. Il est probable que ces deux modalités différentes de choix de l'échantillon ont entraîné des distorsions au niveau de la représentativité de chacun d'eux.

L'échantillon PTT compte 23 employés qui ont bien voulu répondre favorablement à notre demande. Parmi ces 23 employés, deux étaient mari et femme, travaillant dans le même bureau, c'est-à-dire que nous avons finalement interrogé 22 couples.

Dans 5 autres couples, le conjoint travaillait aussi aux PTT, mais dans un autre service : 2 travaillaient à la Distribution comme préposés et 1 au Service des Lignes (dessinateur). Ils ne répondaient donc pas aux critères de notre échantillon et dans l'analyse suivante, ils figureront la plupart du temps en tant que conjoints des employés de notre échantillon, au même titre que les conjoints non PTT.

L'échantillon Banques compte 25 employés. Six de ces employés étaient mariés entre eux et travaillaient tous deux dans les banques de l'échantillon, nous avons donc interrogé 22 couples.

a/ Répartition par sexe et par âge

Dans l'échantillon PTT les femmes représentent plus des deux tiers des agents interviewés, les hommes moins d'un tiers. Cette représentation est très proche de celle de la région (1). En effet, dans la région de Marseille, 65 % du personnel du Service Général des Bureaux Mixtes est féminin (chiffres de 1980).

Par contre, dans l'échantillon des banques, les hommes sont sur-représentés (60 %) ; par rapport à la situation réelle dans les catégories subalternes du secteur bancaire, ce sont les femmes qui sont majoritaires.

REPARTITION PAR AGE ET SEXE DES EMPLOYES DE L'ECHANTILLON

	<30 ans	30-34	35-39	40-44	45 et +	TOTAL	%
			EMPLOYES P.T.T.				
Hommes	2	4	1	-	-	7	30
Femmes	1	5	5	4	1	16	70
TOTAL	3	9	6	4	1	23	100
			EMPLOYES de Banque				
Hommes	2	8	4	1	-	15	60
Femmes	3	3	1	2	1	10	40
TOTAL	5	11	5	3	1	25	100

(1) Et identique au pourcentage au niveau national.

L'échantillon des employés de Banque est un peu plus jeune que celui des employés PTT : les deux tiers ont moins de 35 ans, tandis que la proportion est de la moitié parmi les employés PTT. Mais parmi ces derniers, les hommes de l'échantillon sont nettement plus jeunes que les femmes (86 % ont moins de 35 ans ; alors que la proportion est de 37 % pour les femmes).

b/ Dimension des familles

Parmi les 22 couples PTT interrogés, 2 n'ont pas d'enfant, 8 en ont 1 seul, 11 en ont 2 et 1 seul en a 4 ; soit, en moyenne, 1,55 enfant par famille, ce qui est inférieur à la moyenne nationale des agents de la catégorie C : 1,78 par agent non célibataire (1,74 si l'on tient compte des catégories B et C).

REPARTITION DES FAMILLES SELON LE NOMBRE D'ENFANTS

Familles	Nombre d'enfants				Moyenne
	0	1	2	3 et +	
PTT	2	8	11	1	1,55
Banque	4	12	4	2	1,18
Total	6	20	15	3	1,36

Familles	Age du dernier enfant				
	3 ans	3-5 ans	6-9 ans	10-14 ans	15 ans et +
PTT	4	4	5	5	2
Banques	7	3	4	1	3
Total	11	7	9	6	5

Les familles des employés de Banque sont moins nombreuses : 6 seulement sur 22 ont 2 enfants ou plus. La différence avec les PTT tient peut être en partie à la différence d'âge des couples : les employés de Banque sont plus jeunes et dans 55 % des familles avec enfant le dernier enfant a moins de 5 ans (la proportion est de 40 % parmi les employés PTT). Mais cela n'est pas suffisant pour justifier toute la différence. Nous verrons dans l'analyse des interviews ce qu'il en est des désirs de fécondité exprimés.

On observe dans les deux échantillons une chute brutale de la fécondité par rapport à la génération précédente. Les familles d'origine sont nettement plus nombreuses ; mais on observe déjà une différence entre les familles des employés PTT, nettement plus nombreuses (3,4 enfants en moyenne).

NOMBRE D'ENFANTS PAR FAMILLE D'ORIGINE

	1	2	3	4	5	6 et +	Total
PTT							
Agents	2	10	5	2	-	4	23
Conjoints	1	7	6	2	2	3	21
Total	3	17	11	4	2	7	44
Banques							
Employés	6	9	3	4	2	1	25
Conjoints	6	8	3	2	-	-	19
Total	12	17	6	6	2	1	44

Les familles d'enfant unique sont, dans la génération précédente, exceptionnelles parmi les employés des PTT (1 sur 15), plus nombreuses parmi les employés de banque (1 sur 4).

Bien que la comparaison entre les 2 générations successives ne soit pas rigoureuse puisque, d'une part, il ne peut y avoir de famille sans enfant dans la famille d'origine et que, d'autre part, on compare des familles achevées à des familles plus jeunes qui peuvent encore s'agrandir, l'écart est cependant assez grand pour rester significatif.

c/ Situation professionnelle des conjoints

Toutes les conjointes des agents PTT exercent une activité professionnelle et seulement 4 épouses d'employés de banque sont inactives (2 ont été actives et ont abandonné pour des raisons familiales) ; la double activité est donc dans notre échantillon un phénomène massif.

CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES CONJOINTS(ES) DES EMPLOYES

	Ouvriers	Employés bureau	Commercants	Profession médico-sociale	Cadres indus-trie	Fonction publique ou assimilés			Total
							dont Cadres	dont P.T.T.	
				EMPLOYES P.T.T.					
Conjoints	5 (1)	-	-	-	3	7 (2)	/3/	/4/	15
Conjointes	-	1	1	2	1	2	-	/1/	7
total	5	1	1	2	4	9	/3/	/5/	22
				EMPLOYES DE BANQUE					
Conjoints	-	1	-	-	1	5	-	-	7
Conjointes	-	5	-	2	-	4	/1/	-	15 (3)
Total		6	-	2	1	9	/1/	-	22

(1) 2 ouvriers, 2 maçons, 1 jardinier
(2) dont 1 moniteur éducation physique
(3) dont 4 inactives

On observe une forte homogamie dans les deux échantillons, particulièrement remarquable parmi les employés de Banque dont tous les conjoints sont employés dans le secteur tertiaire : 15 sur 18 sont employés de bureau ou fonctionnaires. Dans l'échantillon PTT, l'homogamie est plus forte parmi les hommes que parmi les femmes les épouses des agents interviewés ont un niveau socio-professionnel très voisin de celui de leur mari et, en particulier, aucune n'a une profession manuelle : elles sont secrétaire, assistante sociale, puéricultrice, employée. Par contre, la dispersion socio-professionnelle des conjoints des agents féminins est plus grande : 5 d'entre eux sont ouvriers ou maçons, un est responsable d'une imprimerie, un autre est

ingénieur dans un bureau d'études. Nous rejoignons ici l'observation que l'on peut faire pour l'ensemble de la population PTT d'une plus forte homogamie parmi les agents masculins que parmi les agents féminins (1).

De même, comme pour l'ensemble des PTT, on remarque dans notre échantillon le nombre important de conjoints fonctionnaires (9 sur 23) et en particulier la proportion notable des couples PTT (6 sur 23). Il est intéressant de remarquer que, parmi ceux-ci, leur ancienneté aux PTT est plus grande que leur ancienneté maritale ; beaucoup de rencontres se font par le milieu PTT. Sans doute le déracinement au cours des premières années professionnelles (la plupart des nouveaux agents PTT sont nommés à Paris) favorise-t-il les rencontres dans le milieu de travail. Mais les entretiens ont permis de constater que ces rencontres restent cependant géographiquement sélectives : on se retrouve à Paris plus particulièrement entre collègues du "pays", de la même province, et les mariages se font aussi le plus souvent entre jeunes de même origine géographique.

d/ Origine sociale :

Nous considèrerons ici l'ensemble des employés de Banque et des PTT, qu'ils soient directement ceux de notre échantillon ou qu'ils soient conjoints de ces agents, c'est-à-dire qu'il y a parmi les 44 couples interrogés 27 agents PTT (22 couples) et 26 employés de banque (22 couples).

Le tableau suivant met en évidence une plus grande mobilité sociale parmi les employés des PTT que parmi ceux des banques : 44 % des agents PTT avaient un père ouvrier ou paysan, tandis que la proportion n'est que de 27 % parmi les employés de banque. Ceux-ci sont plus souvent issus d'un milieu d'employés (du public ou du privé) ou d'un milieu de cadres moyens : la moitié d'entre eux sont dans ce cas. Une autre caractéristique importante des employés PTT est la forte hérédité fonctionnaire : plus du tiers des employés PTT ont un père qui appartenait déjà à la fonction publique. On retrouve, sur cet échantillon très réduit, la proportion observée par C. THELOT <21> sur une plus grande échelle : 36 % des salariés de l'Etat ou des collectivités locales ont un père dans le secteur public. Dans notre échantillon, toutefois, l'hérédité sociale est beaucoup plus forte parmi les agents PTT masculins que parmi les agents féminins. Par contre, l'origine rurale et ouvrière est beaucoup plus fréquente chez les femmes que chez les hommes, observation que l'on ne retrouve pas à l'échelon national (cf. Recensement des fonctionnaires de 1969).

---

(1) Cf. Statistiques du personnel P.T.T.

CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU PERE DES EMPLOYES DE BANQUE OU PTT

	AGRICULTEURS	OUVRIERS ET CM	ARTISANS ET COMMERCANTS	EMPLOYES	CADRES ET TECHNICIENS	FONCTIONNAIRES			Sans activité	TOTAL
						Subalternes	Cadres	dont PTT		
				P.T.T.						
HOMMES	1	2	-	-	-	5	3	/5/	-	11
FEMMES	4	5	3	-	-	3	-	/2/	1	16
TOTAL	5	7	3	-	-	8	3	/7/	1	27
				BANQUES						
HOMMES	-	5	1	2	5	2	-			15
FEMMES	1	1	5	2	1	1	-			11
TOTAL	1	6	6	4	6	3	-			26

(1) Et représentants.

CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DE LA MERE DES EMPLOYES DE BANQUE OU PTT

				P.T.T.						
HOMMES	1	-	2	-		-	1		7	11
FEMMES	1	2	-	-		1	2	/1/	10	16
TOTAL	2	2	2	-		1	3	/1/	17	27
				BANQUES						
HOMMES		1	3	1		1	1		8	15
FEMMES		3	1	1		-	1		5	11
TOTAL		4	4	2		1	2		13	26

Nous avons vu que la majorité des épouses des hommes de notre échantillon étaient professionnellement actives. Il est intéressant de voir ce qu'il en était à la génération précédente.

Parmi les 53 mères, 23 seulement étaient actives (43 %) dont 8 par nécessité (dècès ou maladie du mari, divorce), ce qui fait un taux d'activité de 30 % pour les femmes mariées (1). L'activité était plus

---

(1) Pour comparaison, rappelons qu'en 1962, date à laquelle toutes ces mères étaient en âge d'activité, le taux d'activité des femmes mariées était en France de 32 %.

élevée parmi les mères d'employés de banque que parmi les mères d'employés PTT. Ceci n'est sans doute pas sans liens avec la plus grande fréquence de familles nombreuses (et même très nombreuses) dans les familles d'origine des employés PTT.

Parmi les mères "actives", une proportion relativement importante (40 %) travaillait comme employée ou fonctionnaire, mais aucune dans les banques et une seule aux PTT.

e/ Origine géographique

Le département des Bouches du Rhône est considéré comme une zone de transit pour les agents PTT originaires du Sud-Ouest qui se rapprochent ainsi de leur région d'origine, qui est une zone très excédentaire pour laquelle les délais d'attente sont plus longs. Nous pouvons essayer de voir si ces spécificités se retrouvent parmi les agents que nous avons interviewés.

Précisons que nous considérons ici comme département d'origine, celui où se trouvait l'individu à la fin de ses études. Dans la plupart des cas, cela correspond également au département de naissance ; pour quelques, uns des raisons familiales ont conduit à des déplacements au cours de l'enfance (père militaire, décès ou divorce des parents, rapatriement des "pieds noirs"). Mais dans tous les cas, le département ici considéré comme celui d'origine était aussi celui habité depuis quelques années.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE DES EMPLOYES DE NOTRE ECHANTILLON

	Région de Marseille	Région de Montpellier	Région de Toulouse	Autres	AFN
		AGENTS PTT			
Hommes	1	4	1	1	-
Femmes	10	1	1	2	2
Total	11	5	2	3	2
		EMPLOYES DE BANQUE			
Hommes	11	-	-	2	1
Femmes	9	-	-	-	1
Total	20			2	2

L'incidence du phénomène des mutations est bien apparent dans ce tableau : les employés de banque originaires d'une autre région sont l'exception (2/24). Alors que cela est le cas de près de la moitié des agents PTT. Nous mettons à part ceux qui sont originaires d'Afrique du Nord et qui sont arrivés à Marseille lorsqu'ils étaient encore jeunes, pour la plupart d'entre eux.

On remarque cependant la forte proportion d'employés PTT originaires de la région de Marseille, ce qui contredirait quelque peu l'observation faite précédemment selon laquelle les Bouches du Rhône seraient une région de transit. Remarquons cependant que ce sont surtout les femmes qui sont originaires de Marseille. Or, la plupart d'entre elles (8) sont entrées aux PTT comme auxiliaires, pour pouvoir rester sur place, et le sont demeurées pendant plusieurs années, jusqu'à l'intégration massive des auxiliaires entre 1976 et 1978. Ces auxiliaires, plus âgées que les agents intégrés par concours normal, avaient alors des charges familiales qui leur ont permis de faire jouer la dérogation pour motif familial. Le déplacement au moment de leur intégration n'a été que de courte durée et elles ont pu retrouver leur département d'origine (mais pas toujours leur ville d'origine) assez rapidement.

CHAPITRE II

LES SITUATIONS DE TRAVAIL

Les échantillons ont été choisis, nous l'avons dit, dans des milieux professionnels relativement comparables et présentant des caractéristiques bien spécifiques que nous voudrions préciser, en évoquant :

- d'une part les caractéristiques générales d'emploi dans chacune des branches : procédures de recrutement et de promotion ; niveau et évolution des rémunérations ; avantages sociaux et financiers ;

- d'autre part les caractéristiques particulières des emplois que nous avons analysés : organisation du travail dans les bureaux de postes et les agences bancaires ; description des diverses situations de travail ; effets de l'évolution technologique sur le contenu des tâches; horaires de travail.

Cette description détaillée des caractéristiques professionnelles est un préalable nécessaire à l'étude des interactions avec les modes de vie. Elle permettra de dégager des traits communs spécifiques de ces milieux professionnels, susceptibles de modeler certains comportements des agents dans leur vie professionnelle ou dans leur vie sociale et familiale.

I - CARACTERISTIQUES GENERALES D'EMPLOI

1.1. Les PTT.

L'administration des PTT est celle qui, dans la Fonction Publique, occupe le personnel le plus nombreux, après le Ministère de l'Education Nationale, (460.000 agents aux PTT au début de 1982, 930.000 à l'Education Nationale). Ainsi, le personnel des PTT représente plus de 20 % des agents de la Fonction Publique.

En 15 ans (1966-1981), le personnel des PTT a augmenté de 54% ; mais l'évolution a été irrégulière au cours de cette période : progression rapide de 1966 à 1970 (+ 12 %), faible de 1970 à 1974 (+6%), puis à nouveau très importante de 1974 à 1978 (+ 25 %). Entre 1978 et 1981 les effectifs sont à peu près stationnaires, le recrutement ayant été pratiquement nul en 1979 et 1980. La croissance des effectifs titulaires entre 1974 et 1978 est dûe, pour une part à la

titularisation de nombreux auxiliaires (environ 32.000) (1) et à un recrutement massif entre 1975 et 1978 (près de 100.000 appels à l'activité). Depuis 1975, plus de 167.000 personnes sont devenues fonctionnaires des PTT et actuellement près de 45 % du personnel a moins de 7 ans d'ancienneté.

EVOLUTION DU PERSONNEL DES PTT ENTRE 1966 ET 1981

	Effectifs en milliers au 31/12 de chaque année								
	1966	1968	1970	1972	1974	1976	1978	1980	1981
Postes (1)	178,7	193,3	209,7	239,9	233,7	243,0	287,9	285,7	
Télécommunications	105,0	110,0	106,1	110,1	114,2	122,0	147,6	153,8	
Services généraux(2)	14,7	16,0	17,5	4,8	4,1	4,3	4,5	5,8	
Total	298,4	319,3	333,3	344,8	352,0	369,3	440,0	445,3	460
dont titulaires	253,7	270,7	283,8	293,5	306,2	328,1	392,8	411,4	421

(1) Y compris les Services Financiers : Chèques postaux, Caisse d'Epargne.

(2) Modification de cette rubrique à partir de 1971. L'ancienne direction des bâtiments et transports a été ventilée dans la Direction des Postes (4/5) et dans la direction des Télécommunications (1/5).

Cette administration comporte des services très variés, regroupés sous deux grandes directions :

- La Direction Générale des Postes, composée de la Poste, responsable de la collecte, l'acheminement et la distribution du courrier, et de divers services financiers (Chèques Postaux, Caisse Nationale d'Epargne).

---

(1) En effet, avant 1974, le personnel non titulaire ("contractuels", mais surtout "auxiliaires") représentait environ 15 % de l'ensemble du personnel ; depuis 1976, cette proportion a beaucoup diminué. En 1978, les non-titulaires ne représentent plus que 11 % du personnel des PTT et en 1980 8 %.

- La Direction Générale des Télécommunications, dont l'activité principale est le service téléphonique, mais qui a aujourd'hui des activités de plus en plus diversifiées, liées au développement de l'informatique et plus particulièrement de la télématique : transpac, télécopie, vidéotex ; c'est une branche de haute technicité où la main-d'oeuvre est moins nombreuse que dans la branche des Postes (environ 2/3 du personnel relèvent de la Direction des Postes, 1/3 de la Direction des Télécommunications).

Ces 2 branches, bien que distinctes, ne sont cependant pas étanches, et le personnel peut passer de l'une à l'autre à l'occasion d'une mutation ou d'une promotion -la plupart des grades étant communs aux 2 branches (inspecteurs, contrôleurs, agents d'exploitation)- et ceci d'autant plus facilement que la gestion du personnel se fait en fonction du grade et non de l'emploi occupé.

La proportion du personnel féminin a légèrement augmenté depuis quelques années, passant de 31 % en 1974 à 35 % depuis 1979. Cette augmentation est dûe pour une part à la titularisation des auxiliaires en majorité féminines.

C'est dans la branche des postes que le personnel féminin a le plus augmenté, plus rapidement que le personnel masculin. Actuellement, les femmes représentent un tiers des agents de cette branche ; leur proportion est un peu plus importante dans le secteur des télécommunications (38 %), mais plus stable depuis quelques années. A la fin de 1981, sur 150.000 femmes titulaires des PTT, 88.000 travaillent dans la branche des postes.

Mais les femmes sont inégalement représentées dans les divers services : fortement majoritaires dans les centres financiers (82 % du personnel) et très minoritaires dans les services de tri (6 %), elles représentent près du tiers des effectifs des bureaux de postes (30 %). Ainsi, près de la moitié des femmes employées dans la poste travaillent dans des bureaux mixtes (47 %) et un tiers dans des centres financiers.

Les employés étudiés travaillent dans des bureaux de poste soit comme agent d'exploitation (catégorie C de la Fonction Publique), soit comme contrôleur (catégorie B) ou inspecteur (catégorie A) s'ils ont atteint ces grades par promotion interne. Nous verrons plus loin vers quels grades et par quelles filières les employés de base (agents d'exploitation) peuvent progresser.

REPARTITION DU PERSONNEL DES POSTES PAR SERVICE
ET PAR SEXE AU 31/12/80

	EFFECTIFS	% DE FEMMES
Bureaux mixtes	156.900	29,5 %
Tri	37.330	6,5 %
Centres financiers	34.030	82 %
Directions	17.020	41 %
Autres (1)	17.870	26
TOTAL	263.150	33,5 %

(1) Services de transport, services sociaux, services administratifs d'études.

SOURCE : Statistiques du personnel des PTT.

Les agents d'exploitation et les agents d'administration principale (grades auxquels les AEX peuvent accéder par ancienneté) représentent près de la moitié des agents du service général des postes. Près de la moitié de ces agents (AEX et AAP du service général) travaillent dans des bureaux de poste, un quart dans des centres financiers, et un cinquième dans les centres de tri ; dans les bureaux de poste, 72 % des agents d'exploitation et d'administration sont des femmes (1) ; dans les centres financiers elles sont très largement minoritaires (16 %). (Cf. tableaux 1 et 2 p. 124). En choisissant le service général des bureaux de postes comme lieu de notre étude, nous avons donc choisi le service où la répartition entre hommes et femmes est la moins déséquilibrée.

Ces catégories, qui sont, mise à part celle des préposés, les plus basses dans la hiérarchie, sont aussi celles qui sont les plus féminisées : alors que les femmes ne représentent qu'un tiers de l'ensemble des effectifs des Postes, elles représentent les deux tiers

---

(1) Les préposés et agents de la distribution ne sont pas comptés dans le service général ce qui explique le fort écart dans la représentation des femmes : 72 % pour AEX et AAP du Service Général, 30 % pour l'ensemble des agents des Bureaux de Poste.

(65 %) des agents d'exploitation et d'administration du service général. Si on tient compte également des agents de ces catégories qui travaillent dans les services de distribution et acheminement, et qui sont presque tous masculins, la proportion reste cependant très majoritaire pour les femmes (61 %).

1.1.1. Procédures de recrutement :

Les possibilités d'accés à cette catégorie d'agent d'exploitation sont les suivantes :

- concours externe ouvert à toute personne de 17 à 45 ans, ayant le BEPC ou un niveau équivalent (scolarité du niveau de la seconde) ;

- concours interne ouvert aux fonctionnaires PTT d'autres catégories (préposés, agents de bureau, sténodactylos) ayant 2 ans d'ancienneté aux PTT, aux enfants et épouses de fonctionnaires PTT invalides ou décédés ;

- par tableau d'avancement pour les agents de bureau, les gérantes des cabines téléphoniques, les sténodactylos (catégories de moins en moins nombreuses) ;

- par examen professionnel pour les auxiliaires

Voici quelle a été, entre 1977 et 1980, l'importance des différents modes de recrutement des agents d'exploitation du service général.

RECRUTEMENTS	1977	1978	1979	1980 (1)
Concours externes	12533	6440	2402	427
Concours internes	981	375	561	-
Tableau d'avancement	?	276	178	417
Examens	5000	11306	2655	1312

L'importance des agents recrutés par examen a été tout à fait exceptionnelle entre 1976 et 1979, époque correspondant à la titularisation de nombreux auxiliaires, certains travaillant aux PTT depuis fort longtemps. Procédure de recrutement exceptionnelle, puisque

---

(1) Concours locaux seulement. Pas de concours national.

les candidats n'ont eu à subir qu'un simple examen professionnel et non un concours, examen qui ne comportait au dire même des intéressés pas de grandes difficultés, et a plutôt été considéré comme une simple formalité (1).

Ces examens ont eu lieu en décembre 1976, avril 1978 et janvier 1979, mais l'intégration a été plus étalée dans le temps, ce qui explique que l'on compte encore au moment de l'enquête des agents recrutés à la suite d'examens passés antérieurement. Cette titularisation massive a entraîné de forts mouvements de personnel, sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir dans le paragraphe relatif aux mutations.

Nous nous étendons un peu sur ce phénomène de titularisation des auxiliaires, car il a concerné un grand nombre des femmes de notre échantillon : 8 sur 17 ; l'ancienneté aux PTT s'échelonnant entre 3 et 23 ans (13 ans en moyenne) pour ces employées au moment de la titularisation. Bien que ne leur offrant aucune possibilité de promotion et peu de sécurité, la situation d'auxiliaire était préférée par ces femmes, car cela leur permettait de rester sur place, au lieu d'être mutées au moment de la titularisation, mutations qui auraient remis en cause toute l'organisation familiale. La plupart ne se sont décidées à être titularisées que lorsqu'elles ont été mises devant l'alternative : ou passer l'examen de titularisation, ou risquer d'être licenciée.

TITULARISATION DES AUXILIAIRES PTT

	1977		1978		1979		1980	
	Total	Dont F	Total	Dont F	Total	Dont F	Total	Dont F
< 25 ans	606		7404	4143	2065	880	531	338
25-34 ans	5104		7074	4374	1889	1077	1125	588
> 35 ans	2167		2218	1579	972	674	572	387
TOTAL	7877		16696	10096	4926	2631	2228	1313
dont :								
AEXSG	5000		11306	9458	2655	2207	1312	1150
Préposés			4339	361	1449	184	718	118

SOURCE : Statistiques de Personnel du Ministère des PTT.

---

(1) Le taux moyen de réussite aux 3 examens a dépassé 76 %. Cf. D. BOUEYRE p. 166.<29>

En dehors de ces années exceptionnelles, le recrutement des agents d'exploitation se fait principalement par concours, plus particulièrement par concours externes.

Jusqu'en 1975, les concours étaient séparés pour hommes et femmes, depuis 1976, ils sont mixtes ; lorsqu'ils étaient distincts, les places offertes respectivement aux concours féminins et aux concours masculins dépendaient des types d'emplois à pourvoir, selon que ceux-ci étaient considérés comme plus spécifiquement féminins (centres de chèques postaux ou CNE) ou plus spécifiquement masculins (centres de tri).

Les concours externes ont lieu en général à la fin de l'année scolaire (souvent l'été) ; la publicité en est faite au J.O. et par affichage dans les bureaux de poste et parfois dans les établissements scolaires (1).

Le nombre des places offertes au concours et le nombre des candidats ont beaucoup varié selon les années (Cf. Annexe Tableau 3 p. 125) : nombreuses places offertes de 1960 à 1968, diminution de 1969 à 1973, reprise de 1974 à 1978. Depuis cette date, le recrutement a fortement baissé : 2400 places en 79 pour plus de 48.000 candidats ; aucun concours national en 1980 ; en 1981, il y a eu un concours en septembre : 3850 places d'AEX pour plus de 110.000 candidats !

Cette forte augmentation des candidats depuis 1975, c'est à dire depuis la montée du chômage, s'accompagne aussi d'une amélioration du niveau scolaire des candidats. En 1972, 88 % de candidats au concours AEX avaient le niveau requis (BEPC, CAP ou niveau seconde) et 12 % un niveau plus élevé. En 1975, 82 % avaient le niveau nécessaire, 18 % avaient un niveau plus élevé (dont 13 % le bac complet et 2,8 % un diplôme plus élevé).

Parmi les candidats <u>reçus</u> au concours externe (2) 22 % avaient en 1974 un niveau supérieur à celui exigé, 41 % en 1979 ; en 1979 35 % avaient le bac complet et 6 % un diplôme plus élevé ; sur les 2400 candidats reçus, 17 avaient une maîtrise ou un diplôme d'ingénieur, 35 avaient une licence, 55 un DEUG ou un DUT.

---

(1) Signalons ici aussi l'existence de classes préparatoires aux concours administratifs du niveau de la seconde, qui existaient à une certaine époque dans les communes de moyenne importance.

(2) Il faut noter que, parmi les candidats admis, tous ne répondent pas à l'appel d'activité qui est différé de plusieurs mois ; certains d'entre eux ayant été reçus à un autre concours administratif, ou ayant trouvé un autre emploi entre temps.

Parmi notre échantillon qui comportait des employés âgés de plus de 25 ans, ayant donc déjà plusieurs années d'ancienneté, nous n'avons pas rencontré d'agent "surqualifié", ce phénomène étant encore trop récent. Mais il aura une influence certaine sur l'avenir des agents les plus jeunes (1).

Après avoir été reçus au concours, les candidats attendent d'être "appelés" ; ce délai peut durer plusieurs mois, lorsque les postes budgétaires ne sont pas disponibles immédiatement. Lorsqu'ils sont appelés, les lauréats suivent un stage de formation professionnelle de quelques semaines, puis un stage pratique dans un établissement PTT, qui constitue leur premier lieu d'affectation. Quant ils passent le concours, les candidats ne savent donc absolument pas, en cas de succés, ni dans quel service ils seront affectés (centre de tri, bureau de poste, service financier), ni dans quel lieu géographique ; mais dans la plupart des cas, le premier lieu d'affectation est la Région Parisienne.

Après quelques mois de séjour dans leur premier lieu d'affectation, les agents peuvent demander à être mutés dans un autre lieu géographique ; ils peuvent également demander une mutation dans un autre service, après un an de séjour dans leur premier service d'affectation. Toutes ces possibilités de demandes de mutations entraînent des mouvements importants sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir (Cf. paragraphe sur les mutations).

1.1.2. Promotions

Les possibilités promotionnelles sont une caractéristique importante des PTT. Les agents entrés au bas de l'échelle (préposés, ou agents d'exploitation) ont la possibilité de progresser, principalement grâce aux concours internes, et de parvenir à des niveaux assez élevés, quels que soient leur niveau d'entrée et leur niveau d'étude.

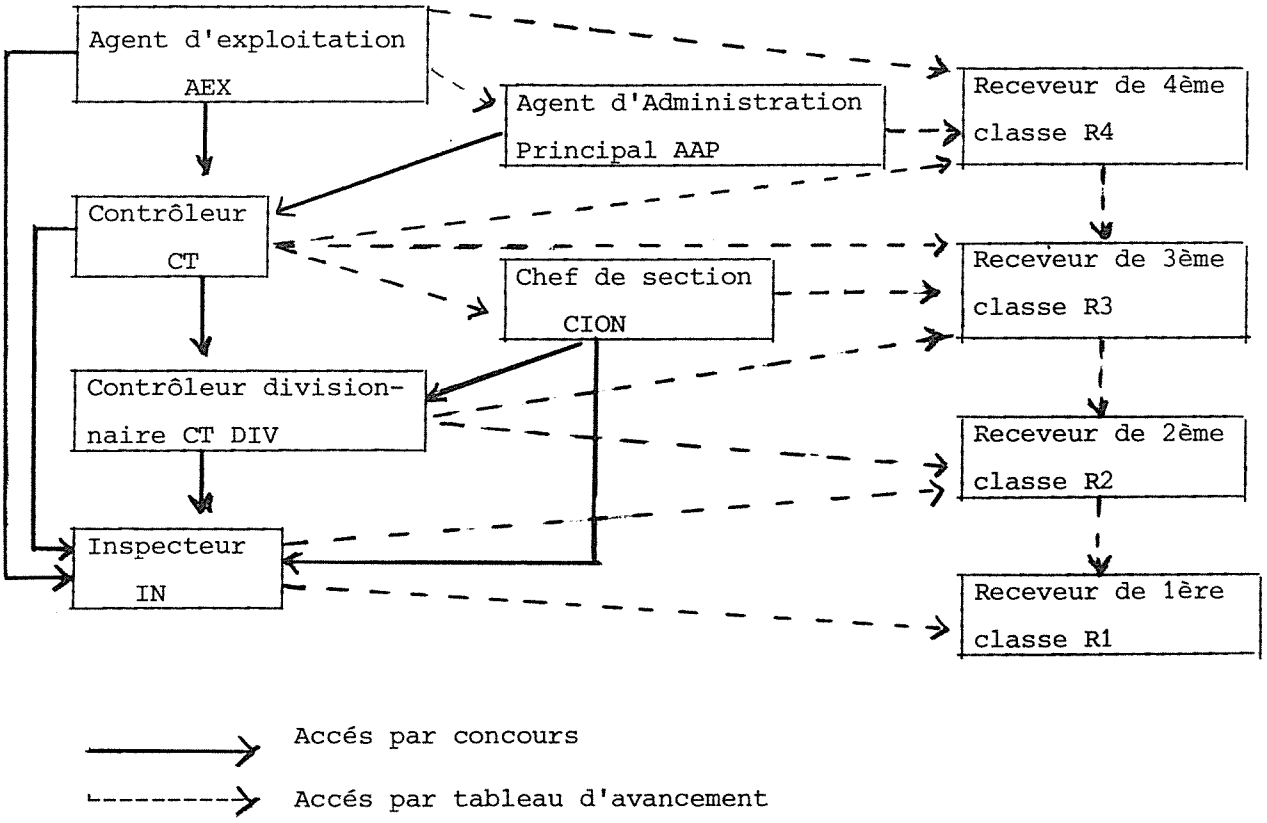
Ainsi, tous les concours externes sont "doublés" de concours internes. Le nombre de places offertes aux concours internes est important (2) alors que les candidats sont généralement beaucoup moins nombreux qu'aux concours externes, ; les chances de promotion sont donc effectives.

---

(1) Nous aurons l'occasion de revenir sur ce phénomène au paragraphe suivant.

(1) 30 % à 50 % du nombre total des places mises en concours.

Pour les agents d'exploitation du service général, les divers grades auxquels ils ont accès sont les suivants :



L'accés à certains grades se fait uniquement par tableau d'avancement, et avec certaines conditions d'âge et d'ancienneté : Agent d'administration principal (pour les AEX) et chef de section (pour les contrôleurs).

Pour les autres grades, l'accés se fait par concours (interne et externe) (1) et par tableau d'avancement (1/6 des titularisations par concours (2).

Une autre possibilité de promotion est de devenir receveur, mais cela exige de la mobilité, à chaque passage de recette d'une catégorie à celle de la catégorie supérieure. Les agents d'administration principaux et les agents d'exploitation ayant atteint le 7ème échelon peuvent postuler une recette de 4ème classe. Les contrôleurs et chef de section peuvent postuler une recette de 3ème classe, les contrôleurs divisionnaires une recette de 2ème classe, les inspecteurs une recette de 1ère classe. Il est ensuite possible de progresser d'une recette à celle de classe directement supérieure.

Pour la préparation des concours, le personnel peut recevoir, sur sa demande, des cours par correspondance (fascicule + devoirs qui sont ensuite corrigés) et suivre des cours oraux dans les villes importantes (Marseille par exemple). Ces cours ont lieu en dehors des heures de service. Si le domicile de l'agent est éloigné du lieu des cours, cela rend leur utilisation difficile, voire impossible pour la majorité des agents, particulièrement pour les agents féminins, dont le temps hors travail est largement occupé par les tâches familiales et ménagères. Il est, certes, possible de préparer les concours uniquement par correspondance, mais cela demande un effort plus grand, sans l'appui et l'émulation que peuvent procurer les cours oraux.

Au cours des années 60 et début des années 70, il y avait relativement peu de candidats aux concours externes des PTT, le taux de réussite à ces concours était donc à peu près équivalent à celui des concours internes (cf. tableaux 3 et 4 p. 125). Après 1975, la crise et les difficultés pour trouver un emploi ont conduit de nombreux jeunes à se présenter aux concours administratifs ; le taux de réussite aux concours externes a beaucoup baissé depuis 1975 tandis que celui des

---

(1) Sauf pour les grades de contrôleurs divisionnaires auquel on accède uniquement par concours interne.

(2) Pour le grade de contrôleur : tableau d'avancement pour AEX et AAP, 7ème échelon, > 40 ans.
Pour le grade de CTDIV, tableau d'avancement pour chef de section 3ème échelon, > 50 ans.
Pour le grade d'inspecteur : examen professionnel + tableau d'avancement pour les agents ayant 10 ans d'ancienneté dans la catégorie B et âgés de plus de 40 ans. Cette possibilité ne devant pas excéder 1/9ème des titularisations par concours.

concours internes se maintenait, augmentant les chances de promotion des agents titulaires (passage des AEX au grade de contrôleur et des contrôleurs au grade d'inspecteur). Mais cette chance risque de n'être que passagère : le fort rajeunissement au corps des contrôleurs et des inspecteurs, à la suite des recrutements massifs entre 1975 et 1978, rendra plus difficile l'accés à ces grades, difficulté encore aggravée par la surqualification des nouveaux embauchés depuis quelques années.

Pour avoir une idée de l'effet cumulé des promotions, le tableau suivant donne des informations intéressantes ; il donne en effet la répartition des agents de chaque catégorie en 1980, selon le niveau auquel leur diplôme initial leur donnerait effectivement droit (1). Parmi les agents masculins de la catégorie A, plus de 80 % ont un diplôme inférieur au diplôme requis pour accéder directement à cette catégorie, 53 % ayant un diplôme qui ne leur donnerait accés qu'à la catégorie C. Parmi les agents de la catégorie B, près de 2 % sont sur-diplômés mais plus de 80 % sont sous-diplômés.

La promotion est donc un phénomène important qui permet à de nombreux agents de faire une véritable carrière et d'accéder à des emplois auxquels leur niveau de formation initiale ne pouvait leur permettre d'accéder directement. Sans doute faut-il nuancer cette affirmation en tenant compte de 3 facteurs :

- la difficulté plus grande pour franchir certains seuils : accés à la catégorie A ;

- les différences des chances de promotion pour hommes et femmes ;

- la modification des possibilités de promotion, compte-tenu du rajeunissement de la population des PTT et de la surqualification des plus jeunes.

---

(1) Rappelons que : les inspecteurs sont dans la catégorie A (niveau requis : licence). Les contrôleurs sont dans la catégorie B (niveau requis : BAC). Les agents d'exploitation dans la catégorie C (niveau requis : BEPC).

REPARTITION DES AGENTS TITULAIRES DES POSTES SELON LEUR CATEGORIE STATUTAIRE ET LEUR NIVEAU DE FORMATION INITIALE (31.12.80)

	HOMMES				FEMMES			
	A	B	C	TOTAL (2)	A	B	C	TOTAL (2)
Diplôme donnant accés à : catégorie A(1)	18,1	1,9	0,1	1,9	42,5	1,7	0,3	2,4
Catégorie B	20,6	16,7	2,6	6,6	13,9	18,0	8,9	11,9
Catégorie C	52,8	73,2	79,0	75,6	35,9	73,2	77,4	73,4
Sans diplôme ou N.D.	8,5	8,2	18,3	15,9	7,7	7,1	13,4	12,3
Total en %	100	100	100	100	100	100	100	100
En valeur absolue	13823 8,0 %	32368 18,7%	125795 72,6%	173264(2) 100 (2)	3303 3,9%	28063 33,2%	50898 60,2%	84509(2) 100 (2)

(1) Par concours externe
(2) Y compris catégorie D, très peu nombreuse (1278 H et 2245 F).

a) Existence de seuils :

L'accés à la catégorie A de la Fonction Publique (grade inspecteur) représente un seuil considéré comme nettement plus difficile à franchir : - d'une part à cause du niveau nettement plus élevé des connaissances exigées (culture plus générale que professionnelle) ;

- d'autre part, parce qu'il faut alors accepter une mutation, alors que pour les grades subalternes, la promotion peut généralement se faire sur place.

Ce grade d'inspecteur, d'accés plus difficile, correspond aussi à un véritable changement du travail effectué : plus d'initiatives et de responsabilités, encadrement de personnel. Par contre, en dessous de ce grade la promotion correspond le plus souvent uniquement à une amélioration du salaire, mais à aucune modification du contenu du travail.

b) Différences de promotion hommes-femmes

Le tableau précédent fait apparaître entre hommes et femmes une nette différence quant aux chances de promotion, surtout pour accéder à la catégorie A. Ainsi, alors que parmi les agents masculins de la catégorie A, 80 % avaient un diplôme inférieur à celui qui est requis, la proportion pour les femmes n'est que de 55 %. Il est probable que près de la moitié des femmes de la catégorie A y ont eu accés par voie directe et non par promotion. Par contre, en ce qui concerne la catégorie B, la proportion des sous-diplômés est, parmi les femmes, la même que parmi les hommes : 80 % environ, c'est à dire qu'une proportion importante d'agents, tant masculins que féminins, ont eu accés à cette catégorie par promotion. Ces observations font apparaître une plus grande difficulté des femmes à rechercher une promotion au-delà d'un certain niveau, particulièrement quand cette promotion supposerait une mutation, ce qui est le cas lors du passage à la catégorie A.

Des statistiques analogues à celles-ci, mais par groupe d'ages en 1978, permettent de suivre l'effet promotionnel. (cf. tableau 5 en annexe p.126).

Ainsi, pour la catégorie A, 100 % des effectifs de moins de 21 ans ont le diplôme requis, alors que la proportion n'est plus que de 65 % parmi les hommes de 26 à 30 ans (21 % ayant un niveau correspondant à la catégorie B et 14 % un niveau correspondant à la catégorie C) ; pour les femmes de cet âge, 18 % seulement ont un niveau inférieur au niveau requis (10 % correspondant au niveau B et 8 % au niveau C).

A 36-40 ans, 10 % seulement des agents de la catégorie A (masculins ou féminins) ont le niveau de diplôme requis : 25 % des hommes et 15 % des femmes ont le niveau de la catégorie B ; 65 % des hommes et 75 % des femmes un niveau inférieur (1).

---

(1) Remarquons cependant qu'au dessus de 35 ans les femmes de catégorie A sont très peu nombreuses. Cf. Pyramide des âges des inspecteurs en annexe p. 128.

Pour la catégorie B, parmi les agents de 36-40 ans, 87 % des hommes et 90 % des femmes sont sous-diplômés.

Un autre indicateur permet aussi de souligner la disparité des chances de promotion entre hommes et femmes, il s'agit de l'indice moyen de rémunération des agents PTT selon leur âge, leur sexe et leur diplôme. On peut ainsi constater que l'écart entre les hommes et les femmes, inexistant à l'embauche, se creuse ensuite de façon très nette au fil des années, surtout après 30-34 ans, écart d'autant plus grand que le niveau de base était plus élevé.

INDICE MOYEN DE REMUNERATION DES AGENTS TITULAIRES DE DIVERS AGES SELON LE SEXE ET LES DIPLOMES

	LICENCE		BAC		BEPC		CEP	
AGES	H	F	H	F	H	F	H	F
20-24 ans	308	308	265	254	241	240	236	233
30-34 ans	386	368	347	313	299	278	270	278
40-44 ans	573	415	472	379	397	330	313	300
50-54 ans	675	520	615	461	495	412	358	368

Enfin, les pyramides des âges de diverses catégories permettent aussi de mettre en évidence les effets différentiels des promotions pour les hommes et les femmes (cf. tableau 6 p. 127).

Parmi les agents d'exploitation des postes, les hommes sont nettement plus jeunes que les femmes (les deux tiers des hommes, la moitié seulement des femmes ont moins de 35 ans) ; ce qui correspond sans doute à de plus grands efforts promotionnels chez les hommes que chez les femmes ; les hommes restent donc moins longtemps dans le grade. Parmi les agents d'administration, grade auquel on accède par tableau d'avancement (1), l'âge moyen des femmes est nettement plus élevé que

---

(1) Ce passage se fait par tableau d'avancement ; la condition étant d'être titulaire depuis 10 ans au moins : ceci explique qu'il n'y a pratiquement pas d'AAP de moins de 35 ans.

celui des hommes ; les hommes étant plus nombreux que les femmes à accéder à un grade supérieur (contrôleur ou inspecteur) et y accèdant plus tôt.

Ainsi, entre 35 et 39 ans il n'y a plus que 690 hommes AEX pour 3580 femmes, tandis que parmi les AAP du même groupe d'âges, on a 2350 hommes et 3160 femmes. Entre 40 et 44 ans, il n'y a que 160 hommes AEX et 1850 femmes, tandis que parmi les AAP on a 2330 hommes et 4120 femmes. Après 40 ans, il n'y a pratiquement plus d'AEX masculins (moins de 2 % des effectifs masculins), alors qu'il y a encore plus de 14 % de femmes. Ceci s'explique sans doute, pour une part, par le phénomène récent de titularisation de nombreuses auxiliaires ; certaines étant déjà relativement âgées (1/4 avait plus de 35 ans), elles n'ont pas encore l'ancienneté nécessaire pour accéder au grade d'AAP.

c) Rajeunissement de la population PTT et surqualification des plus jeunes

La pyramide des âges de la population des PTT accuse les fluctuations du recrutement : base très étroite au-dessous de 22 ans, s'élargissant de façon très importante entre 22 et 34 ans et se rétrécissant après 35 ans. Les très nombreux recrutements entre 1972 et 1978 ont fortement rajeuni la population de cette administration ; la moitié des agents a moins de 35 ans et plus du quart a moins de 5 ans d'ancienneté (27,5 % pour les Postes et 32 % pour les Télécommunications).

Si l'on observe les pyramides des corps auxquels peuvent accéder les AEX par concours (contrôleurs et inspecteurs), on remarque aussi un fort rajeunissement de ces catégories (Cf. annexe p. 126). Ainsi, la pyramide des âges des contrôleurs traduit le fort recrutement des années 1972 à 1978, rajeunissant l'ensemble du corps, tant pour les hommes que pour les femmes. Toutefois on remarque une plus grande jeunesse des contrôleurs masculins (69 % ont moins de 35 ans et 27 % plus de 45 ans). Après 40 ans, les femmes dominent numériquement : elles cherchent sans doute moins que les hommes à obtenir une promotion vers le grade d'inspecteur qui entraînerait un changement de résidence, au moins pour quelques mois.

Parmi le corps des inspecteurs, la jeunesse est plus notable encore et la percée des femmes remarquable (1) : 61 % des inspecteurs masculins et 77 % des inspecteurs féminins ont moins de 35 ans en 1981.

---

(1) Même si elles ne représentent encore que le quart des effectifs de ce grade.

La jeunesse de ces catégories ne saurait manquer d'avoir des répercussions sur les possibilités de promotion des agents subalternes au cours des années à venir. En effet, s'associe à cette jeunesse du personnel PTT de tous les grades une grande stabilité de ce personnel. Les démissions sont rares (1872 en 1978 soit 0,4 % des effectifs et 1368 soit 0,3 % des effectifs en 1980). La quasi totalité de ces agents entrés vers 21-22 ans y resteront jusqu'à leur retraite, soit une durée de vie active de 40 ans environ. Or, parmi les générations plus anciennes, les départs annuels à la retraite sont peu nombreux, les possibilités d'avancement par le simple jeu du renouvellement des générations seront donc faussées : peu de places libérées et de nombreux candidats.

Le tableau 3 en annexe permet aussi de voir apparaître, parmi les moins de 30 ans, mais surtout les moins de 25 ans, un phénomène nouveau de sur-diplômés ; ainsi dans la catégorie C, plus de 20 % des femmes de moins de 25 ans et 8 % des hommes ont un diplôme supérieur à celui qui est requis. Ce phénomène récent de surqualification des nouveaux candidats aux catégories inférieures des PTT risque de modifier profondément le jeu des promotions. Les changements de grade et de catégorie ne correspondront plus, pour beaucoup, à une véritable promotion, mais à un simple rattrapage d'une forte déqualification à l'embauche.

Parmi les corps d'accueil pour les agents d'exploitation postulant une promotion par concours interne (contrôleurs, ou inspecteurs), la sélection devient de plus en plus rude : davantage de candidats par rapport aux places proposées ; (cf. tableau 2 en Annexe) le taux de réussite au concours externe de contrôleur passe de 32 % en 1973-75 à 6,5 % en 1980. Pour le concours d'inspecteur, il passe de 36 % en 1973-1975 à 12,5 % en 1980. Ceci favorise à l'évidence les candidats les plus diplômés, ce qui accroît la distorsion entre niveau d'emploi, diplôme requis et niveau réel de formation. Ainsi, parmi les candidats reçus au concours externe des contrôleurs, 5 % avaient un niveau supérieur à celui requis en 1972, la proportion s'élève au tiers en 1980 (33,5 %). Parmi les lauréats au concours externe d'inspecteurs-élèves 4 % avaient en 1972 un niveau supérieur à celui requis ; la proportion s'élève à 41 % en 1980.

En ce qui concerne le concours interne d'inspecteurs-élèves, le niveau des admis s'élève aussi nettement : la proportion de ceux qui ont au moins le baccalauréat passe de 26 % à 52 % entre 1974 et 1980 ; cette année là, 13 % des reçus ont le niveau normal pour accéder à ce grade, rattrappant ainsi une déqualification à l'embauche. On voit donc déjà perceptible le début d'une évolution correspondant à une profonde

modification des possibilités de promotion, rejoignant ici l'analyse de D. BOUEYRE qui remarque :

> *"Les épreuves des concours internes qui devaient initialement ne faire appel qu'à des connaissances ou des expériences professionnelles, ont tendu, d'une manière générale, à se rapprocher des concours externes, c'est-à-dire à faire appel à des connaissances générales qui s'acquièrent dans les établissements scolaires ou universitaires" <29>.*

1.1.3. Mutations

Traditionnellement, la fonction publique et les PTT en particulier étaient un débouché important pour la population des départements de l'Ouest, du Massif-Central, du Sud-Ouest et du Nord. Ainsi, parmi les agents entrés dans les PTT entre 1946 et 1950, les plus fortes proportions étaient originaires :

- de l'Ouest : Finistère, Côtes du Nord, Ille et Vilaine, Loire Atlantique ;

- du Massif-Central : Haute-Vienne, Puy de Dôme, Loire, Haute-Loire, Corrèze ;

- du Sud-Ouest : Gironde, Dordogne, Auvergne, Pyrénées-Atlantiques, Haute Garonne, Hérault,

- du Nord : Nord et Pas de Calais

- de la région Parisienne

Par contre le recrutement était assez faible dans le Centre, l'Est, et le Sud-Est (départements du Rhône et des Bouches du Rhône mis à part).

Depuis quelques années, on observe une certaine évolution dans l'origine géographique du recrutement. Ainsi, en comparant l'origine des agents recrutés entre 1976 et 1980, par rapport à celle des agents recrutés entre 1946 et 1950, on peut faire les observations suivantes :

- diminution du recrutement dans la plupart des départements traditionnels de l'Ouest : (Finistère, Côte du Nord, Ille et Vilaine), du Massif central (Haute Vienne, Puy de Dôme, Haute Loire, Corrèze), et du Sud-Ouest (Gironde, Dordogne, Aveyron, Pyrénées Atlantiques, Haute-Garonne, Hérault) ;

- augmentation du recrutement dans quelques départements traditionnels (Bouches-du-Rhône, Loire, Rhône, Nord et Pas de calais, Loire Atlantique) ;

- et forte augmentation dans de nouvelles régions : Meurthe et Moselle, Moselle, Seine Maritime.

Les départements où le recrutement a le plus augmenté sont aussi ceux qui ont été les plus touchés par les problèmes d'emplois : crise de la sidérurgie, du textile, des charbonnages, des chantiers navals.

Ces données concernent les agents entrés aux PTT durant les périodes analysées, mais non les candidats aux concours PTT. Il n'est donc pas possible de savoir si la baisse relative du recrutement dans certaines régions traditionnelles (Sud-Ouest et Massif Central en particulier) correspond à une baisse du nombre des candidats dans ces régions ou à une diminution du taux d'admission, compte tenu d'une plus forte compétition avec des candidats originaires de "nouveaux" départements", et sans doute plus qualifiés pour certains d'entre eux.

Ajoutons deux remarques concernant l'origine des agents PTT :

- l'une concerne le département de la Seine où le recrutemnt a fortement baissé entre 1940 et 1970, mais a repris depuis quelques années ; il reste le département qui fournit le plus d'agents PTT, mais en nombre cependant très insuffisant par rapport aux besoins ;

- l'autre concerne les départements d'Outre-Mer qui depuis 1960 et plus encore entre 1970 et 1980 ont fourni un important contingent de nouveaux agents PTT.

Les déséquilibres entre l'origine géographique des candidats aux concours PTT et les besoins en personnel de chaque région expliquent les forts mouvements de cette population qui, dans la grande majorité des cas, débute sa carrière dans la région parisienne ou dans une grande ville et espère ensuite revenir "au pays" par le jeu des mutations.

D'autre part, le passage à certains grades (celui d'inspecteur en particulier) entraîne une mutation obligatoire. Mais dans tous les cas, l'agent peut au bout de quelques mois (durée variable selon les services et les grades) demander un changement d'affectation.

Lorsque un agent souhaite un changement d'affectation -soit un changement de service, soit un changement de lieu géographique-, il peut faire des "voeux de mutations". Ces demandes sont effectuées une fois par an et les tableaux sont remis à jour chaque année en fonction des déplacements qui ont eu lieu et des nouvelles demandes. Le classement sur les listes d'attente est fonction du millésime de la demande, des charges de famille et de l'ancienneté aux PTT. Il est bien évident que l'attente sur ces listes est d'autant plus longue que le département demandé est plus excédentaire (1), c'est à dire que les agents originaires de ce département sont beaucoup plus nombreux que les agents en fonction dans ce département. Tel est le cas, en particulier, des départements du Sud-Ouest (Lot, Lot et Garonne, Aveyron, Tarn, Tarn et Garonne, Gers, Ariège et Aude), du Sud du Massif Central (Creuse, Corrèze, Cantal, Haute Loire, Lozère, Ardèche), de la Vendée et des Deux Sèvres (2).

Certaines conditions, familiales principalement, peuvent donner droit à des dérogations. Citons en particulier les dérogations époux, conformes à la loi Roustan ; les demandes sont alors faites pour le département de résidence du conjoint. Le classement pour ces dérogations est effectué en fonction : du nombre d'enfants de moins de 16 ans, de la durée de séparation des conjoints et de l'ancienneté dans les PTT.

Ajoutons enfin, que les agents peuvent, dans certains cas, demander à être inscrits sur une liste spéciale pour ne pas être mutés : en particulier dans le cas d'un concours interne entraînant une promotion nécessitant normalement une mutation (concours d'inspecteur) ou pour les lauréats de certains concours externes (préposés, AEX,

---

(1) Excédent : différence entre les agents des PTT originaires d'un département et ceux qui sont en fonction dans ce département.

(2) Cette attente plus ou moins longue pour obtenir une mutation selon la région souhaitée a des répercussions sur la pyramide des âges de chaque région, d'autant plus "vieillie" que la région est plus excédentaire. Ainsi à Paris, l'âge moyen des agents PTT est de 33,9 ans, il est de 38,7 ans dans la région de Marseille, 40,9 ans dans celle de Toulouse, et 42,2 ans dans la région de Montpellier.

sténodactylos ou gérantes de cabine) ou d'examens (auxiliaires). Pour être inscrit sur cette liste spéciale, l'agent doit avoir des charges familiales : au moins une personne à charge s'il n'est pas marié, au moins 3 personnes à charge s'il est marié.

L'inscription sur cette liste spéciale permet à l'agent de rester sur son poste actuel, en attendant qu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification soit disponible sur place ou dans sa commune de résidence. L'inscription sur cette liste ne peut excéder 4 ans. Si sa demande n'a pû être satisfaite dans ce délai, l'agent doit accepter une mutation ou démissionner.

Chaque agent peut remplir plusieurs fiches de voeux de mutation. En 1980, 45 % des agents PTT ont rempli des fiches de voeux (188.000 agents) et chacun de ceux-ci a rempli en moyenne 3,3 fiches de voeux (627.000 fiches). Lorsque la mutation est la conséquence d'une promotion, la règle est alors "la mutation prime la promotion", c'est à dire que lorsqu'un poste est vacant dans un lieu géographique, on cherche à le pourvoir d'abord en consultant les demandes de mutations pour ce lieu géographique et ce n'est qu'ensuite que l'on consulte la liste et les désirs des nouveaux promus.

On voit que la gestion de toutes ces mutations est extrèmement complexe et lourde ; cela mobilise un service de 70 agents en permanence. La gestion centralisée et impersonnelle de ces mutations aboutit parfois à des situations absurdes : un agent habitant Salon et travaillant à Marseille tandis qu'un autre habitant Marseille vient chaque jour à Salon par exemple. Il n'y a pas de possibilité d'échange car cela risquerait de léser d'autres agents qui sont sur la liste d'attente. Malgré l'existence de cas aberrants, il semble que toute autre solution risquerait de donner lieu à des passe-droits ou de créer des inégalités. La possibilité d'avoir des concours régionaux et non plus nationaux a aussi été envisagée. Mais cela aurait aussi des inconvénients importants :

- à court terme, cela aurait pour effet de faire attendre encore plus ou de bloquer les mutations de ceux qui sont actuellement sur la liste des mutations et qui attendent cette région ;

- cela n'empêcherait pas les candidats des régions excédentaires de venir passer les concours dans les régions déficitaires et ils n'auraient plus ensuite d'espoir de revenir plus tard dans leur région d'origine.

C'est pourquoi les syndicats, en particulier, sont rigoureusement opposés à l'instauration de concours régionaux qui seraient contraire au statut général de la Fonction Publique.

Dans certains cas d'emplois très précis à pourvoir dans un lieu donné, des concours ont été proposés régionalement mais ils restent exceptionnels.

La titularisation massive du personnel auxiliaire entre 1977 et 1979 a entraîné un mouvement supplémentaire important. En effet, conformément à la règle générale, la plupart d'entre eux ont été envoyés dans la Région Parisienne au moment de la titularisation, mais ont pû revenir rapidement par dérogation. Mais la majorité de ces auxiliaires étaient des femmes mariées, ayant des enfants, qui ont pû après quelques mois passés à Paris revenir dans leur département de résidence, mais pas toujours dans leur ville d'origine ; elles ont donc demandé de nouvelles mutations. La perturbation supplémentaire entraînée par la titularisation des auxiliaires dure depuis plusieurs années et n'est pas encore complètement résorbée.

CAS PARTICULIER DES BOUCHES DU RHONE

Nous voudrions évoquer particulièrement le cas des Bouches du Rhône puisque c'est là qu'a porté notre enquête. C'est, après la région Parisienne, le département le plus déficitaire (1). Les effectifs en fonction à la fin de 1980 y étaient de 17.800, dont 7.600 seulement étaient originaires de la région. Dans la Région Parisienne 130000 agents sont en fonction dont 33500 seulement sont originaires de la région. Mais, alors que la Région Parisienne est une zone d'appel au moment de l'embauche, les Bouches du Rhône sont une zone de passage, ou de transit. Ainsi, les lauréats au concours sont appelés pour la plupart dans la Région Parisienne pour leur premier emploi. Après quelques mois ils peuvent, s'ils le désirent, faire des voeux de mutation pour revenir dans leur région d'origine. Mais le délai nécessaire pour revenir dans la région est d'autant plus long que celle-ci est plus excédentaire, et que la liste des candidats au retour est plus longue. Un certain nombre d'agents préfèrent donc demander une mutation intermédiaire plus facile à obtenir et qui les rapproche de leur région d'origine. Ainsi, la région de Marseille est considérée par beaucoup d'agents PTT, comme une zone-étape permettant de se rapprocher des régions de Montpellier ou de Toulouse, impossibles à obtenir rapidement.

---

(1) Déficit : différence entre les effectifs en fonction dans le département et les agents originaires de ce département.

La majorité des "entrées" dans la Région de Marseille correspond à des mutations, très peu au recrutement de nouveaux agents. Ainsi, en 1980, sur 1724 nouveaux agents dans la branche des Postes de la Région de Marseille 1085 (63 %) sont venus à la suite de mutation, 195 (11 %) par recrutement et 443 "autrement" (ré-intégrations, promotion...).

Le fait que ce soit une région déficitaire a aussi pour conséquence que la plupart des agents qui en sont originaires peuvent y revenir assez rapidement ; ainsi, à la fin de 1980, 70 % des agents en fonction dans les Bouches du Rhône étaient nés dans ce département, ce qui est un des taux les plus élevés (seulement dépassé par celui de la Seine Maritime, 71 %, et celui de la région Parisienne, 72 %).

Le fait que Marseille soit une région de passage pour beaucup d'agents originaires des régions de Toulouse et de Montpellier, entraîne dans certains bureaux de Poste une forte rotation du personnel.

1.1.4. Salaires, avantages sociaux et financiers

Les agents d'exploitation commencent leur carrière à l'indice 232 atteignent l'indice 302 (6ème échelon) au bout de 10 ans et l'indice 321 au bout de 16 ans. Mais à partir du 6ème échelon d'agents d'exploitation ils peuvent être nommés agents d'administration principal au tableau d'avancement et parvenir à l'indice 365 en fin de carrière (1). La majorité des AEX ont des indices compris entre 267 et 302. Parmi les AAP, dont les indices vont de 336 à 365, la majorité se situent aux indices 336 et 345. Ainsi, sans promotion autre que l'ancienneté, un agent d'exploitation débute à l'indice 232 et termine à l'indice 345, ce qui équivaut à un salaire brut de 3650 F. en début de carrière et de 5350 F. en fin de carrière (au 1.1.81) (2), soit une amplitude de 1,45. Si l'agent parvient au grade de contrôleur, après concours interne, il peut progresser jusqu'à l'indice 453, correspondant à un salaire brut de 7000 F en fin de carrière (3) (salaire de début x 1,9).

En ce qui concerne le grade d'inspecteur, l'indice de rémunération s'échelonne de 379 à 579 (4) la majorité des inspecteurs se situant entre les indices 431 et 490.

---

(1) Il n'y a pratiquement pas d'AEX au-delà de l'échelon 7 (indice 311)

(2) Au 1.1.83, les salaires bruts correspondants sont : 4500 en début de carrière, 6500 F en fin de carrière.

(3) 8600 F au 1.1.83

(4) 5900 à 9000 F au 1.1.81 et 7200 à 11000 au 1.1.83.

Les salaires sont donc peu élevés au départ (1), mais la progression est régulière, même sans faire d'effort de promotion. Et la promotion par concours (accés au grade de contrôleur) permet encore d'améliorer, et de façon sensible, cette progression.

REPARTITION DES AGENTS DES DIVERSES CATEGORIES DE LA BRANCHE DES POSTES SELON L'INDICE DES REMUNERATIONS AU 31.12.80 (indices bruts).

GRADE	200à229	230à259	260à299	300à339	340à374	375à429	430à479	480 et +	TOTAL
Agent d'exploitation	-	10004	43810	15292	98	-	-	-	69204
Agent d'administration principal	-	-	-	2335	19061	3968	-	-	25364
Préposés	25358	30862	14675	16516	-	-	-	-	87411
Contrôleur	-	-	6707	5652	11580	11533	17278	-	52750
Chef de section	-	-	-	-	-	-	3636	13330	16966
Inspecteur	-	-	-	-	-	825	5817	6562	13204
TOTAL	*25358*	*40866*	*65192*	*39795*	*30739*	*16326*	*26731*	*19892*	*264899*

AVANTAGES ANNEXES

Les avantages financiers directs tels que primes et prêts sont peu nombreux (2) et peu importants dans les PTT, comme pour l'ensemble de la Fonction Publique.

---

(1) Ces rémunérations comprennent les indemnités de résidence, mais non diverses primes telles que prime d'exploitation et prime de rendement, la somme des deux représentant à peu près un mois de salaire.

(2) Par contre les PTT se portent garant pour l'obtention des prêts bancaires ou du Crédit Foncier pour l'achat d'un logement. Ajoutons aussi, en ce qui concerne le logement, que les PTT ont souscrit des appartements et qu'ainsi 2000 familles du département environ sont logées par les PTT.

Les PTT accordent des aides pour la garde des jeunes enfants placés en crèche ou chez des gardiennes et pour les plus grands fréquentant des centres aérés.

En ce qui concerne les congés spéciaux, signalons les autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (12 jours/an), fort apprécié des mères de famille, et les possibilités de mise en disponibilité sans solde, pour élever un enfant, suivre son conjoint, ou autre raison personnelle. Cela peut permettre de conserver ses droits pendant plusieurs années et d'attendre la mutation souhaitée.

Par ailleurs, les PTT proposent à leur personnel des maisons de vacances, des colonies pour les enfants, des clubs de sport (ASPTT). Il faut préciser que, pour les agents de la région, les places sont assez limitées dans les maisons de vacances, le département ayant souscrit peu de lits dans les installations existantes.

En ce qui concerne les loisirs d'une façon générale, les possibilités offertes sont plus importantes dans les grandes villes que dans les petites (1). Et il semble que ce sont plutôt les possibilités offertes pour les enfants qui soient utilisées : colonies, séjours de ski, sport avec l'ASPTT, (à condition que les stades ou piscines ne soient pas trop éloignés du domicile).

1.2. Les BANQUES

La mesure gouvernementale en date du 10 janvier 1967 qui a rétabli l'entière liberté des ouvertures de guichets qui avait été limitée au lendemain de la dernière guerre, et supprimé l'autorisation préalable du Conseil National du Crédit, a entraîné entre 1967 et 1977 une véritable course aux guichets pour draîner l'épargne populaire. C'est ainsi que le nombre de guichets bancaires permanents pour les banques inscrites à l'AFB est passé de 4925 en 1967, à 9645 en 1977 et 9778 en 1981. Mais depuis lors, il y a une volonté nette des banques à fermer ceux de ces guichets qui ne sont pas rentables, ou dont la sécurité est trop difficile à assurer. Parallèlement à cet accroissement, on observe une augmentation du nombre des comptes qui sont passés de 12,2 millions en 70 à 21,4 millions en 1977.

Pour satisfaire de nouveaux besoins et attirer une clientèle restée en dehors de ses circuits, les banques ont multiplié, depuis 1966, les produits et services proposés à la clientèle.

---

(1) Les cantines, également, n'existent qu'à Marseille.

Ces efforts de diversification des produits et de multiplication des guichets bancaires ont entraîné entre 1967 et 1977 un remarquable accroissement des effectifs employés.

Si l'on examine les effectifs de l'ensemble des banques inscrites à l'AFB (1) on s'aperçoit qu'entre 1966 et 1981 l'accroissement a été de 72 %. Au cours de cette période nous pouvons distinguer 3 temps : d'abord une augmentation très rapide entre 1966 et 1974, soit 63,5 %, puis un net ralentissement de 1974 à 1978, soit 5,5 % seulement d'augmentation, et enfin deuis 1978 une tendance à la stagnation ; les effectifs n'ayant augmenté entre 1978 et 1981 que de 500 personnes.

EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIES DE L'ENSEMBLE DES BANQUES INSCRITES A L'AFB, EXCEPTION FAITE DES AGENTS TRAVAILLANT A L'ETRANGER(2)

Années	1966	1968	1970	1972	1974	1976	1978	1980	1981
Nombre de salariés	+ 135.400	+ 148.000	+ 169.800	198.400	221.400	228.000	233.000	232.100	233.500

Le personnel bancaire se répartit en 3 grands services dispersés géographiquement :

- les unités d'exploitation ou guichet
- les services informatiques ou centres de traitement
- les services administratifs

a) Les unités d'exploitation

Les unités comprennent les tâches réalisées par les groupes, agences et bureaux. Elles rassemblent donc la grande majorité des emplois bancaires.

b) Les centres de traitement

Les opérations effectuées dans les agences sont transmises aux centres de traitement qui vérifient le document et en assurent le tri et la transmission vers leurs destinations respectives. Ces centres de

---

(1) Association Française des Banques
(2) Source : Commission de contrôle des Banques /+/ évaluation.

traitement ont connu une profonde évolution avec l'apparition de l'informatique. Actuellement les grandes banques concentrent en deux ou trois points répartis sur l'ensemble du territoire national leurs moyens informatiques. Les postes sont tenus par un personnel qualifié en majorité masculin, composé de techniciens et d'ingénieurs.

c) Les services administratifs

Ces services situés au siège des Banques, "assurent le traitement administratif centralisé d'opérations essentiellement initiées par l'exploitation. Il s'agit d'emplois administratifs le plus souvent d'exécution. Les tâches le plus souvent répétitives et exécutées sur machines" <31> sont occupées par un personnel féminin, de niveau employé. Ces tâches connaîssent depuis quelques années une évolution importante dont nous reparlerons.

Les employés des banques sur lesquels a porté notre échantillon travaillent dans les unités d'exploitation, c'est à dire les agences ou bureaux ouverts au public. Ces employés appartiennent soit à la catégorie proprement dite des "employés" de la classe I, soit à la catégorie des gradés des classes II à IV ; ces classes ayant été atteintes par promotion interne.

CATEGORIE	GRADE	COEFFICIENT
Employés et personnel de service	Classe I	290 à 365 points
Gradés	Classe II à IV	395 à 535 points
Cadres	Classe V à VIII	655 à 1000 points

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DANS 37 BANQUES INSCRITES A L'AFB EN 1982 (1)

	Nombre	%	Répartition des femmes en %
Employé	69.661	36,6	45,5
Gradé	93.026	49	49,5
Cadre	27.130	14,5	5
TOTAL	189.817	100	100

---

(1) On peut considérer ce résultat comme représentatif de l'ensemble du personnel des Banques. En effet ces 37 banques représentent 81 % du total des salariés de Banque.

Dans le secteur bancaire la proportion de personnel féminin est important, soit la moitié environ. C'est dans la catégorie la plus basse des employés que l'on trouve la plus forte proportion de femmes (les 2/3), à l'inverse les femmes sont faiblement représentées dans la catégorie des cadres (17 %). Dans la catégorie des gradés, personnel sur lequel a porté principalement notre échantillon, la répartition entre homme et femme est équilibrée (50 %) (1).

1.2.1. Procédures de recrutement

Selon la convention collective, toute personne embauchée au niveau employé et gradé l'est pour une période d'essai de trois mois. A la fin de cette période, la direction fait connaître à l'agent s'il est admis. Il effectue alors un stage de 3 à 9 mois avant d'être titularisé.

Les procédures de recrutement sont très voisines dans les diverses banques nationalisées. Elles sont différentes pour le personnel d'encadrement et pour le personnel non-cadre. Bien que les cadres ne soient pas l'objet de notre étude, il faut cependant en dire un mot car leurs modalités de recrutement et de promotion conditionnent beaucoup l'avenir professionnel des catégories de personnel qui leur sont immédiatement inférieures (les gradés de la classe IV).

L'embauche des cadres échappe aux directions régionales. Elle relève directement du siège parisien. Très longtemps, le recrutement de la grande majorité des cadres se fit par la promotion interne. Par contre, les années d'expansion connurent un important recrutement de cadres externes à l'entreprise en particulier parmi les anciens élèves de grandes écoles.

Les candidats non cadres sont tous embauchés au niveau "employés". Ils sont soumis à des tests collectifs et individuels : tests d'efficience, de rapidité, de précision dans l'exécution de tâches simples. Ces tests sont établis en vue des tâches répétitives, qui demandent un certain automatisme du comportement joint à une concentration intellectuelle (usage des ordinateurs, terminaux...) ; ceux qui ne sont pas dans la moyenne sont éliminés soit parce qu'ils dépassent, soit parce qu'ils sont en dessous de cette moyenne.

Les entretiens avec un psychologue ont été ou supprimés ou simplifiés au bénéfice d'entretien avec les responsables du personnel.

---

(1) Ces statistiques portent sur les 37 banques inscrites à l'AFB en 82.

Les épreuves ou tests sont corrigés soit à Paris, soit au siège régional. A l'issue d'une pré-sélection ainsi opérée, le directeur régional signe l'embauche pour laquelle sa compétence s'étend jusqu'à la Classe III incluse. Jusqu'à ce jour un nombre important de candidatures s'effectuait par le canal du personnel de la banque, famille ou relations.

Jusqu'à ces dernières années le niveau de formation initiale n'était pas un élément déterminant et le recrutement s'adressait aussi bien aux titulaires de DUT, BTS, BAC, BEP, CAP commercial et BEPC. Cependant depuis 68, l'embauche de bacheliers est de plus en plus prégnante pour cette catégorie de personnel, BAC G mais aussi BAC littéraire. C'est en effet moins l'aspect technique du niveau qui est recherché que les capacités d'expression, de compréhension et d'adaptation données par cette formation. Depuis quelques années les banques élèvent le niveau d'exigence en matière de formation initiale de leurs candidats. Ceci est à mettre en parallèle avec la transformation des emplois dans le secteur bancaire. Les emplois de bureau sont de plus en plus appelés à disparaître au profit des emplois en relation avec la clientèle. Si le niveau BAC ou BAC + 2 est un niveau recherché, il semble cependant actuellement que les niveaux supérieurs au bac soient moins appréciés ; c'est ainsi qu'une direction régionale souligne les problèmes nés de l'embauche de personnel surqualifié. A un licencié en Droit, elle préfère un diplômé d'un BTS mieux adapté à la diversité des postes. Pour le BTS, elle s'adresse directement à des établissements scolaires.

Dans la Banque non nationalisée d'origine régionale, le recrutement est quelque peu différent. Les procédures d'embauche ont été, jusqu'à une période récente, très personnalisées. Mais afin de ne pas entretenir cette forme d'auto-recrutement d'autres procédures sont maintenant utilisées : recrutement de "stagiaires en entreprise" avec le profil BAC G2, ou recrutement de jeunes dans le cadre du pacte national pour l'emploi, embauchés à l'issue du pacte.

1.2.2. Promotion

Les possibilités de promotion dans la banque sont en principe très larges et ouvertes à tous les agents sans distinction. Et de fait nombre de cadres actuels, même au niveau le plus élevé ont commencé leur carrière comme employé. Ce principe de l'égalité des chances d'accéder aux échelons supérieurs donnée à tout le personnel situé au bas de l'échelle hiérarchique est clairement affirmée et se retrouve dans

l'image-type de l'employé de banque devenu Directeur après avoir débuté comme gratte papier ; cette image a cours encore actuellement. C'est ainsi qu'on peut parler "d'une spirale ascendante" pour expliciter les principes de recrutement. Ce principe entraîne, nous l'avons vu précédemment, l'absence de lien systématique entre diplôme et poste ; toutefois les employés ayant le niveau du BAC sont placés plus facilement dans des filières d'emplois où il existe des possibilités de promotion par changement de poste, c'est à dire les filières commerciales opposées aux filières administratives. Ce principe de promotion est régi selon une procédure définie par la convention collective. La promotion peut se faire grâce à des diplômes bancaires ou par liste d'aptitude.

La banque a fortement développé pour son personnel un système de formation inter-banque, formations sanctionnées par des diplômes. Ces formations sont mises en place par le centre de formation de la profession bancaire sous la responsabilité de l'Association Française des Banques (AFB) et du Ministère de l'Education Nationale. Les diplômes ainsi délivrés sont reconnus par toutes les Banques.

Les 4 diplômes ainsi préparés peuvent se classer en 2 niveaux : le niveau de base comprenant le CAP et le BP, le niveau supérieur comprenant un diplôme de l'Institut Technique de Banque (ITB) et un diplôme du centre d'études supérieures de Banque (CESB).

Ces diplômes sont progressifs :

- Le CAP est le premier niveau. Il se prépare en 2 ans et donne droit à la titularisation et à l'accés à la classe I. Les cours comprennent une partie technique, mais aussi une partie importante de formation générale.

- Le BP se prépare en 3 ans. Seuls les bacheliers peuvent le préparer sans avoir au préalable passé le CAP. Les personnes ayant le BAC G entrent directement en 2ème année et celles ayant le niveau du DUT en 3ème année. Le BP donne droit à la classe II, c'est à dire au passage de la catégorie d'employé à celle de gradé ; il est de plus une condition pour préparer l'ITB.

- L'ITB se prépare en 3 ans et ouvre l'accés aux postes de cadres, mais l'affectation n'est pas systématique ou tout au moins pas immédiatement. De plus, pour préparer les cours et présenter l'examen, il faut être désigné par la hiérarchie.

Pour ces 3 diplômes, les cours et les examens sont préparés régionalement ; seul l'oral de l'ITB se passe à Paris. En ce qui concerne le CAP et le BP, le suivi des cours est pris sur le temps de travail. Ces diplômes donnent, en outre, droit à des points supplémentaires (de 20 à 40 points selon le diplôme).

En dehors de ces formations communes à toutes les grandes banques, il existe des formations et des diplômes ou examens spécifiques à chacune d'elles (agent principal, chef de bureau, inspecteur général).

La progression peut aussi se faire grâce à l'avancement. Les directions générales établissent, compte tenu du nombre des vacances à prévoir, une liste par ordre alphabétique des employés aptes à l'emploi de gradé et des gradés aptes à l'avancement pour tous les grades des six premières classes. Cette liste est mise à jour chaque année. Elle est communiquée à titre confidentiel avant sa publication à des représentants des délégués du personnel qui peuvent alors émettre des observations.

Après cinq années de fonction dans le même emploi, tout employé ou tout gradé des classes II et III, non inscrit sur la liste des employés aptes à l'emploi de gradé ou à l'avancement, et, après dix années de fonction, tout gradé de la classe IV et tout cadre de la classe V non inscrit sur la liste des gradés et des cadres aptes à l'avancement, peut soumettre son cas à l'examen d'une commission instituée auprès de la direction générale de son établisssement.

Les obstacles à la promotion

Les possibilités de promotions existent donc à l'intérieur de la Banque. Cependant la promotion telle que nous venons de la présenter connaît une série de freins et de limites qui sont sources de malaise chez les employés de banque.

Le premier obstacle est dû à l'évolution démographique du personnel bancaire. Les effectifs de l'ensemble des banques ont pratiquement doublé entre 1960 et 1978. Depuis 1978 les recrutements, en ce qui concerne les 2 banques nationalisées, sont limités au simple renouvellement des départs à la retraite. Les tableaux suivants permettent de mesurer l'effet de ces recrutements massifs sur la pyramide des âges.

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE GRADE ET L'AGE EN 82
POUR DEUX BANQUES NATIONALISEES

Catégorie / Age	EMPLOYES	GRADES	CADRES	TOTAL	
				Nbre	%
- de 25 ans	6582	347	15	6944	9,0
25 à 34 ans	14442	19600	1455	35497	46,1
35 à 44 ans	2598	13621	4788	21007	27,3
45 à 54 ans	1600	4693	3131	9424	12,2
55 ans et +	1193	1816	1178	4187	5,4
TOTAL	26415	4077	10567	77059	100,0

REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETE POUR 37 BANQUES
INSCRITES A L'AFB EN 82

ANCIENNETE	Nombre	%
Moins de 5 ans	21070	11
5 à 9 ans	22229	11,5
10 à 19 ans	110605	58,5
20 ans et plus	35913	19
TOTAL	189817	100

Si l'on considère que la tranche d'âge des moins de 35 ans représente 55 % de l'effectif et celle des moins de 20 ans d'ancienneté 81 % de l'effectif, on perçoit les problèmes d'avancement et de carrière que cela va poser aux plus jeunes. En revanche la situation de la banque régionale est différente : ayant une population salariée âgée, un tiers de l'effectif de cette banque partira en retraite d'ici 1986 ; les possibilités d'avancement subsistent donc.

Le deuxième obstacle est une modification de la politique des banques en ce qui concerne le recrutement des cadres. Alors que jusqu'à présent, une grande partie des cadres provenait de la promotion interne, il n'en va plus de même aujourd'hui où il est fait largement appel au recrutement extérieur, le passage de la classe IV à la classe V risque donc d'être de plus en plus rare.

Le troisième frein à la promotion est lié au sexe. La majorité des femmes est cantonnée dans les postes subalternes : 73 % d'entre elles se trouvent dans les grades I et II alors que la proportion n'est que de 44 % pour les hommes. Un quart des hommes sont cadres, 5 % seulement des femmes. On note cependant depuis quelques années une tendance à l'amélioration de cette situation : les femmes représentent actuellement plus de 17 % de l'encadrement, contre 15 % 5 ans auparavant. Mais l'écart reste énorme.

EFFECTIFS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE POUR LES 37 BANQUES
DE L'AFB EN 1982

	EMPLOYES	GRADE II	GRADES III ET IV	CADRES	TOTAL
HOMMES	23916 35,5	17273 39,5	28852 58	22778 82,5	92819 49,5
FEMMES	43277 64,5	26574 60,5	20880 42	4745 17,5	95476 50,5
TOTAL	67193 100	43847 100	49732 100	27523 100	188295 100

Il semble que la discrimination à l'égard des femmes se manifeste de plusieurs manières :

- d'une part au niveau du recrutement externe de l'encadrement, où les candidats masculins sont systématiquement préférés aux candidats féminins ;

- d'autre part au niveau de la promotion interne pour laquelle l'appréciation de la hiérarchie joue un rôle prépondérant. La subjectivité qui en découle peut affecter tous les agents, mais il semble que les femmes soient plus défavorisées et qu'elles doivent manifester davantage de qualités et d'ambition que leurs collègues masculins pour progresser. Par le biais de l'encouragement aux diverses formations bancaires, la hiérarchie peut favoriser certains par rapport à d'autres, en particulier les agents masculins par rapport aux agents féminins (1), pénalisant ainsi en particulier le "risque maternel".

La nécessité de suivre des cours parfois loin du domicile et de fournir en plus un travail personnel alourdit considérablement la charge de travail. Dans la mesure où ce sont les femmes qui assurent la majorité des tâches domestiques, elles ont plus de difficultés à suivre ces formations, surtout lorsqu'elles ont des charges familiales.

De plus les différences de chance de progression dépendent aussi des types de postes, auxquels sont affectés les employés à l'embauche. Ainsi les femmes sont plus souvent mises dans des emplois administratifs, c'est à dire dans un secteur où la promotion est moins rapide et plus limitée que dans le secteur commercial.

---

(1) Ainsi dans une des banques étudiée, voici quels ont été les nombres des agents ayant suivi une formation en 1982, par sexe et par catégorie :

	Employés	*% (1)*	*Grades*	*% (1)*	*Cadres*	*% (1)*	*TOTAL*	*%*
Hommes	*2832*	*55*	*4142*	*45*	*1821*	*41*	*8795*	*46,5*
Femmes	*2976*	*40*	*1632*	*23,5*	*218*	*37*	*4826*	*32*

(1) % des effectifs de la catégorie

Enfin, les risques de mutation entraînés par la promotion amènent les femmes à hésiter à se lancer dans une carrière professionnelle qui risquerait de remettre en cause l'organisation familiale et l'équilibre professionnel du couple.

Faut-il ajouter, dans le cas particulier de notre échantillon, la réputation soulignée par certains responsables et certains employés d'une plus grande mysoginie dans les banques de la région ?

Un quatrième frein enfin à la promotion est le niveau de formation initiale. Si tous les examens bancaires, CAP, BP et ITB, sont ouverts à tous les agents quel que soit leur niveau de formation de départ, il semble que les bacheliers aient plus de facilité pour préparer ces examens et les réussir. Ainsi les bacheliers réussiraient "5 ou 6 fois plus que les CAP ou BP première année, une fois 1/2 plus en BP deuxième année et deux fois plus en BP troisième année" (1).

1.2.3. Mutation

La banque régionale occupe une situation particulière du fait de sa localisation limitée à l'agglomération marseillaise. Pour tout le personnel, cadres compris, les promotions ne peuvent entraîner de mutation que dans Marseille même.

La situation est différente dans les 2 banques nationalisées où la promotion requiert, en certains cas, l'acceptation de changer de lieu de résidence dans l'aire du groupe ou de la délégation régionale. Or, depuis quelques années, les directions se heurtent à des refus de mutation de plus en plus nombreux de la part des gradés et des cadres, qui préfèrent sacrifier des perspectives d'avancement, plutôt que de se déplacer. La tendance est particulièrement forte dans la région de Marseille, parmi les gradés principalement, qui refusent de quitter leur région d'origine.

1.2.4. Salaires, avantages sociaux et financiers.

A chaque catégorie d'emploi est attribué un coefficient hiérarchique exprimé en points, auxquels s'ajoutent chaque année des points d'ancienneté et des points personnels. Le montant des points attribués est fixé par la direction, il est proportionnel à la masse

---

(1) Cf. JM. LE GALL op. cit. p. 121 <31>.

salariale. Les attributions en général sont de 10 à 15 points pour les employés, 20 à 25 points pour les gradés, 25 à 30 points pour les cadres.

Le total de ces points multiplié par la valeur du point bancaire détermine le salaire. Le tableau suivant permet de constater que l'ensemble des points supplémentaires modifie considérablement les coefficients de base. En effet nous constatons qu'en moyenne les agents possèdent un nombre de points très supérieur au coefficient de base de leur catégorie. Pour les employés l'augmentation est en moyenne de 44 %, pour les gradés de 54 % et pour les cadres de 56 %. Cette majoration permet aux salariés de rejoindre par le nombre de points totalisés le salaire des niveaux hiérarchiques supérieurs. C'est ainsi que le salaire des employés appartenant aux derniers échelons de la catégorie "employé" peut rejoindre le salaire de base de la catégorie des gradés des classes III et IV et que les salaires de ces derniers rejoignent le salaire de base des cadres des classes VI et VII. Cette addition de points augmente donc notablement le salaire de l'agent sans changement de catégorie et sans entrer dans un système promotionnel.

Précisons enfin que les diverses gratifications accordées en cours d'année équivalent à 2,5 mois de salaires supplémentaires : les agents touchent donc, annuellement, 14,5 mois de salaires.

Les avantages annexes :

De nombreux avantages complémentaires, financiers ou sociaux sont accordés aux agents, conformément à la convention collective des Banques.

- Avantages à la famille :

. Allocations de mariage, de naissance, de layette,

. sortie anticipée pour les futures mères à partir du 4ème mois de grossesse,

EFFECTIF ET REMUNERATION DU PERSONNEL AU 31 MARS 1982

(Echantillon de 37 Banques retenues parmi les principales)

COEFFICIENTS DE BASE (A)		NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE POINTS Ancieneté	TOTAL (B)	MOYENNE GENERALE PAR COEFFICIENT DE BASE (C)	NOMBRE DE POINTS SUPPLEMENTAIRES EN MOYENNE C-A	% DES POINTS SUPPLEMENTAIRES
I. Employés et personnel de service		(1)		(2)	(2)/(1)		
	270	304		113557	373,54	103	38
	290	3182		1168676	367,28	77	26
	300	5469		2191293	400,68	100	33
	315	670		280559	418,74	103	32
	320	11445		5113702	446,81	126	39
	335	861		397486	461,66	126	37
	345	20144		10000282	496,44	151	43
	350	1224		622469	508,55	158	45
	365	26362		14465416	548,72	183	50
TOTAL		69661		34353440	493,15	152	44,5
II. GRADES							
CLASSE II	395	26628		15940524	598,64	203	51
	420	17046		11021249	646,56	226	54
CLASSE III	450	15121		10337497	683,65	233	51
	480	14113		10470400	741,90	261	54
CLASSE IV	535	20118		16956495	842,85	307	58
TOTAL		93026		64726165	695,79	244	54
III. CADRES							
CLASSE V	655	11335		11115721	980,65	325	49
CLASSE VI	750	9085		10614544	1168,36	418	55
CLASSE VII	870	4452		6233948	1400,26	530	61
CLASSE VIII	1000	2258		3856061	1707,73	707	70
TOTAL		27130		31820274	1172,88	422	56
TOTAL GENERAL		189817		130899879	689,61		

A - Coefficients prévus à la convention collective ; les chiffres concernant les coefficients intermédiaires (dans les établissements ou il en existe) ont été bloques avec les chiffres afférents aux coefficients de la convention collectives immédiatement inférieurs.

B - Y compris notamment les points personnels, les points d'ancienneté, les points de diplômes et les points personnels garantis.

C - Quotients de la colonne (2) par la colonne (1).

. Congé de maternité : 19 semaines de congés rémunérées (26 semaines à partir du 3ème enfants), plus 3 mois à temps plein ou 6 mois à mi-temps ; à la suite de quoi la mère peut prendre une mise en disponibilité non rémunérée de 2 ans.

. Congés pour enfants malades : attribution de 6 à 12 jours par an pour les mères de familles ou les pères veufs, séparés, divorcés ou célibataires ayant la garde effective d'un enfant.

. Indemnité de crèche et de garde pour les enfants de moins de six ans. Indemnité de garderie du mercredi et des jours de congés scolaires.

- Prêts :

. Prêts pour besoins d'ordre familial exonérés d'intérêts, mais ne dépassant pas 2.000 F et pour une durée inférieure à 18 mois,

. Prêts à taux réduits (de 3 % à 9 % selon les banques) pour l'achat ou la construction de logement ; des prêts immobiliers complémentaires à taux préférentiels sont également consentis.

Enfin, il convient de faire mention des avantages en matière de mutuelles, de société de prévoyance, d'assurance propres aux banques ainsi que ceux qui sont fournis par les Comités d'entreprise notamment en matière de vacances, colonies etc...

II - ORGANISATION DU TRAVAIL. TYPES D'EMPLOI.

Les données générales précédentes relatives aux conditions d'emploi dans les 2 branches étaient fondées sur le recueil de données statistiques ou d'informations données par les divers responsables ou syndicalistes que nous avons rencontrés ; les descriptions suivantes des situations de travail résultent d'observations directes et approfondies faites sur les lieux de travail, complétées parfois par des informations données par les responsables d'agences ou de bureaux, ainsi que par les personnes interrogées qui nous ont permis de préciser certains points.

2.1. Les PTT

2.1.1. Classement des bureaux de poste

Les bureaux de poste sont classés en sept catégories selon l'importance décroissante de leur activité : hors-série, classe exceptionnelle, hors classe, 1ère, 2ème, 3ème et 4ème classe.

Les effectifs de chaque bureau de postes sont déterminés en fonction de l'importance de son activité. Les diverses opérations postales effectuées à l'intérieur d'un bureau donnent lieu à l'attribution d'un certain nombre de "points" (1), d'après les temps prédéterminés attribués à chacune de ces opérations ; la comptabilisation des diverses opérations postales se fait chaque semaine au niveau du bureau de poste et est envoyée chaque mois aux Services Régionaux et Départementaux qui, en fonction du nombre de "points" correspondants, déterminent chaque année quel doit être le nombre de positions de travail, et par conséquent les effectifs attribués au bureau, chaque agent devant "écouler" un certain nombre de "points".

Aux effectifs ainsi déterminés sont ajoutés un certain nombre de remplaçants pour les absences : un remplaçant pour 6 positions de travail en général. Pour les bureaux de faible importance, les remplacements sont assurés par une brigade départementale répondant à la demande de chaque receveur. Pendant les congés d'été, on fait appel à des auxiliaires pour une durée déterminée (étudiants le plus souvent).

On voit qu'avec cette procédure qui s'appuie, pour déterminer les besoins en effectif de chaque bureau, sur l'évaluation de l'activité de l'année précédente, il peut y avoir un décalage dans le temps entre les besoins réels d'un bureau à un moment donné et la prise en compte de ces besoins. D'autre part, les opérations ne sont pas réparties de façon régulière selon les périodes du jour, de la semaine, du mois, de l'année : les phénomènes de "pointe d'activité" ne sont pas pris en compte par ce mode d'évaluation qui ne détermine les besoins qu'en fonction d'une moyenne annuelle. Or, ce sont ces périodes de pointes d'activité, d'afflux de la clientèle, qui sont particulièrement contraignantes pour les agents car elles provoquent des effets de surcharge de travail et de fatigue.

Enfin, il est bien évident que le fait d'attribuer un nombre de points prédéterminés pour chaque opération-type, quelle que soit la clientèle du bureau, ne prend pas en compte certaines difficultés supplémentaires, dans certains quartiers, dûes à une clientèle parfois peu familiarisée avec les divers formulaires à remplir.

Les bureaux peuvent, ou non, assurer la distribution du courrier. Dans les bureaux distributeurs, aux effectifs du service

---

(1) Le "point" correspond au travail qu'un agent peut effectuer en une minute.

général, responsables des opérations de guichet et de départ du courrier, s'ajoutent les agents responsables de la distribution du courrier (préposés). Sur 17200 bureaux de postes répartis sur le territoire national, 7400 assurent la distribution et sont caractérisés par un code postal. Dans les villes grandes et moyennes, c'est le Bureau Principal qui est le bureau distributeur ; dans les très grandes villes, il y a un bureau distributeur par arrondissement.

Notre échantillon a été choisi parmi des bureaux de relative importance, dans la catégorie "Classe Exceptionnelle" où les effectifs du service général sont compris entre 35 et 50 agents, auxquels s'ajoutent les préposés du service distribution (entre 50 et 100 pour chacun des bureaux). Trois des bureaux sont à Marseille, l'un d'eux étant non distributeur, deux autres sont dans des villes moyennes des Bouches-du-Rhône.

2.1.2. Organisation du travail

La poste doit assurer deux grands types d'activité :

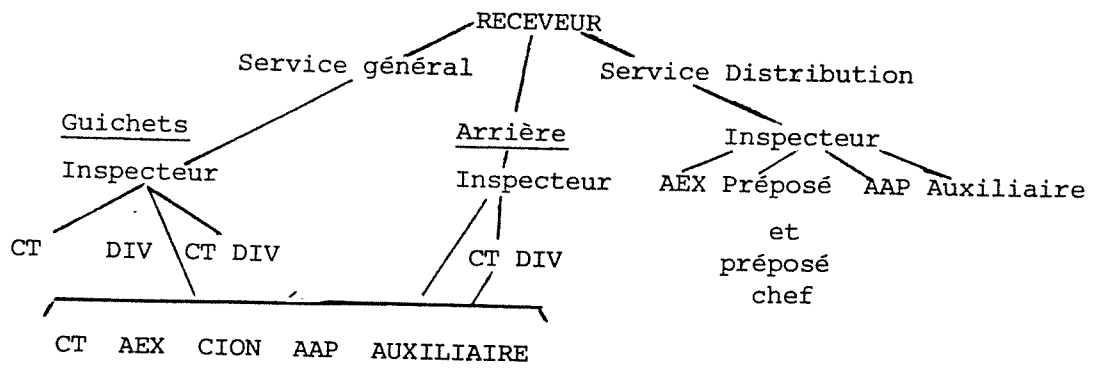
- la collecte, le transport et la distribution des objets de correspondance qui lui sont confiés, c'est là son activité première dont elle a le monopole (pour tous les objets de moins de 1 kilogramme tout au moins) ;

- un certain nombre d'activités financières de plus en plus diversifiées : mandats, chèques postaux, caisse nationale d'épargne, bons du trésor etc...

Ajoutons aussi, mais presque pour mémoire, le service du téléphone que doivent assurer les bureaux de Poste. Avec la multiplication des cabines téléphoniques automatiques sur l'ensemble du territoire, ce service devient assez marginal pour la plupart des bureaux de poste.

Un bureau distributeur est organisé en deux grands services : le Service Général et le Service Distribution-Acheminement. En général, un ou deux inspecteurs sont responsables de chacun de ces services. Voyons maintenant avec plus de détails l'organisation du Service Général qui est celui sur lequel a porté notre enquête, et qui comprend les guichets, en contact avec le public, et les services arrières.

SCHEMA D'ORGANISATION D'UN BUREAU MIXTE



AEX = Agent d'exploitation

AAP = Agent d'administration principale

CT = Contrôleur divisionnaire

CION = Chef de Section

Les guichets

Chacun connaît la configuration d'un bureau de poste, ou tout au moins la partie du bureau qui accueille le client : guichets, cabines téléphoniques, annuaires et bottins disponibles à consulter. C'est ce qu'on appelle l'avant du bureau, avec un certain nombre de positions de travail, plus ou moins spécialisées selon l'importance du bureau.

Le nombre de guichets dépend de la taille des bureaux ; dans ceux de notre échantillon, le nombre des guichets variait de 5 à 12.

Certains de ces guichets sont spécialisés dans les opérations financières : retrait à vue ou dépôt, bons du trésor, coupons PTT, emprunts...

D'autres s'occupent des mandats et téléphones.

D'autres de l'affranchissement des objets, recommandés ou non, de la remise des lettres ou paquets en instance, de la vente des timbres, de la poste restante.

Chaque agent dispose de fiches techniques où sont consignées toutes les opérations possibles et la marche à suivre pour chacune d'elles. En cas de difficulté, il peut aller consulter le contrôleur divisionnaire ou l'inspecteur qui se trouvent en retrait des guichets.

Chaque agent a une caisse dans laquelle, par mesure de sécurité, il ne doit jamais avoir plus de 10.000 F ; lorsqu'il a plus de 10.000 F, il va le déposer à la Caisse du bureau de poste. Dans le cas de versements de sommes très importantes par mandat, le versement se fait directement à la caisse du bureau. A la fin de son service, chaque agent doit faire les comptes de toutes les opérations financières qu'il a réalisées et vérifier sa caisse. Il est responsables des erreurs éventuelles.

Toutes ces opérations financières conduisent à de fréquentes et importantes manipulations d'argent, surtout aux guichets "financiers" spécialisés dans les opérations financières, et à la Caisse qui centralise tout l'argent du bureau.Les risques d'agression engendrés par la présence dans le bureau de fortes sommes d'argent étaient d'autant plus sensibles au moment de l'enquête que l'un des bureaux que nous avons étudié avait été le théatre de plusieurs aggressions au cours des mois précédents. Il est bien évident que de telles expériences laissent un traumatisme durable sur l'ensemble du personnel. Les consignes de sécurité ont été accrues et des aménagements ont été effectués dans la plupart des bureaux ; mais cela ne peut supprimer totalement les risques ni les craintes. D'autres part, ces nouveaux aménagements peuvent entraîner des inconvénients supplémentaires pour le personnel, particulièrement dans les bureaux déjà limités en espace : plus grand isolement du personnel à l'égard du public, plus grande difficulté de circulation entre les services de guichet et l'arrière etc...

Les Services Arrière

L'autre partie du bureau non accessible au public, regroupe les services "Arrière", le traitement du courrier à l'arrivée et au départ, les objets recommandés, le service du télégramme, la mécanographie, la caisse, le bureau du receveur et son secrétariat (bureau d'ordre), éventuellement le bureau des inspecteurs et une salle de repos. Cette partie arrière est, pour des raisons de sécurité relatives principalement à la Caisse, tout à fait séparée de la partie "guichets".

Le tri des lettres au départ s'effectue tout au long de la journée, au fur et à mesure de leur dépôt, mais il est bien évident que la fin de journée correspond à un surcroit de ce travail, lorsque les envois en nombre sont déposés par les bureaux ou entreprises. Beaucoup de

ces entreprises ont des machines à affranchir qui donnent lieu à des contrôles de l'affranchissement par sondage (un jour, on vérifie tout le courrier de telle entreprise, un autre jour celui d'une autre etc... Si des anomalies sont détectées, les contrôles sont plus fréquents) (1).

A ces opérations bien définies pour "l'Avant" et, l'Arrière", s'ajoutent des opérations supplémentaires dans les bureaux distributeurs. En effet à l'arrivée du courrier, le matin, c'est l'ensemble des agents qui participe au tri, avant l'ouverture du bureau.

Ainsi, dans le bureau distributeur que nous avons observé, la brigade du matin arrive à 6 heures et participe au premier tri du courrier, en mettant de côté ce qui est destiné aux Boites Postales ou aux gros clients et en le plaçant dans les boites appropriées ; certains agents s'occupent des objets spéciaux : recommandés ou "contre remboursement" et préparent à cet effet les livrets des facteurs. Ceux-ci arrivent à 6h.30 et se répartissent le courrier par secteur de distribution.

A partir de 7h.45, les agents du service général, ceux des guichets en particulier, se préparent pour l'ouverture du bureau en préparant notamment leur caisse.

2.1.3. Lieux de travail

A cette description du travail effectué dans les bureaux de Poste, nous voudrions ajouter un élément qui n'est pas sans influer sur les charges de travail et l'ambiance du bureau : il s'agit de la configuration des locaux. Parmi les bureaux sur lesquels a porté notre étude, plusieurs sont vétustes et exigüs, peu adaptés à l'accroissement de la clientèle et du trafic postal et au développement des nouveaux services ou des nouvelles techniques ; d'où un phénomène assez général d'encombrement, entraînant un inconfort et des difficultés supplémentaires pour les employés et des désagréments pour les clients. Ainsi par exemple, la mise en place des machines à indexer le courrier-départ dans les services arrière pose parfois des problèmes d'espace non négligeables.

---

(1) Lors de notre observation des bureaux, l'indexation n'existait pas encore, mais devait être installée peu de temps après. Plusieurs agents ont donc pu nous en parler lors des entretiens et dire ce que cela avait modifié dans l'organisation du travail. Nous en parlerons plus loin.

D'autre part, cette absence de place dans les locaux plus anciens ne permet pas d'avoir une salle de repos ou de détente à la disposition des agents pendant leurs pauses. Pour pallier cette absence, un petit espace est alors aménagé dans les services arrière, mais le plus souvent très exigü, au milieu du bruit et de la poussière et ne favorisant guère la détente ni les échanges entre les employés.

Par contre, dans les bureaux les plus récents que nous avons vus, la place permet de faire face à l'installation de nouvelles machines et améliore certains aspects des conditions de travail. De plus, l'aménagement d'une cafeteria, assez vaste et bien équipée, permet aux agents de se retrouver au moment des pauses, pour prendre une collation ou discuter. Cette possibilité était très appréciée et semblait retentir de façon favorable sur l'ambiance de bureau et la qualité des relations interpersonnelles. Remarquons que, même dans les bureaux récents, l'aspect général reste sobre, impersonnel et dénué de tout luxe, ou même de tout superflu.

2.1.4. Clientèle et polyvalence : facteurs de variété

Finalement le travail des agents des bureaux de poste est avant tout le *service d'une clientèle*, comportant des rapports directs avec le client au guichet, et des rapports indirects, par le courrier, pourles services "Arrière". Plutôt que de clients, peut-être faudrait-il parler ici d'usagers, c'est à dire de personnes qui ont le droit d'utiliser un service public, et qui sont toutes égales devant ce droit. Il y a dans cette distinction plus qu'une simple question de terminologie, et ce n'est pas sans signification que, dans beaucoup d'entretiens, le terme d'usagers est souvent utilisé, plutôt que celui de clients ; il semble que cette distinction induit aussi une attitude différente à l'égard de ces usagers. La présence de clients est la concrétisation d'un service rendu le plus souvent payant ; par contre la présente d'usagers témoigne d'un service public, aspect très présent et très important pour la plupart des employés rencontrés.

Si la clientèle est un facteur de variété du travail, c'est aussi une donnée qui entraîne des contraintes :

- d'une part il n'est pas possible, au guichet tout au moins, de gérer son travail dans le temps : la charge de travail à chaque moment dépend de l'afflux de la clientèle qui bien entendu ne se répartit pas également au long de la journée, de la semaine ou du mois. Aux heures d'affluence, le mécontentement des usagers qui doivent attendre accroît le stress de l'employé, conscient de ne pouvoir répondre de façon satisfaisante à la demande des clients.

- d'autre part, la clientèle est plus ou moins "facile" ; dans les quartiers populaires, où se trouvent davantage de personnes âgées ou d'étrangers peu familiarisés avec les démarches administratives et les papiers, la tâche des agents est plus difficile et demande plus de temps, d'où parfois un sentiment d'insatisfaction de ne pouvoir faire correctement ce travail de conseil et d'assistance non prévu dans la définition du travail.

A l'arrière, l'influence du client sur le rythme du travail est moins immédiat, sauf en ce qui concerne les opérations de tri du courrier, avec un fort moment de pointe à la fin de la journée et la charge supplémentaire entraînée par l'indexation du courrier : nous y reviendrons.

Outre la clientèle, un autre facteur de variété est la polyvalence.

En effet, les agents sont pratiquement tous polyvalents et peuvent tenir indifféremment l'une ou l'autre des positions au guichet ou à l'arrière. Remarquons cependant que, dans la pratique, il existe une certaine spécialisation "de fait", certains agents étant le plus souvent aux guichets et d'autres plus souvent à l'arrière ; parmi les agents des guichets, certains sont affectés plus spécifiquement aux guichets financiers, qui jouissent d'une image valorisée et privilégiée. A l'arrière, certaines positions où il y a de nombreuses manipulations de colis sont plutôt réservées à des agents masculins (cabine de chargement par exemple). Cette polyvalence signifie aussi que la plupart des opérations peuvent être assurées par des agents ayant des grades différents : agents d'exploitation (AEX), agents d'administration principale (AAP), auxiliaires, contrôleurs (CT), chefs de section (CION). Bien qu'effectuant le même travail, ils perçoivent des rémunérations qui peuvent être très différentes.

La promotion qui consiste à passer du grade d'AEX ou AAP, au grade de contrôleur ou chef de section est donc une promotion qui conduit à une amélioration du salaire, mais non à une modification du contenu du travail : pas plus de responsabilité ou de variété dans le travail pour le contrôleur, qui ne contrôle rien, ni personne. Ceci peut sans doute expliquer certaines insatisfactions et, parfois, le peu d'enthousiasme pour des "promotions" qui n'en sont pas réellement en terme de qualification ou de fonction.

Ajoutons que cette polyvalence permet d'assurer facilement les remplacements des absents, les effectifs des bureaux étant calculés pour tenir compte de ces absences.

2.1.5. Horaires de travail

Les horaires de travail sont un élément important des conditions de travail, non seulement en ce qui concerne la durée (1), mais aussi l'organisation de ce temps. A cet égard, les PTT sont sans doute une des entreprises ayant la plus grande variété d'organisation des horaires de travail selon les services. Cette variété résultant des diverses contraintes du travail lui-même (tri et acheminement du courrier, ouverture des bureaux au public, services du téléphone et du télégramme) et non d'une souplesse qui serait laissée au choix des employés. Nous nous limiterons ici aux horaires des bureaux de poste et plus particulièrement de ceux que nous avons étudiés, c'est à dire ceux d'une importance moyenne où le nombre des agents du service général dépasse une vingtaine. Pour les plus petits bureaux annexes ou de campagne, les horaires sont différents.

Parmi les bureaux de moyenne importance, le fait d'être ou non un bureau distributeur (c'est-à-dire d'assurer ou non le tri du courrier à l'arrivée et sa distribution) est un élément déterminant de l'organisation des horaires. En effet, la nécessité d'assurer le tri du courrier à son arrivée pour pouvoir commencer la distribution vers 8h.30 oblige les agents à commencer le travail bien avant l'ouverture des guichets. Par ailleurs, l'amplitude des horaires d'ouverture des bureaux de poste urbains (8h.-19h.) nécessite une certaine rotation du personnel. C'est pour répondre à ces besoins qu'ont été instituées les "brigades".

Dans les bureaux distributeurs, il y a des <u>brigades intégrales</u> : le personnel est réparti en deux brigades A et B et les horaires sont, alternativement, les suivants :

de 5h.30 à 12h.30	ou	de 6h. à 12h.30	Selon les
de 12h.15 à 19h.45		de 12h. à 19h.50	bureaux

avec rotation tous les jours ; c'est-à-dire que l'organisation est la suivante en alternance sur deux semaines :

---

(1) Cette durée était de 41 heures jusqu'en 1981 : depuis le décret du 16.12.81 fixant la durée du travail pour le personnel de l'Etat, elle est de 39 heures.

1ère semaine

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	A	B	A	B	A	B
Après-midi	B	A	B	A	B	-

2ème semaine

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Matin	B	A	B	A	B	A
Après-midi	A	B	A	B	A	-

On voit donc qu'avec ce système, tous les 15 jours, chaque brigade dispose d'un week-end prolongé commençant le vendredi vers 12h.30 et se terminant le lundi suivant vers 12 heures, soit 3 jours consécutifs. Par contre le week-end suivant ne durera qu'un jour et demi : du samedi 12 heures au lundi 6 heures. Enfin la brigade qui travaille le matin est ensuite libre jusqu'à l'après-midi du jour suivant, soit 24 heures de "liberté".

Dans les bureaux non distributeurs, la seule contrainte est celle de la plage des heures d'ouverture. L'organisation des deux brigades est alors différente (brigades dites "américaines") : la brigade qui assure un jour la matinée (7h.30-12h.15) doit revenir en fin d'après midi (17h.15-19h15), aux heures où la charge de travail est plus importante : plus grand afflux des clients à la sortie de leur travail, tri du courrier au départ, particulièrement abondant en fin de journée avec le dépôt du courrier d'entreprises.

Des bureaux plus petits que ceux que nous avons retenus pour notre étude ferment entre midi et 14 heures ou midi et 15 heures. Les employés ont alors les horaires suivants : 8h30-12h30/15h-19h. Certains employés ayant travaillé dans ces bureaux nous ont parlé de ces horaires, comparant leurs avantages ou inconvénients par rapport aux horaires en brigades.

2.1.6. Evolution technologique et modification du travail

La description précédente de l'organisation du travail dans un bureau de poste n'a pas fait mention des modifications du travail introduites par l'apparition de nouvelles techniques : distributeur de billets pour les détenteurs de cartes C.P. 24x24 ; indexation et tri du courrier au départ, équipement des guichets financiers de terminaux d'ordinateur. Nous ne parlerons pas ici de l'installation des guichets d'affranchissement postal automatique (GAPA), permettant au guichetier de faire automatiquement toutes les opérations d'affranchissement (pesée de l'objet, affichage du poids et du montant de la taxe, affranchissement comptabilité), ni des libres services d'affranchissement (LSA) permettant au client d'effectuer seul le dépot et l'affranchissement d'un objet ordinaire, car cela n'existait pratiquement pas encore dans la région. Par contre, les autres modifications sont intervenues progressivement dans la plupart des bureaux pendant la phase de nos interviews. Nous ne les avons pas vus au cours de nos observations qui ont précédé ces entretiens, mais nous en avons parfois eu des échos par les agents interviewés.

- Distributeurs de billets : Beaucoup de bureaux de poste ont été pendant la durée de notre étude équipés de Distributeurs Automatiques de Billets (DAB) permettant aux détenteurs d'un compte chèque postal de retirer automatiquement des billets sans passer par les guichets. Cela a sans doute eu pour effet de diminuer la charge de travail des guichets financiers ; par contre, cela augmente la charge d'autres services, en particulier de la comptabilité. Il faut en outre assurer l'approvisionnement de la machine, effectuer les dépannages, intervenir en cas de fausse manoeuvre du client, qui veut récupérer sa carte engloutie par la machine. Finalement pour les bureaux déjà équipés de ces billetteries, le personnel était plus sensible à l'augmentation de la charge de travail qu'à une diminution. Peut-être cela s'explique-t-il en partie par la nouveauté de ces équipements et les nombreux dysfonctionnements dus précisément à leur nouveauté. Il est probable qu'après une période d'adaptation et une diminution des perturbations, l'effet positif soit plus sensible, mais cela demanderait à être vérifié.

- Automatisation des guichets financiers : Les guichets financiers ont été, depuis notre observation, équipés de terminaux d'ordinateur permettant à l'agent d'avoir directement accés aux comptes des Centres de Chèques Postaux ou de la Caisse Nationale d'Epargne. La tenue du compte se fait par ordinateur et sa mise à jour "en temps réel", depuis le guichet. Ceci doit modifier notablement le travail du

guichetier ; une partie de son travail est facilitée par la suppression de certaines opérations (telles que la recherche de la fiche du client), il y a moins de possibilité d'erreurs, la comptabilité est allégée et il y a moins de vérification en fin de journée. Il y a conjointement une amélioration du service rendu puisque le client peut connaître immédiatement l'état de son compte.

Par contre, cette nouveauté peut aussi avoir des effets négatifs : répercussions sur les relations entre les agents des divers guichets, augmentant l'aspect déjà privilégié des guichets financiers. Ainsi, l'utilisation d'un matériel sophistiqué peut accroître l'image de marque et le pouvoir de ces agents par rapport à ceux des autres guichets. Il se peut aussi qu'il y ait des difficultés d'adaptation à ces nouvelles techniques pour le personnel plus âgé, qui risque alors de se sentir déqualifié par rapport aux plus jeunes. Enfin, l'utilisation fréquente de l'écran de visualisation peut entraîner une fatigue visuelle et nerveuse pour l'employé.

Une formation était prévue pour l'utilisation de ce nouveau matériel informatique : 15 jours en dehors du bureau de poste et 15 jours d'assistance au poste de travail. Cette formation devait concerner tous les agents du service général, mais espacée dans le temps ; les premiers formés étant, bien entendu, ceux qui occupaient, le plus souvent, les guichets financiers.

- Indexation du courrier : l'augmentation du service postal et les problèmes spécifiques posés par le tri du courrier, qui constitue un véritable goulot d'étranglement dans son acheminement, a amené depuis 1976 la mise en place progressive de tout un programme de réorganisation et de modernisation du tri postal. Ainsi sont mis en place progressivement 65 centres de tri automatiques (CTA) pour les lettres et 20 CTA pour les paquets.Une opération nécessaire préalable au tri automatique est l'indexation du courrier, qui consiste à "imprimer sur les objets de correspondance des barres fluorescentes qui traduisent en langage machine certains éléments de l'adresse (code postal). Ces marques, reconnues par les têtes de lecture des machines de tri, permettent le tri automatique des objets tout au long de l'acheminement" (1). Cette indexation peut se faire avec plusieurs types de matériel, manuel ou automatique. Le courrier ainsi indexé peut ensuite être trié automatiquement dans les centres de tri automatique. Ceci aurait pu ne pas modifier le rôle joué par les bureaux de poste dans le traitement du courrier. Mais il a été décidé que l'indexation du courrier se ferait

---

(1) Cf. D. BOUEYRE, op. cit. p. 117.

dans les bureaux de poste, ce qui permet de répartir la charge d'indexation dans de nombreux points, au lieu de la concentrer dans les centres de tri, où cette opération aurait constitué un nouveau goulot d'étranglement. Cette décision, bénéfique pour les centres de tri, a imposé par contre aux bureaux de poste une charge de travail supplémentaire sans accroissement d'effectif. Lorsque nous sommes passés dans les bureaux les machines à indexer n'étaient pas encore en service, mais devaient l'être peu après (1) ; il s'agit de machines à indexation manuelle, l'opérateur agissant sur un clavier pour "traduire" un code postal en "barres fluorescentes" lisibles par les machines automatiques de tri. La formation nécessaire pour l'utilisation de cette machine devait être assez rapide et tous les agents devaient l'acquérir. Ajoutons qu'une partie seulement du courrier est mécanisable (conditions de format, de couleur, de poids).

Cette opération supplémentaire demandée aux bureaux de poste a des répercussions sur l'organisation du travail, en particulier en fin de journée lorsque la part la plus importante du courrier arrive. Certains agents craignaient que cela n'entraîne des "retours" en fin de journée pour assurer l'indexation il ne semble pas que cela ait été le cas.

Un autre problème, pour les bureaux anciens, pauvres en espace, est l'encombrement supplémentaire provoqué par l'installation de ces nouvelles machines.

2.2. Les BANQUES

A l'inverse des bureaux de poste où chaque bureau rend le même service et cela indépendamment de sa taille, les types de services rendus peuvent varier d'une agence bancaire à l'autre selon sa localisation, sa taille, son type de clientèle.

De plus, la taille et l'importance d'un bureau ou d'une agence sont différentes selon les banques. Mais cette variation est surtout terminologique ; avec un effectif dépassant 10 personnes, ce qui est appelé "bureau" ici sera dénommé "agence" là. Il en va de même pour les

---

(1) Parmi les employés interviewés, certains travaillaient dans des bureaux où ces machines étaient installées et utilisées. Mais cela était encore trop récent pour avoir des réactions un peu précises quant aux conséquences de leur utilisation.

termes "d'agence" et de "groupe", ce qui change alors n'est pas tant la nature des fonctions ou services que leur degré d'autonomie et de responsabilité.Mais souvent une agence peut traiter toutes les opérations bancaires à l'inverse d'un bureau où seules les opérations les plus simples sont réalisées.

L'agence principale a toujours une place à part ; elle se distingue des autres par son effectif plus important. Elle assure certains services qui ne sont pas toujours représentés dans d'autres agences. Bien souvent, elle est située au lieu même de la direction du groupe ou du siège régional et a souvent les comptes clients les plus importants.

Il convient, par contre, d'apporter quelques précisions en ce qui concerne la banque régionale de notre échantillon. Cette banque a une politique de siège davantage qu'une activité tournée vers les agences. Deux locaux, proches l'un de l'autre, concentrent la majeure partie des services et activités qu'ils soient ceux d'une agence ou ceux d'un siège social.

Notre échantillon a été choisi parmi des agences et des bureaux de taille variable allant de 4 agents à 50 agents, cinq d'entre eux sont implantés à Marseille et une agence dans une ville moyenne des Bouches du Rhône.

2.2.1. Organisation du travail

Les postes de travail se répartissent en deux catégories : "Avant", et "Arrière".

A "l'avant", les tâches à caractère commercial directement en contact avec la clientèle (guichet, titres, prêts, démarche). Ce sont eux la "vitrine de la banque". Eux, c'est à dire, pour les catégories qui nous intéressent, les caissiers, guichetiers, et autres... "Les démarcheurs" aussi qui sont les "représentants de commerce de la banque"(1).

---

(1) JM. LE GALL : op. cit. p. 74.

SCHEMA D'ORGANISATION D'UNE AGENCE (1)

DIRECTEUR

Service Extérieur : "Avant" Service commercial		Service Intérieur : "Arrière" Service technico-commercial administratif	
Caisse	Titre	Portefeuille	Compensation
Guichet	Démarcheur	Etranger	Contrôle
Guichet		Trésorie	Secrétariat
spécialisé	Prêts	Comptabilité	bancaire
Accueil		Engagement	Contentieux*
		Postmarquage*	

L'arrière regroupe les tâches de type administratif ou comptable : portefeuille, engagement, compensation, trésorerie. Elles revêtent souvent un caractère commercial mais second par rapport aux tâches de l'avant (suivi des prêts, des dossiers du contentieux etc...). Elles ont aussi un lien avec la clientèle mais indirect (courrier-téléphone). L'expression même le laisse entendre, la relation directe avec les clients fait défaut à ce personnel. Mais certains agents peuvent avoir un contact indirect avec des clients ou avec leurs représentants (huissier-comptable). Les clients ont une personnalité et les dossiers sont vivants même si leur traitement ne requiert pas toujours des contacts directs mais téléphoniques ou épistoliers. Par contre ce travail nécessite des démarches fréquentes auprès de l'huissier de la banque ; ce personnel n'est donc pas sans relation, au moins médiates, avec des clients.

Il y a une certaine fluidité du personnel entre "l'avant" et l"arrière" et cette rotation est sensée donner à tous une polyvalence. Il semble cependant que seuls quelques uns acquièrent cette polyvalence par promotion et qu'il existe un partage des tâches en particulier entre hommes et femmes : plus d'hommes à l'avant et plus de femmes à l'arrière, exclusivité masculine pour la démarche.

---

(1) Seuls les emplois marqués d'une astérisque sont absents de notre échantillon. encore faut-il rappeler que la plupart des agents ont commencé leur carrière par la caisse et ont tourné depuis en de nombreux postes.

2.2.2. Le rapport à la clientèle

Le travail bancaire suppose une relation avec le client où le commercial prime. Le rôle de l'employé doit être d'attirer le client pour lui vendre les produits de la banque. L'employé de banque n'est pas un commerçant comme les autres. Sa relation avec le client est déterminée par l'argent qui produit toute une série de signifiants (1) qui constituent une chaîne symbolique.

L'argent sous ses multiples aspects bancaires, est le "dit", l'objet de la relation de l'agent et de son client. Cet objet, ce "dit", est immatériel, froid et abstrait, et à la fois signe d'une existence économique et de rapports socialisés. Ce référent économique et social de l'objet est transféré d'un point à un autre mais il ne donne lieu à aucun transfert relationnel. Echange de signes abstraits, la relation, quant à elle, est conventionnelle. A cela s'ajoute "le secret bancaire" qui accentue le caractère vide de contenu du produit et impersonnel des opérations que l'agent effectue. Toutefois chacune de ces caractéristiques comporte une part d'ambivalence.

Ainsi, le haut degré d'abstraction du produit bancaire renvoie à des situations, à des demandes très socialisées et qui sollicitent de l'agent un service personnalisé avec la clientèle. Il n'est pas jusqu'au "secret bancaire" lui-même qui n'introduise l'agent dans un rapport personnel avec le client. Si d'un côté le "secret" renforce l'anonymat, d'un autre, il ouvre à la confidence et participe à la valorisation du travail de l'agent.

Mais la diversification des produits allant de pair avec un élargissement de la clientèle a entraîné un changement de signification du produit, une modification dans la relation de l'employé à son client. Les banques avaient construit des temples de l'argent, du capital, solennels, quelque peu froids et puritains. Les employés en livrées soulignaient ces traits. La banque ressembla pendant longtemps à un temple servi par ses prêtres auxquels on allait confier son argent en dépôt pour qu'ils le gardent et le fassent fructifier. Mais l'argent perdit peu à peu son caractère sacré ; en se multipliant, il se prolétarisa et devint quelque chose de profane, d'utile seulement. La banque perdit son quasi-monopole de résidence et de transfert de

---

(1) Depuis la verrière de la coupole d'une banque et le grand escalier d'une autre dans les sièges parisiens, jusqu'aux agences et bureaux modernes des nouveaux quartiers, de l'uniforme au complet veston, en passant par nombre d'objets signifiants.

l'argent. L'ouverture des comptes chèques postaux, la généralisation puis l'obligation faite à tout salarié d'avoir un compte en banque ou CCP, ont contribué à cette démythisation et de l'argent et de son sanctuaire.

Tous ces faits nouveaux incitèrent ou contraignirent les banques à se porter au devant de leurs clientèles et à s'approcher d'elles de diverses manières. Ce fut la création de nombreuses agences de quartier, dans un style moderne, "design" même. Les anciens temples se donnèrent une physionomie moins austère et souvent déménagèrent dans des immeubles neufs respirant le confort et un luxe retenu.

La tenue vestimentaire devait également traduire ce changement. Il fut un temps relativement récent où les démarcheurs et les guichetiers portaient la "livrée" de leur banque. Quant aux femmes, la grande majorité portait la blouse bleue, fournie par la banque, blouse à manches longues ou courtes selon les saisons (1). Ainsi, dans une grande banque régionale, la livrée s'est maintenue jusqu'à il y a dix ans et revêt encore quelques portiers, huissiers, au siège social ; dans cette même entreprise, les blouses n'ont disparu qu'en 1979, suite à un mouvement de protestation du personnel féminin

Cette digression sur la tenue vestimentaire de l'employé de banque, quelque peu datée en certains cas ou caricaturale qu'elle puisse paraître, nous a semblé utile pour illustrer et saisir la physionomie actuelle de l'employé de banque. Maintenant en effet l'employé de banque est généralement vêtu avec une certaine recherche, beaucoup portent le complet veston, cravate et chemise sont de la dernière mode. Quant aux femmes, elles suivent la mode et sont soucieuses d'une certaine élégance. L'influence du type de clientèle ne semble pas négligeable et on peut observer une certaine variation de l'élégance vestimentaire des employés de banque selon le lieu d'implantation du bureau et la dominante sociale de la clientèle.

L'uniforme était un <u>signifiant</u> par rapport à l'argent ; le vêtement de l'employé devient aujourd'hui un <u>signifié</u>. L'argent se cache et se produit en lui sous la forme de l'utile, du besoin contenté. Le

---

(1) Convention collective, art. 76 : "Les garçons de bureaux garçons de recette et manipulateurs perçoivent gratuitement, par les soins de leur établissement, conformément aux usages, les effets d'uniforme, effets de travail, blouses nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions".

vêtement exprime le confort, la liberté que procure l'argent, la capacité de ce dernier à se modeler aux gens et aux besoins et de les satisfaire.

2.2.3. Les horaires de travail

L'organisation du temps de travail est à peu de chose près la même dans les banques que nous avons vues. Le temps de travail est réparti sur toute la journée avec une coupure de 1heure 30 entre 12 heures et 14 heures. Aussi la journée commence entre 8h. et 8h.30 pour se terminer entre 17 heures 17 heures 30.

Ce type d'horaire est contraignant pour le personnel qui préférerait voir diminuer la pause de midi afin de sortir plus tôt. Ce souhait est apparu de façon particulièrement nette lors du passage aux 39 heures en 1981. Lors des consultations le personnel a le plus souvent opté pour une réduction journalière de 12 minutes permettant une sortie un peu plus précoce le soir. Cette revendication n'a pas été suivie d'effet, puisque la réduction a porté le plus souvent sur l'heure de début du travail (début du travail 12' plus tard).

2.2.4. Evolution technologique

Au cours des années 70 se met en place une centralisation des données : saisie et traitement de masse. Les comptes de la clientèle et les opérations comptables sont traités par ordinateur et non plus manuellement. Ceci a permis un bond de la productivité, mais a aussi conduit à la déqualification de certains emplois, dûe à la rupture entre tâches administratives et commerciales : ce fut une des causes de la grève de 1974.

Depuis le début des années 80, apparaît la télématique (cartes de paiement, distributeurs automatiques, guichets automatiques, bientôt cartes électroniques). Ces nouvelles techniques peuvent supprimer le contact avec le client pour certaines tâches, mais elles peuvent aussi permettre de réintégrer au poste de travail des tâches plus enrichies, davantage orientées vers le "commercial".

Ainsi le couple guichet-arrière est en voie de transformation. Des traitements qui s'effectuaient à l'arrière, sont maintenant pris en charge par le guichetier : une partie de la comptabilité notamment.

L'informatique, en d'autres termes, a permis de libérer les agents de certaines tâches ingrates, pour des tâches plus diversifiées et plus qualifiantes auprès de la clientèle.

L'ordinateur a, d'autre part, accru la responsabilité du personnel de base dont les interventions modifient directement le compte des clients, alors qu'auparavant les fiches qu'il devait remplir étaient ensuite visées ou contrôlées par le supérieur hiérarchique avant de partir dans un autre service où s'opérait la modification du compte client. Mais, cet accroissement de responsabilité se paie parfois de réprimandes de la part du chef hiérarchique quand celui-ci estime que le guichetier a eu tort d'effectuer l'opération.

Précisons que notre enquête s'est effectuée avant les grandes transformations qui affectent actuellement la totalité des banques notamment l'introduction systématique des terminaux dans les agences. Mais cependant de nouveaux procédés commencent déjà à se mettre en place. L'enquête s'est en fait située à une période charnière dans l'évolution technologique des banques et nous avons pu rencontrer une certaine diversité dans les nouvelles technologies mises en place. C'est ainsi que certaines agences et les petits bureaux n'étaient équipés que de matériel mécanographique, première étape dans la transformation technologique ; ce matériel consiste à saisir mécaniquement des opérations comptables qui jusqu'alors se faisaient manuellement, à les enregistrer sur films transmis ensuite au Centre Informatique Régional.

Certaines agences (toutes le sont maintenant) étaient équipées de terminaux reliés directement aux ordinateurs des centres informatiques. Le résultat le plus tangible opéré par le terminal, tant pour l'opérateur que pour le client, réside dans le traitement des écritures en direct ; les opérations s'effectuent immédiatement sur le compte du client qui peut être immédiatement renseigné sur l'état de son compte.

Des trois banques de notre échantillon une seule, à l'époque de notre enquête, possédait des terminaux dans les guichets des agences. Le personnel avait reçu une formation durant deux mois "sur le tas" par des agents du siège régional de la banque, eux mêmes formés à cette technique au cours d'un stage à Paris.

Enfin, dernière étape dans ce processus d'évolution technologique, les guichets automatiques de banques "GAB", permettant au client de connaître directement, au moyen d'une carte magnétique, la position de son compte ainsi que le détail des écritures le concernant et d'effectuer un certain nombre d'opérations bancaires : retrait d'argent, transfert à d'autres comptes etc... L'apparition de la monnaie électronique, en remplacement de la monnaie fiduciaire et de la monnaie scripturale (chèques), accentuera la dématérialisation des échanges ; cela bouleversera profondément le travail et l'organisation bancaire et

aura une incidence sur les emplois. Mais le moment de notre enquête précède cette évolution.

III - ELEMENTS D'HOMOGENEITE ET D'HETEROGENEITE DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Au terme de cette partie descriptive des secteurs étudiés, nous voudrions souligner quelles sont les caractéristiques analogues ou différentes des deux milieux professionnels, caractéristiques dont on peut faire l'hypothèse que certaines d'entre elles ont des effets sur les comportements professionnels et non-professionnels des employés.

3.1. Branches nombreuses et réparties sur l'ensemble du territoire

Les branches étudiées emploient un personnel nombreux et réparti sur l'ensemble du territoire (1) ; l'appartenance à des branches aux effectifs importants permet à ces employés de bénéficier d'un certain nombre d'avantages prévus par le statut ou les conventions collectives : avantages financiers ou sociaux, les avantages étant plus nombreux pour les employés de Banque que pour ceux des PTT : primes salariales plus importantes, prêts nombreux et avantageux, congé de maternité prolongé.

Ce sont aussi des branches ayant connu une forte expansion entre 1966 et 1974 dans les Banques, entre 1966 et 1978 dans les PTT.

Ces périodes de forte expansion ont favorisé non seulement l'entrée de candidats ayant un bagage scolaire relativement faible (la plupart du niveau de la 3ème ou de la 2ème), et sans aucune qualification ; mais leur a ensuite donné des possibilités réelles de promotion, tous les grades ayant profité de cette expansion numérique.

La présence de bureaux de poste ou d'agences des banques nationalisées sur l'ensemble du territoire a des conséquences sur le déroulement des carrières et pose en particulier le problème des mutations, mais de façon différente pour les 2 branches. A l'échelon des employés que nous avons étudiés, le recrutement se fait dans les banques au niveau régional, sinon au niveau local, et au niveau national par voie de concours dans les PTT, ce qui entraîne pour la plupart des employés des PTT un déplacement géographique pour leur premier emploi le plus souvent dans la région parisienne. Ces agents essaient ensuite de

---

(1) Sauf en ce qui concerne la banque privée locale.

revenir au "pays" ou de s'en rapprocher progressivement par le jeu des mutations.

Par ailleurs des mutations sont nécessaires dans les deux branches lors du passage à certains grades : inspecteur ou receveur pour les PTT, cadre (classe V) pour les Banques. Il est bien évident que cette mobilité, choisie ou imposée, joue un rôle important dans les stratégies professionnelles des employés, nous le verrons, stratégies dans lesquelles interviennent également des données familiales et la situation professionnelle du conjoint.

3.2. Possibilités promotionnelles

Les possibilités de progresser sont une caractéristique importante et commune aux deux branches, mais avec des modalités quelque peu différentes :

- plus impersonnelle et faisant davantage appel à des connaissances générales que professionnelles dans les PTT, par la voie des concours ;

- plus dépendante de facteurs personnels et davantage fonction de l'expérience ou des connaissances professionnelles manifestées, dans les banques.

A priori, il semble donc que les chances promotionnelles soient relativement plus favorables -parce que plus égalitaires- dans les PTT, grâce à l'anonymat du concours ; alors que dans les Banques, l'appréciation de la hiérarchie, nécessairement plus subjective, est importante, sinon décisive. Cela ne semble pas certain, puisque, nous l'avons vu, la promotion bancaire, en privilégiant les capacités professionnelles et les connaissances acquises par le travail, donne leur chance à ceux qui veulent progresser ; alors que les concours faisant davantage appel à des connaissances plus générales, sensées avoir été acquises pendant la scolarité, semblent favoriser davantage ceux qui ont un bagage scolaire plus important.

Il est important de remarquer que si la forte expansion des années 1965-75 a favorisé non seulement les recrutements, mais aussi les promotions, la stagnation actuelle risque par contre de modifier le jeu promotionnel et ceci d'autant plus que les derniers embauchés sont nettement plus diplômés que les anciens, ce qui défavorise les employés de moindre niveau scolaire. Cette évolution, qui ne faisait que débuter à la date de notre étude, va sans doute s'amplifier encore au cours des années à venir.

3.3. Salaires en progression régulière et sécurité d'emploi.

Les salaires sont, dans les 2 branches, peu élevés au départ, mais ils progressent ensuite régulièrement et de façon notable, même en l'absence de promotion. Cette progression est parfaitement prévisible dans le cas des PTT puisque le passage d'un échelon à l'autre, dans chaque grade, est prévu par le statut ; la prévision est sans doute un peu moins rigoureuse dans les banques puisque, aux points d'ancienneté acquis régulièrement, s'ajoutent les points personnels attribués chaque année par la hiérarchie. Il reste donc une marge de variation imprévisible.

Cette progression permet à des agents ayant débuté au bas de l'échelle hiérarchique et sans qualification d'atteindre des salaires qu'eux-mêmes considèrent comme relativement satisfaisants compte tenu de leur niveau de formation initial ; et ceci d'autant plus que la sécurité de l'emploi permet d'assurer la régularité des ressources.

La sécurité de l'emploi est un avantage important commun aux deux secteurs. Elle est inscrite dans les statuts de la Fonction Publique et est donc assurée à tout agent titulaire (1). Dans les Banques, la sécurité de l'emploi n'est pas inscrite dans les statuts, mais après intégration et passage du CAP ou du BP le risque d'être licencié est quasi-nul, sauf pour faute professionnelle grave (comme dans la Fonction Publique). Il est possible que les profonds bouleversements de la Banque dus aux mutations technologiques (guichet automatique de banques, monnaie électronique, banque à domicile) remettent quelque peu en question cette sécurité de l'emploi : certains n'ont pas hésité à prédire que "la banque pourrait être demain la sidérurgie d'aujourd'hui". Mais cette crainte de perdre son emploi était absente des préoccupations des employés au moment de notre enquête.

---

(1) Cela ne concerne donc pas les auxiliaires, mais à l'époque où ceux-ci étaient très nombreux, époque correspondant à une forte expansion, le risque de perdre son emploi était faible et la plupart des anciennes auxiliaires que nous avons rencontrées le sont restées de nombreuses années (plus de 10 ans pour plusieurs), jusqu'au moment où elles ont été obligées de choisir entre la titulariation grâce à un simple examen ou le risque de ne pas voir leur contrat renouvelé.

3.4. Travail non manuel, en contact avec la clientèle

Le service d'une clientèle est une caractéristique importante des emplois, commune aux deux branches, mais elle a sa spécificité dans chacune ; la terminologie utilisée par les employés eux-mêmes est révélatrice :

- "usagers" d'un service public dans les PTT, tous égaux quant au droit d'être servis et bien servis, mais aussi tous anonymes (sauf dans les bureaux de campagne) ;

- "clients" d'un service commercial privé (même si l'entreprise est nationalisée) dans les banques que l'on cherche à attirer et à retenir, à qui l'on propose des services "personnalisés" ; on connaît les clients, et, on établit une certaine hiérarchie entre eux : certains sont plus intéressants que d'autres et l'objet de davantage de considération et de soins.

3.5. Horaires de travail

Alors que les précédentes caractéristiques du travail avaient beaucoup de points de ressemblance dans les deux secteurs, les horaires de travail sont un élément d'hétérogénéité important entre eux.

Horaires en journée normale dans les Banques ; horaires en brigades successives dans les Postes, horaires auxquels sont très attachées les femmes interrogées. La possibilité de disposer de temps libre dans la semaine, en particulier aux heures où des enfants sont à la maison, et les week-ends prolongés, sont des éléments perçus de façon particulièrement favorable, par les mères de famille principalement, qui voient là la possibilité de préserver davantage de temps pour s'occuper de leurs enfants et de leur maison. Ceci sera repris dans le chapitre consacré à la vie hors-travail.

Mais cette organisation du temps oblige les agents à un lever très précoce trois jours par semaine : leur sommeil s'en trouve notablement écourté ce qui entraîne une fatigue certaine, reconnue par la plupart des intéressées. Le temps libéré est gagné sur du temps de repos et non sur du temps de travail.

3.6. Mixité des milieux de travail et proximité de la hiérarchie.

Dans les milieux de travail étudiés la mixité est effective. Aux guichets comme à l'arrière, hommes et femmes se cotoient et occupent des postes de travail identiques, en remarquant toutefois que la proportion des femmes n'est pas la même à tous les niveaux hiérarchiques et que les postes de décision et de responsabilité sont le plus souvent tenus par des hommes.

La configuration des lieux de travail et leur taille réduite font que la hiérarchie est géographiquement proche et visible des employés. Le bureau du directeur de l'agence ou du receveur est facilement accessible à ses subordonnés. Toutefois certaines attributions de la hiérarchie sont quelque peu différentes dans les 2 secteurs ; responsable de l'organisation et de la bonne marche du travail dans les deux secteurs, elle joue un rôle beaucoup plus important dans la carrière des employés de la banque. En effet le système de notation, avec les points personnels attribués chaque année par le directeur, le poids de l'avis du directeur pour accéder aux formations permettant une promotion à plus ou moins long terme, rendent les employés de banque plus directement dépendants de leur supérieur hiérarchique.

X

X X

En conclusion, les milieux professionnels étudiés ont des caractéristiques bien spécifiques : emplois dotés d'une sécurité et avec l'assurance de revenus en progression régulière ; possibilités réelles de promotion, même avec un assez faible bagage scolaire ; le travail est non manuel, et en relation avec une clientèle ; les 2 branches ont en commun le produit financier ; les milieux de travail sont mixtes et la hiérarchie est proche et accessible ; caractéristiques dont nous faisons l'hypothèse qu'elles ont des effets sur les comportements de travail et hors-travail des employés (1). Mais ce serait sans doute avoir une vue bien mécaniste de faire abstraction des caractéristiques individuelles : sexe, milieu d'origine, scolarité, mode d'accés, influence du conjoint (origine et activité professionnelle) qui doivent contribuer à diversifier les attitudes et les stratégies de chacun. Il est donc indispensable d'examiner ces données individuelles avant d'essayer de retrouver certaines logiques dans les divers types de comportements dans la vie au travail et dans la vie hors-travail.

---

(1) Hypothèses qui seront précisées dans le chapitre V.

ANNEXES AU CHAPITRE II

TABLEAU 1
REPARTITION DES AGENTS PAR BRANCHE, SEXE ET GRADE AU 31.12.81.

Grades	POSTES			TELECOMMUNICATIONS		
	H	F	Total	H	F	Total
Agents d'exploitation (1)	15863	28576	44439	3491	20629	24120
Agent d'admn. princip. (1)	5759	11125	16884	843	7842	8685
Chef de section	4522	6174	10696	1071	4605	5676
Contrôleur	15974	18367	34341	3355	12883	16238
Inspecteur	6798	2456	9254	1576	1078	2654
Autres	127223	21267	148490	84046	11926	95972
Tous grades	176139	87965	264104	94382	58963	153345

(1) Service général seulement à l'exclusion de la distribution et de l'acheminement.

TABLEAU 2
REPARTITION PAR SEXE ET PAR SERVICE DU PERSONNEL AEX ET AAP
DU SERVICE GENERAL DES POSTES AU 31.12.81.

	AEX			AAP		
	H	F	Total	H	F	total
Bureaux Mixtes	5481	14341	19822	2279	5706	7985
Centres financiers	998	9375	10373	462	4315	4777
Tri	7662	1799	9461	2455	93	2548
Autres (1)	1722	3061	4783	563	1011	1574
Total	15863	28576	44439	5759	11125	16884

(1) Brigade de réserve, Directions et services administratifs. Centres de traitement.

TABLEAU 3
CONCOURS D'AGENTS D'EXPLOITATION DU SERVICE GENERAL

	CONCOURS EXTERNES			CONCOURS INTERNES		
	Présents	Reçus	Taux d'admission	Présents	Reçus	Taux d'admission
1962	16976	8607	50,7	2495	1129	45,3
1965	22785	4707	20,6	2880	775	26,9
1968	21532	4863	22,6	3475	1070	22,3
1970	18997	2447	12,9	4118	1334	32,4
1972	22475	2458	10,9	5960	1694	28,4
1974	15919	3369	21,1	2763	1810	65,5
1976	25656	5963	23,2	3703	1048	28,3
1978	32463	6439	19,8	1363	375	27,5
1979	48154	2402	5,0	3374	561	23,6
1980	-	-	-	-	-	-

TABLEAU 4
RESULTATS DES CONCOURS A DIVERS GRADES ENTRE 1970 ET 1980

	1970 - 1972		1973 - 1975		1976 - 1978		1979		1980	
	Présents	Reçus	Présents	Reçus	Présents	Reçus	Présents	Reçus	Présents	Reçus
					I N S P E C T E U R S					
Concours										
Interne	10994	1895	12800	3056	13600	3268	5190	898	3546	490
Taux de réussite	17,2 %		23,9 %		24 %		17,3 %		13,8 %	
Externe	4972	1899	10564	3796	22065	4385	10215	1321	4544	569
Taux de réussite	38,2 %		35,9 %		20 %		12,9 %		12,5 %	
					C O N T R O L E U R S					
Concours										
Interne	20321	2544	31700	5476	50424	9331	-------		7584	735
Taux de réussite	12,5 %		17,3 %		18,5 %				9,7 %	
Externe	9861	2482	16001	5046	51296	9526	-------		21901	1419
Taux de réussite	25,2 %		31,5 %		18,6 %				6,5 %	

TABLEAU 5

REPARTITION DES AGENTS PTT SELON LE NIVEAU DE DIPLOME, LA CATEGORIE ET L'AGE EN 1978

AGES	CATEGORIE A						CATEGORIE B						CATEGORIE C					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Niveaux						Niveaux						Niveaux					
	1	2	3 &SD	1	2	3 &SD	1	2	3	1	2	3	2	3	SD	2	3	SD
< 21 ans	100	-	-	100	-	-	3	97	-	2	98	-	7	93	-	23	77	-
21-25 ans	91	9	-	95	5	-	4	62	34	8	79	13	8	72	20	24	63	13
26-30 "	65	21	14	82	10	8	6	45	49	11	54	35	4	79	17	9	77	14
31-35 "	30	31	39	30	21	49	2	24	74	1	23	76	1	83	16	3	85	12
36-40 "	10	25	65	11	14	75	-	13	87	-	10	90	1	81	18	0,5	89,5	10
41-45 "	9	26	65	3	17	80	-	11	89	-	6	94	0,5	76,5	23	0,5	80,5	10
46-50 "	11	39	50	2	37	61	-	9	91	-	7	93	0,5	72,5	27	1	80	19
51-55 "	3	30	67	3	18	79	-	5	95	-	5	95	-	75	25	0,5	80,5	19
56-60 "	2	20	78	3	17	80	-	4	96	-	4	96	-	70	30	-	75	25

S.D. = sans diplôme

Niveau 1 = diplôme nécessaire à l'accés direct à la catégorie A : licence

Niveau 2 = " " " " " B : Baccalauréat

Niveau 3 = " " " " " C : BEPC

LECTURE DE CE TABLEAU :

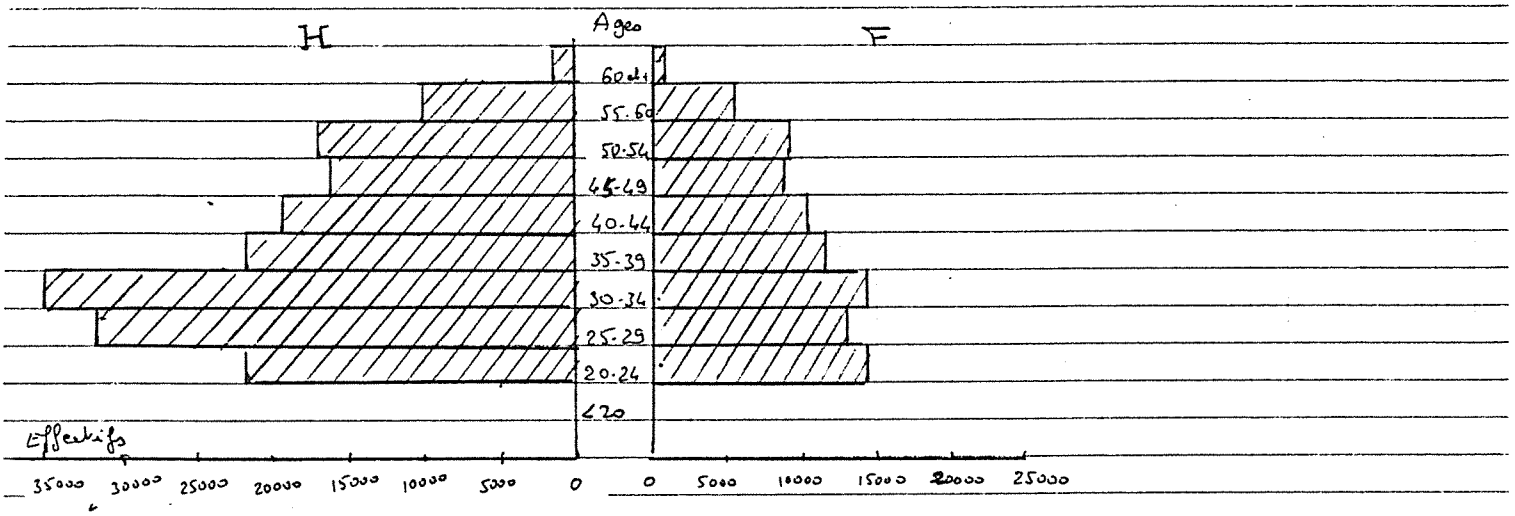
Parmi les hommes de 31 à 35 ans de la catégorie A, 30 % ont le diplôme correspondant, 31 % ont un diplôme correspondant à la catégorie B et 39 % ont un diplôme correspondant seulement à la catégorie C.

Parmi les femmes de 26 à 30 ans de la catégorie B, 11% ont un diplôme leur donnant théoriquement droit à la catégorie A et 35 % ont un diplôme correspondant seulement à la catégorie C.

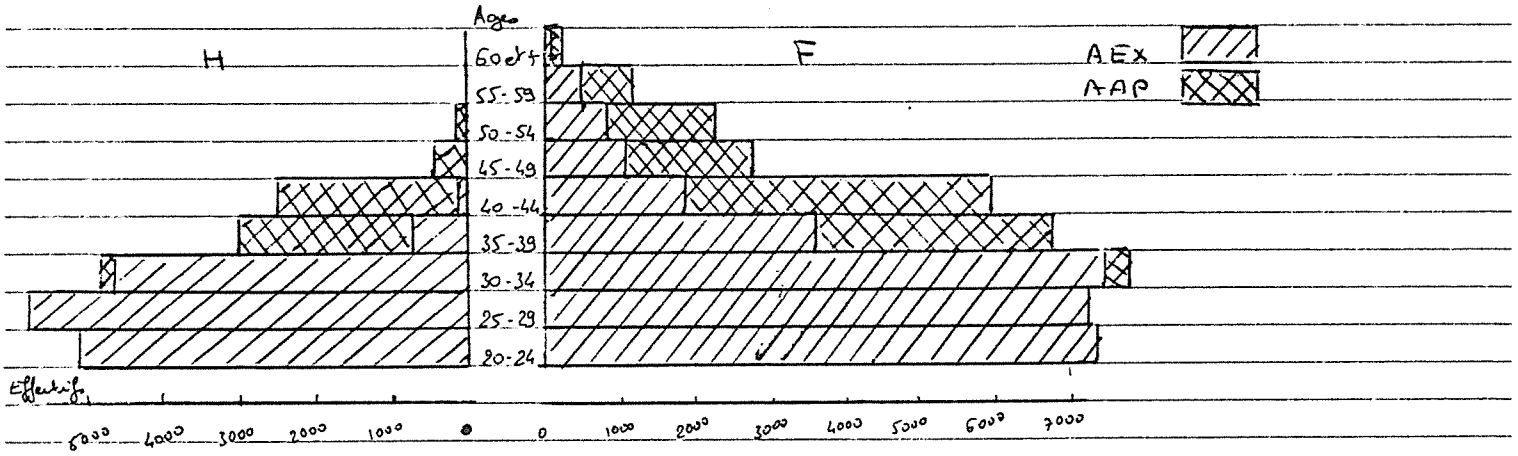
TABLEAU 6
REPARTITION PAR AGE DES AGENTS D'EXPLOITATION DU SERVICE GENERAL DES POSTES AU 31.12.80.

	AEX			AAP			Ensemble des Postes		
Ages	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
< 20	34	53	87	-	-	-	126	129	255
20-24	5089	7328	12417	-	-	-	21482	14429	35911
25-29	5741	7247	12988	-	-	-	31831	12860	44691
30-34	4678	7460	12138	163	293	456	34994	14602	49596
35-39	689	3583	4272	2347	3156	5503	21487	11516	33003
40-44	157	1846	2003	2327	4117	6444	19461	10410	29871
45-49	71	1065	1136	404	1695	2099	16258	8843	25101
50-54	34	839	873	143	1385	1528	17164	9127	26291
55-59	26	487	513	67	648	715	10705	5506	16211
60 et +	6	124	130	9	89	98	1433	790	2223
	16525	30032	46557	5460	11383	16843	174941	88212	263153

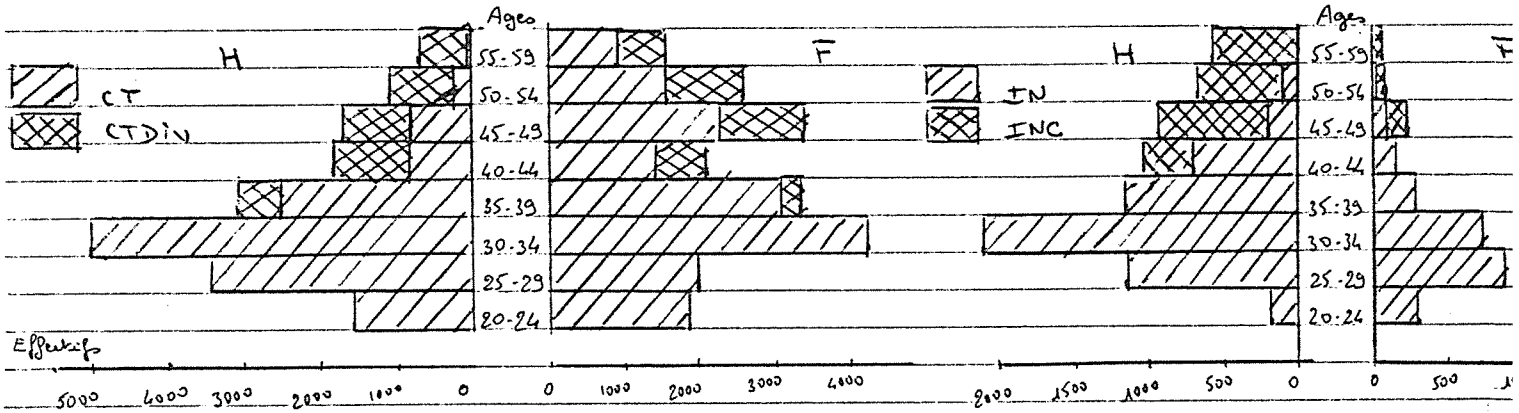
PYRAMIDES DES AGES DE DIFFERENTS GRADES DES POSTES
AU 31.12.80.



Ensemble des Postes (31.12.80)



Agents d'Exploitation et Agents d'Administration Principal des Service Généraux



Contrôleurs des Postes — Inspecteurs

CHAPITRE III

COMMENT DEVIENT-ON EMPLOYE DE BANQUE OU DES P.T.T. ?

Après nous être attachés dans les chapitres précédents aux milieux de travail, nous allons maintenant étudier les travailleurs qui occupent ces situations de travail et en particulier analyser les attitudes de ces employés à l'égard de leur travail et de leur milieu professionnel. Mais auparavant, il est important de savoir comment ces employés ont accédé à ce milieu professionnel, quel a été leur cheminement scolaire et leur mode d'accés à cet emploi.

Il est tout d'abord utile de savoir de quels milieux sociaux viennent ces employés. Leur accès à cet emploi constitue-t-il pour eux un décalage social ou n'est-il que la reproduction de la situation de la famille d'origine ? Ceci permettra de vérifier si la catégorie "employés" continue à être une catégorie de passage (pour ceux qui ne suivent pas une filière technique) entre les milieux populaires et les classes moyennes, l'ascension pouvant se faire à travers plusieurs générations. La progression entamée par les employés actuels devant se poursuivre à travers leurs enfants.

Il sera donc également intéressant d'essayer de savoir si la famille d'origine avait des projets pour les enfants, projets qui se seraient concrétisés par le choix d'un certain type de scolarité. En l'absence de projet bien précis, on pourra peut-être retrouver des filières scolaires qui prédisposeraient à devenir fonctionnaire ou employé de Banque.

Plus précisément on recherchera quels ont été les déterminants du choix de cet emploi, déterminants qui peuvent être subis ou volontaires, négatifs ou positifs selon les cas. Quelles ont été les parts respectives de la famille, de l'école, des circonstances dans l'orientation vers ces milieux profesionnels ?

I - ORIGINE SOCIALE

Rappelons d'abord quelques caractéristiques de l'origine sociale des employés étudiés (1). Nous considérons ici la profession la plus élevée du père <u>ou</u> de la mère de l'employé ; nous pensons en effet que ne prendre en compte que la profession du père est insuffisant pour décrire le milieu familial d'origine si la mère, par son activité, appartient à un milieu professionnel différent de celui de son mari.

---

(1) On pourra aussi se rapporter aux données sur les caractéristiques principales de notre échantillon p.53 à 60.

Dans notre échantillon, l'activité des mères était loin d'être générale : treize mères sur vingt-cinq pour les employés de Banque, et dix sur vingt-trois pour les employés des PTT, soit un peu moins de la moitié pour l'ensemble des deux groupes. Si l'on considère que dans sept cas, l'activité de la mère a été rendue nécessaire à cause du décès, de la maladie du mari ou du divorce, il n'y avait donc que une famille sur trois où les deux parents étaient actifs.

Dans la plupart des cas, les deux conjoints aient des situations professionelles voisines : tous deux ouvriers, ou tous deux agriculteurs, ou tous deux commerçants. Dans quatre familles, par contre, la situation professionnelle de la mère était socialement différente de celle de son mari et a donc pû jouer de façon spécifique sur les projets concernant les enfants. Ainsi ces épouses d'ouvrier ou d'agriculteur étaient institutrices, infirmière, coiffeuse.

Compte tenu de ces précisions, on peut classer de la façon suivante les employés en ce qui concerne leur origine sociale :

- Un peu plus du tiers (36 %) sont originaires d'un milieu socialement équivalent : employé, artisan, petit commerçant ;

- Un tiers sont issus de milieu agricole ou ouvrier ;

- Un peu moins d'un tiers (31 %) sont issus de milieu un peu plus aisé : profession "intermédiaires" selon la terminologie de l'INSEE, telles que comptables, techniciens, sous-officiers, petit entrepreneur ; ou cadres pour un quart d'entre eux.

On peut donc considérer que la mobilité ascentionnelle par rapport à la génération précédente concerne un tiers des employés. Pour ceux, plus rares, dont les pères étaient "cadres", le premier emploi peut être considéré comme une régression sur l'échelle sociale, régression initiale que la plupart d'entre eux ont déjà compensée par une promotion qui leur a permis de retrouver le milieu d'origine.

Les familles d'origine ouvrière sont aussi nombreuses dans les deux échantillons ; par contre l'origine agricole est une spécificité du milieu PTT : une seule employée de Banque est originaire du milieu agricole. Une autre spécificité des employés des PTT est une forte hérédité fonctionnaire : dans un cas sur deux, un des deux parents au moins travaillait déjà dans le secteur public. L'hérédité du milieu bancaire est beaucoup moins fréquente ; deux pères seulement travaillaient déjà dans ce secteur, mais plus d'un tiers occupait déjà un emploi de bureau ; on peut donc parler pour les employés de Banque

d'une hérédité "burelaine", pour reprendre l'expression imagée d'A. SAUVY (1).

Cette hérédité fonctionnaire ou burelaine est encore plus forte parmi les générations les plus jeunes. Ainsi la partition en deux groupes d'âges, autour de 35 ans, permet de faire apparaître une évolution très nette : le milieu "employé" serait devenu moins "accueillant" pour les jeunes de milieu ouvrier et beaucoup plus pour des jeunes de milieu plus aisé : cadres et professions intermédiaires. Parmi les employés de moins de 35 ans, 18 % étaient d'origine ouvrière, alors que la proportion atteint 35 % pour les plus de 35 ans. A l'inverse, 20 % des plus de 35 ans venaient d'un milieu plus aisé, 35 % parmi les moins de 35 ans.

REPARTITION DES EMPLOYES DE L'ECHANTILLON SELON LEUR ORIGINE SOCIALE ET LEUR AGE

AGES	OUVRIERS		AGRI-CULTEURS		EMPLOYES ARTISANS PETITS COM-MERÇANTS		PROFESSIONS INTERMEDIAIRES CADRES		TOTAL	
< 35 ans	5	18%	3	11%	9	32%	11	39%	28	100%
35 ans et +	7	35%	1	5%	8	40%	4	20%	20	100%
TOTAL	12	25%	4	8%	17	36%	15	31%	48	100%

---

(1) Le burelain étant celui qui est dans un bureau, comme le chatelain est celui qui vit dans un chateau. A. SAUVY, la bureaucratie, PUF 1959.

Il est important de noter, en outre, que les générations de moins de 35 ans sont nées après 1945 et sont entrées dans la vie active entre 1965 et 1975, c'est-à-dire pendant une période de forte expansion des secteurs étudiés. Il semble donc que cette forte attraction du secteur tertiaire a surtout profité aux jeunes des classes moyennes plutôt qu'à ceux du milieu ouvrier. Les conditions actuelles -moindre embauche et plus grande compétition- ne pourront que renforcer cette tendance et il est donc fort probable que les employés en ascension sociale par rapport à leur milieu d'origine seront de plus en plus minoritaires dans le groupe des employés.

II - CHEMINEMENT SCOLAIRE

Alors que tous les employés étudiés sont entrés dans la branche au même niveau (employé Gr. I dans les Banques, Agent d'exploitation dans les PTT (1)), les niveaux de fin de scolarité sont très divers : depuis un CAP après la classe de 5ème, jusqu'à deux années d'études supérieures après le baccalauréat, la majorité se situant cependant au niveau de la troisième ou de la seconde (2).

On observe une forte corrélation entre le niveau de fin d'études et le milieu d'origine. Dans les familles agricoles ou ouvrières, deux jeunes sur trois ont quitté leur scolarité au niveau de la 3ème, ou sans avoir mené à son terme la préparation d'un CAP, tandis qu'un seulement (sur seize) est parvenu jusqu'au baccalauréat. Par contre, dans les familles de classes moyennes, les deux tiers des futurs employés ont obtenu le baccalauréat et deux seulement (sur quinze) n'ont pas dépassé le niveau de la 3ème.

A cela s'ajoute l'effet de la prolongation de la scolarité qui a eu des incidences, bien qu'à des degrés divers, dans tous les milieux. Ainsi dans notre échantillon, si 85 % des plus de 35 ans n'ont pas dépassé le niveau du BEPC, il n'y en a que 39 % parmi les moins de 35 ans. Par contre 43 % des moins de 35 ans ont le baccalauréat ou davantage, alors qu'il n'y en a que 10 % parmi les plus de 35 ans.

---

(1) Quelques agents des PTT, ayant le baccalauréat, ont passé directement le concours de contrôleur.

(2) Rappelons qu'en ce qui concerne le concours d'entrée aux PTT, le niveau requis est le BEPC pour le grade AEX, le baccalauréat pourle grade de contrôleur. Pour les Banques, il est plus difficile de parler de niveau exigé, car celui-ci n'est pas explicitement prévu par les conventions collectives. Il est probable qu'il varie selon les banques et selon les époques.

ORIGINE SOCIALE ET NIVEAU SCOLAIRE DES EMPLOYES

Niveau de fin de scolarité	OUVRIERS		AGRICULT.		EMPLOYES ARTISANS PETITS COMMERC.		PROFESSIONS INTERMED. CADRES MOY.		CADRES		TOTAL	
	<35 ans	35 et +	<35 ans	35 et +	<35 ans	35 et +	<35 ans	35 et +	<35 ans	35 et +	<35 ans	35 et +
BEPC Seconde ou CAP non adapté	2	6	1	1	2	6		1	1		6	14
CAP spécialisé												
-Non obtenu			1		2	1		1			3	2
-Réussi		1	1		1						2	1
Baccalauréat												
-Non obtenu	2				1	1	2				5	1
-Réussi	1				1		5	1	2	1	9	2
BACC +					2		1				3	
TOTAL	5	7	3	1	9	8	8	3	3	1	28	20

Il y a donc parmi l'ensemble des employés un net relèvement du niveau de scolarité, sous le double effet de l'élévation générale de la scolarisation d'une part et de l'évolution du milieu d'origine d'autre part, milieu moins souvent populaire, plus souvent de type classe moyenne. On sait par ailleurs que ce groupe social est très soucieux de donner à ses enfants le maximum de chance grâce à une scolarité assez poussée. On peut alors se demander comment cette ambition est compatible avec le fait que les jeunes de ces milieux se retrouvent, avec un certain bagage scolaire, accéder aux mêmes emplois que des jeunes de milieu populaire ayant des niveaux scolaires nettement plus faibles. C'est ce que nous allons essayer d'expliciter en considérant séparément les cursus scolaires et les modes d'accés selon le niveau de scolarité.

2.1. Arrêt de la scolarité au niveau de la 3ème ou de la seconde

Formation générale

Dans ce groupe où figurent un peu moins de la moitié de nos employés (20/48), les femmes sont sur-représentées. Outre le milieu social, le sexe semble donc être un déterminant fort de l'évolution de la scolarité. Ainsi parmi les vingt employés ayant quitté leur scolarité au niveau de la classe de troisième, avec une formation générale, quinze sont des femmes (ce qui représente la moitié des femmes de l'échantillon).

Or, parmi ces quinze femmes, treize invoquent les difficultés financières de la famille comme cause déterminante de l'interruption prématurée de la scolarité. Elles ont abandonné l'école au niveau de la classe de 3ème, vers 15-16 ans, alors que plusieurs d'entre elles envisageaient de poursuivre au-delà ou de se spécialiser dans des professions médico-sociales ou de l'enseignement.

On peut objecter que les difficultés financières invoquées peuvent en fait cacher des situations d'échec scolaire ; les raisons économiques n'étant alors que la justification d'un abandon qui aurait de toutes façon eu lieu étant donné l'absence de réussite scolaire. Il est possible que, dans certains cas, les deux effets se soient conjugués. Mais divers indicateurs permettent cependant de penser que ce sont bien les raisons financières qui ont pesé le plus lourd dans la décision des jeunes filles d'abandonner leur scolarité.

On observe tout d'abord que presque toutes sont issues de milieux modestes (petit agriculteur, ouvrier, préposé) avec un seul salaire dans la famille. Dans 3 des cas les familles sont nombreuses (4 enfants et plus) ; dans deux familles, le père est d'origine étrangère, réfugié en France pour des raisons politiques ; l'adaptation fut difficile et les emplois précaires.

Dans la moitié des cas, des évènements accidentels ont entraîné une aggravation de la situation matérielle de la famille : décés ou maladie du père, séparation des parents. Les filles sont donc découragées de poursuivre leur scolarité et se sentent plus utiles en cherchant un emploi, afin de diminuer les charges financières de la famille.

Pour certaines d'entre-elles, enfin, des raisons culturelles s'ajoutent aux causes financières, la poursuite des études exige d'aller à la ville : d'une part cela pèserait sur le modeste budget familial et d'autre part les parents n'envisagent pas que leur fille s'éloigne du foyer.

Il semble donc bien que, pour toutes ces jeunes filles, les causes de l'abandon de la scolarité soient avant tout économiques et culturelles. Il est d'ailleurs intéressant de constater que le motif économique est invoqué uniquement par des femmes de notre échantillon et en proportion importante (13/26). Même si cet échantillon est de dimension limitée, il apparaît de façon très nette que les difficultés familiales, d'ordre économique principalement, pèsent beaucoup plus lourdement sur l'avenir scolaire des filles que des garçons ; l'investissement scolaire semble encore être considéré comme plus important pour les garçons que pour les filles et les mentalités en ce domaine sont tellement prégnantes que dans le cas de difficultés familiales les filles se sentent quasi obligées d'interrompre les études, pour améliorer la situation matérielle de la famille :

> *"Vue la situation (père malade et aînée de six frères et soeurs), disons que je me suis sentie plus utile auprès de ma mère que de... (poursuivre des études pour être institutrice") (12 F AEX, 40 ans).*

Ces jeunes filles, sans formation spécialisée, se dirigent vers des emplois non manuels auxquels leur formation générale leur permet d'accéder compte-tenu du choix de la filière scolaire (enseignement général plutôt que professionnel), le souci des parents d'éviter à leur fille un emploi ouvrier, et de leur donner la possibilité d'accéder à des emplois considérés traditionnellement comme plus féminins, est incontestable, même si les difficultés familiales ont quelque peu limité les projets d'origine. Mais l'orientation plus précise vers les Banques ou les PTT est plus fortuite, résultant de relations, de conseils d'amis ou d'enseignants, et plus encore de facteurs géographiques.

Ainsi les huit employées PTT de ce groupe sont originaires de la campagne ou d'une petite ville ; tandis que les cinq employées de Banque sont d'origine urbaine. Chaque petite ville ou village a son bureau de Postes ; c'est donc un milieu plus familier pour les jeunes ruraux que le milieu bancaire, plus lointain et inconnu.

Par ailleurs la possibilité d'être embauchée comme auxiliaire, très fréquente à l'époque où ces jeunes femmes ont débuté leur vie

professionnelle, leur permettait de travailler sur place, sans quitter la famille. Ainsi une seule a passé le concours d'AEX, tandis que toutes les autres sont entrées aux PTT comme auxiliaires et le sont restées ensuite jusqu'à l'examen de titularisation en 1976-78.

Quant aux cinq hommes de ce même niveau scolaire, les raisons invoquées pour expliquer leur interruption de scolarité prématurée, sans aucune formation spécialisée, est leur manque de goût pour une scolarité peu gratifiante. Ajoutons que pour eux le milieu d'origine est déjà un milieu de fonctionnaire ou d'employé c'est donc assez naturellement, sur les conseils des parents ou d'amis, qu'ils s'orientent vers les emplois de Banque et des PTT et ceci d'autant plus volontiers que les embauches sont alors nombreuses et donc relativement faciles. Ceux qui rentrent aux PTT le font en passant le concours d'AEX, c'est-à-dire selon une démarche plus positive que les femmes qui ont choisi l'auxilariat.

Formation spécialisée

Huit employés (tous masculins sauf une) ont suivi un cursus scolaire qui les orientait plus naturellement vers des emplois administratifs ou de bureau, en préparant un CAP de comptabilité. Trois seulement ont obtenu le diplôme correspondant les cinq autres ayant échoué à l'examen ou ayant abandonné avant la fin de la préparation. Deux d'origine rurale ont alors passé les concours administratifs ; ceux d'origine urbaine s'orientent vers les emplois bancaires, sur les conseils de l'école ou d'amis pour quatre d'entre eux, par hasard pour deux autres.

Bien que leur scolarité n'ait pas été placée sous le signe de la réussite pour la plupart, il semble que le fait d'avoir suivi une filière scolaire spécialisée leur a permis d'avoir une orientation plus cohérente que ceux qui n'avaient qu'une formation générale. En effet l'emploi trouvé correspond à la qualification reçue et permet sans doute une meilleure intégration dans le milieu professionnel dès le début.

2. Niveau scolaire du baccalauréat

Près de la moitié des employés de l'échantillon (20/48) sont parvenus jusqu'en classe de terminale et ont présenté le baccalauréat ; ils sont équitablement répartis par branche et par sexe. Mais près d'un tiers d'entre eux ne parviennent pas à obtenir l'examen et cherchent alors un emploi ; le hasard ou les conseils d'amis décident alors de leur orientation vers les Postes ou les Banques. Remarquons toutefois que ceux qui sont entrés à la Banque avaient préparé un baccalauréat plus spécialisé (G ou B) que ceux entrés aux PTT (Philo. M.).

Le milieu d'origine influe fortement sur la scolarité, nous l'avons vu. Ainsi, parmi les enfants de cadres de notre échantillon, dix sur quatorze ont le baccalauréat ; un sur dix-sept seulement parmi les enfants d'ouvriers ou d'agriculteurs. La différenciation est encore plus accentuée pour les femmes : aucune des filles d'ouvrier ou d'agriculteur (sur treize) n'a le baccalauréat ; dans les milieux plus favorisés (professions intermédiaires et cadres moyens) toutes (six) l'ont.

Redisons aussi que le niveau scolaire est nettement plus élevé parmi les plus jeunes de nos employés ; ainsi parmi ceux qui ont le baccalauréat ou davantage, neuf sur dix ont moins de 35 ans. On peut se demander comment expliquer cette notable élévation du niveau scolaire des candidats à des emplois peu ou pas qualifiés qui eux n'avaient pas évolué (1), et ceci à une époque où le marché du travail était très favorable et le choix d'un emploi assez ouvert.

Une des explications est sans doute l'incidence du développement général de la scolarité qui atteint, à des degrés divers, les jeunes de tous les milieux, mais cela n'est pas suffisant (2).

Sans doute faut-il relier ceci au milieu d'origine. Ce sont souvent des petites classes moyennes, qui souhaitent donner le maximum de chances à leurs enfants en les poussant aussi loin que possible dans leur scolarité, mais sans avoir, souvent, de projet plus précis que de leur permettre une certaine ascension sociale.

En possession d'un diplôme général, qui ne débouche directement sur aucun emploi, ces jeunes décideront d'entrer dans l'administration par le concours, lorsque l'hérédité fonctionnaire les y pousse, ou dans les Banques, lorsque la possession d'un baccalauréat relativement plus "spécialisé" (B ou G) leur en facilite l'accès. Les perspectives de carrière offertes par ces secteurs leur permettent d'autre part d'envisager une stratégie promotionnelle, conforme aux ambitions familiales.

X

X X

---

(1) c'est seulement quelques années plus tard qu'interviennent les profondes évolutions technologiques qui vont modifier les emplois que nous avons étudiés.

(2) Ainsi, parmi les 25-35 ans de notre échantillon, 32 % ont le baccalauréat, alors que parmi les générations correspondantes, le taux n'est que de 20 à 24 %.

En conclusion, plusieurs observations concernant les trajectoires et modes d'accès peuvent être faites.

Précisons d'abord que pour la grande majorité des employés de l'échantillon, l'entrée à la Banque ou aux PTT constitue le premier emploi ; ils manifestent donc une grande stabilité professionnelle. Seuls cinq femmes et un homme ont d'abord eu un emploi dans une autre branche.

Ceci ne signifie pas pour autant une stabilité à l'intérieur de la branche ; cinq employés (sur vingt-cinq) ont changé une ou plusieurs fois de banque depuis leurs débuts. Quant aux employés des Postes, les mutations, imposées ou volontaires, les ont conduits à changer, non seulement de localisation géographique, mais aussi, pour beaucoup d'entre eux, de service. Plusieurs ont travaillé aux chèques postaux, aux renseignements téléphoniques, au tri du courrier, ou dans des services centraux de comptabilité, avant d'arriver dans le bureau de poste où nous les avons rencontrés.

Il ne faudrait cependant pas voir dans cette stabilité professionnelle, la manifestation d'une forte attraction à l'origine. Cette attraction semble particulièrement absente parmi les employés des PTT où l'entrée semble plutôt résulter de causes accidentelles ou circonstancielles. Ainsi pour des jeunes quittant leur scolarité après une formation générale sans spécialisation, l'administration est une possibilité, d'autant plus facilement envisagée que c'est un milieu déjà familier à des parents ou des amis.

> *"J'ai décidé de travailler et comme ça arrive beaucoup à certains jeunes, je me suis rabattue sur les concours ; parce qu'à chaque fois que je frappais à une porte, on me disait : "qu'est-ce que vous savez faire ? Avez-vous une spécialisation ?" Bien entendu quand on sort de l'école, on sait rien faire ; alors à chaque fois, les portes se refermaient les unes après les autres ; alors j'ai dit : tant pis, une solution, je passe les concours". (9F., BAC).*

Mais sans doute faut-il distinguer entre :

- ceux qui, tels cette jeune femme, ont quitté l'appareil scolaire à la fin d'un cycle scolaire arrivé à son terme (BEPC ou Baccalauréat) et ont passé les concours administratifs ;

- et celles qui, souvent de milieu plus simple ou plus précaire, ont quitté le système scolaire pour des raisons financières, sans avoir mené à son terme une formation qu'elles auraient voulu plus longue et plus spécialisée. Contraintes de trouver un emploi sur place, elles entrent aux PTT comme auxiliaires, ce qui exclut toute possibilité de promotion.

Précisons que l'hérédité fonctionnaire ou les conseils donnés par les proches ou des amis de la famille (1) semblent avoir joué un rôle important dans l'orientation vers le secteur public des jeunes sortis de l'appareil scolaire sans qualification, mais que la scolarité, générale, prédisposait à un emploi non manuel.

Parmi les employés de banques, plus souvent de milieu "employés" ou "classes moyennes", la réussite scolaire n'est pas plus fréquente, mais la filière choisie est plus souvent spécialisée et axée vers des emplois de comptabilité ou de bureau. Ainsi l'école ou les stages effectués pendant l'été ont permis à plusieurs d'entre eux de se familiariser avec le secteur bancaire, vers lequel ils s'orientent ensuite naturellement.

Finalement, même si l'on ne trouve que peu de vocations explicites, la scolarité, de type secondaire et générale pour la plupart, traduit la volonté des parents de voir leur enfant s'orienter vers des métiers non manuels, et, plus encore, non ouvriers.

La moitié de nos employés sont entrés sur le marché du travail à une période de forte embauche des branches étudiées ce qui a facilité l'accés à des emplois pour lesquels n'était pas exigée de réelle spécialisation, mais seulement un certain niveau de formation générale.

Quant aux motifs de l'orientation vers l'un ou l'autre de ces secteurs, il semble que les facteurs prépondérants aient été :

- l'origine géographique, souvent rurale parmi les employés des PTT et presque toujours urbaine pour les employés de Banque ;

- le type de scolarité, plus souvent spécialisée pour les employés de Banque (la moitié d'entre eux) et presque toujours générale pour les employés des PTT.

---

(1) 60 % des employés PTT parlent de ces conseils et parmi ceux-ci la moitié ont une hérédité fonctionnaire directe.

Remarquons enfin que pour près de la moitié des employés, issus de milieu ouvrier ou agricole, l'accès à ces emplois constitue une ascension sociale que les possibilités de promotion offertes par ces branches pourront permettre d'accentuer encore.

Nous l'avons vu, les niveaux de scolarité sont assez divers et les raisons de l'abandon de l'école assez variées ; il sera donc intéressant d'observer si des cheminements différents ont une influence sur l'attitude au travail et sur le déroulement de la carrière professionnelle. Il sera, en particulier, intéressant de voir si les possibilités promotionnelles offertes permettent de compenser dans la vie active l'échec ou l'abandon prématuré de la scolarité.

CHAPITRE IV

ATTITUDES A L'EGARD DU TRAVAIL

Les emplois occupés par les personnes de notre échantillon présentent des caractéristiques semblables ou très voisines, nous l'avons vu ; on pourrait donc faire l'hypothèse que l'homogénéité de ces milieux professionnels induit une culture spécifique, des attitudes à l'égard du travail assez semblables et des comportements voisins dans la vie familiale et sociale.

Or, nous avons rencontré des stratégies diverses à l'égard du travail, des façons différentes d'envisager et de mener la vie professionnelle, des degrés divers d'engagement dans le milieu professionnel, allant du rejet et de la critique systématique à une attitude très positive -alliant un fort intérêt au travail et l'utilisation des possibilités de promotion-, en passant par toutes les nuances intermédiaires.

Mais indépendamment des projets proprement promotionnels, il est intéressant de voir si l'on peut retrouver des attitudes à l'égard du travail et du milieu professionnel qui seraient communes à la plupart des employés et qui leur permettraient de se constituer une identité commune.

Face à des tâches qui sont relativement monotones et simples, les employés adoptent-ils une attitude de retrait, de désintérêt vis-à-vis de leur travail ? Sont-ils conformes à l'image du fonctionnaire nonchalant ou du "gratte-papier borné", qui leur est parfois appliquée ?

I. ATTITUDE A L'EGARD DU MILIEU PROFESSIONNEL :

1.1. Image positive du métier et valorisation de soi

Les employés de notre échantillon ont bien conscience d'avoir un travail assez routinier, monotone, n'exigeant pas de qualification particulière, ni de véritable investissement intellectuel ; l'apprentissage est rapide et on ne peut parler d'un véritable métier au sens d'acquisition d'une certaine compétence technique ou d'un savoir particulier donné par l'expérience.

"C'est sûr que c'est un métier qui ne nous apprend rien, qui ne nous apporte rien personnellement" (8F. AEX 31 ans).

"Evidemment quand on dit "je suis fonctionnaire, je travaille aux PTT"... -"qu'est-ce que vous faites ?" -"je trie des lettres..." - "vous triez des lettres toute la journée ? -"oui évidemment il faut pas être trop intelligent !" (11F. AEX 23 ans).

"Le travail, ça ne me passionne pas, mais enfin, ça ne me gêne pas, j'y vais volontiers, il faut pas trop me demander d'approfondir. Ce qu'on me donne à faire, je le fais bien". (49H. Gr. III).

"Tant qu'on ne connaît pas quelque chose c'est intéressant, ensuite, non. Etre employé de banque au plus bas niveau, ce n'est pas tellement intéressant". (44H. Gr. II).

Mais malgré le contenu des tâches assez peu gratifiantes, la plupart des employés trouvent dans certaines caractéristiques du travail une compensation notable et une véritable valorisation de leur fonction. Ainsi en est-il en particulier de la communication nécessaire avec une clientèle ; ce contact avec le public introduit une diversité dans le travail, il rompt la monotonie et permet à l'employé de trouver un nouvel intérêt.

Ce contact avec la clientèle ouvre le bureau vers l'extérieur et par là-même enrichit le travail et empêche la routine, puisqu'il faut s'adapter à chaque client. Cela introduit une différence importante par rapport à un travail purement administratif, loin du client.

"Je ne pourrais pas travailler dans un service comptable, enfin comptable, dans un service intérieur. Si un jour on me met dans un service intérieur, vraiment je le prendrai mal parce que là avec un client, vous faites le même travail bien sûr, mais vous faites jamais pareil. Vous connaissez des gens de milieu très différent". (48F. Gr. III).

"Quand on est dans un bureau le poste, quand même on a les usagers, on ne fait pas toujours la même chose" (8F. AEX, 31 ans).

Mais surtout la clientèle est la concrétisation d'un service rendu, elle permet à l'employé d'avoir conscience de son utilité. Et il semble bien que cette notion de service soit primordiale dans la valorisation de l'image que se font les employés de leur métier. L'employé devient le conseiller, parfois le confident du client, et il se sent par là-même investi, non seulement d'une utilité, mais également d'un certain pouvoir sur des clients qu'il faut aider, guider, conseiller.

"Oui, c'est assez varié... et puis, je ne sais pas, mais vous avez l'impression de construire quelque chose, parce que vous avez l'impression d'aider les gens justement dans bien des problèmes ; on ne fait pas que remplir des papiers pour aller je ne sais où, alors que là, non, vous participez à la vie, plus ou moins vous savez ; il y en a certains qui vous prennent plus pour des professionnels, mais il y en a qui carrément vous racontent leur vie, ils en ont besoin vous savez...". (48F. Gr. III).

1.2. Identité sociale. Esprit de corps.

Cette notion de service -et plus particulièrement de service public pour les PTT- contribue à développer un esprit de corps chez ces employés. Placés en "première ligne", en contact direct avec le public, ils se sentent responsables de l'image de marque de leur administration et se défendent de l'image défavorable de fonctionnaire peu zélé qui leur est parfois renvoyée :

"Je ne sais pas si vous connaissez la phrase : PTT = Petit Travail Tranquille, ce genre de choses, qui évidemment n'est pas vrai...; je ne sais pas d'où ça vient". (11F. AEX 23 ans).

"On entend dire plein de trucs, et ce n'est pas fondé, finalement. On a une attitude vraiment... on est conscient de nos responsabilités. je pense que les gens font le maximum. Au niveau de la distribution aussi d'ailleurs, même le simple préposé, vous savez, est très susceptible, est très fier de son travail. Il parle de "sa" tournée, de "ses" clients, de "son" quartier, c'est quelque chose ! Il y tient. Non il a vraiment conscience qu'il rend un service, un <u>service public</u>, qu'il doit assurer la continuité, tout ; enfin je pense que les gens en sont conscient". (21F. IN, 33 ans).

Pour détruire cette image négative qui leur est parfois associée et qu'ils récusent énergiquement, les employés des PTT font appel, pour défendre la valeur de leur travail, à ce qui en constitue la spécificité et qui garde une valeur symbolique, quasi-mythique et sacrée : le courrier, et celui qui en est le messager le plus visible : le facteur (qui est rarement appelé "préposé") et plus particulièrement le facteur de campagne dont le rôle de messager dépasse celui du transport du courrier ; il est le lien entre les gens de la campagne, isolés, et la ville. Même si ce rôle est de moins en moins réel, car l'isolement a beaucoup diminué en particulier grâce au téléphone, il garde une certaine importance dans la conscience collective des agents des PTT.

"Je crois que les PTT ont une très bonne image à la campagne, et puis une très mauvaise en ville. A la campagne on a beaucoup plus de facteurs, mais le contact, moi je sais que chez mes parents il existe toujours, le facteur passe, et si on a besoin de quelque chose on le dit au facteur. Maintenant mes parents ont le téléphone, mais au temps où il y avait pas le téléphone c'était le facteur qui téléphonait au médecin... moi j'ai connu l'époque où il y avait pas de voiture à la maison, où il y avait pas le téléphone, le facteur c'était un personnage important. En arrivant au bureau de poste, c'est lui qui appelait le médecin parce qu'il y avait quelqu'un de malade à la maison. Il a une cote en ville au niveau des personnes âgées, des personnes seules, qui attendent la pension... qui attendent la lettre... les personnes seules qui ont besoin de ce lien là ; mais sans quoi la plupart des gens ils rouspètent, parce qu'ils ont reçu un avis dans la boîte aux lettres qui les oblige à se déplacer, que le facteur aurait pu... enfin... etc". (6 F. CT-34 ans).

Cette notion de responsabilité à l'égard du courrier largement répandue chez les employés, contribue à leur donner une identité commune que décrit ainsi -de façon sans doute un peu caricaturale- le conjoint d'une employée :

"Elle a le virus PTT. Le virus PTT - c'est le courrier qui fait l'heure, c'est un peu Mermoz. C'est ce qui reste de ça. C'est complètement loufoque d'ailleurs quand on applique ça à la vie moderne, mais ils l'ont tous ! Ils l'ont tous ! même le pire syndicaliste CGT ! Le courrier c'est sacré ! Les PTT c'est sacré. A partir du moment où c'est mécanographique, c'est informatisé, c'est plus à l'échelle humaine si vous voulez ; c'était peut-être vrai du temps de Mermoz... mais c'est plus vrai maintenant, voilà ce que je veux dire... si le courrier part pas un soir, pour moi, et je pense pour vous aussi, s'il part pas le soir il partira le lendemain matin ; non mais je vous dis, il reste quand même de ça dans l'esprit PTT, moi j'en suis sûr ; parce qu'on en fréquente pas mal, c'est un peu le corps enseignant qui a son milieu, le corps médical qui a son milieu, et les PTT qui ont leur milieu. Ils arrivent à se marier entre eux... comme dans le corps enseignant ; quand on est invités -on est invités demain soir chez une copine de ma femme...- on va parler des PTT tout le long du repas, il y a que ça qui compte !" (Conjoint de 12F).

Remarquons que si cette image symbolique du courrier est encore proposée par beaucoup d'employés pour valoriser leur métier, d'autres pensent qu'elle est quelque peu dépassée, et donnent de leur

métier une image plus moderne et sans doute tout aussi magique et prestigieuse aux yeux du public d'aujourd'hui :

"Les PTT, ils ont de l'avenir, mais pas le même avenir qu'il y a 20 ans parce que, côté postal, disons que c'est maintenant nettement dépassé... ; l'histoire du paquet de lettres, à trier manuellement... avant c'était ça la poste, maintenant c'est le service financier, télécom et ordinateur. Je crois que maintenant l'avenir des PTT c'est vers l'ordinateur et la télématique, la télévision, parce que dans quelques années, la lettre va disparaître, ce sera avec les postes de télévision". (16H. CT. 37 ans).

Responsables de l'image donnée aux usagers, les employés ont une forte conscience professionnelle :

"Je pense qu'il y a une bonne conscience professionnelle qui existe quand même, surtout au niveau du bureau".

Beaucoup déplorent que le manque d'effectifs nuise à la qualité du service rendu, à laquelle l'usager a droit, et contribue à la détérioration de l'image des PTT.

"Que le service se dégrade ? je ne crois pas non... On ne néglige pas du tout la qualité du service, l'accueil de la clientèle et tout. Bien sûr, les moyens en personnel sont vraiment réduits. Bien sûr la qualité du service en souffre, mais il y a quand même de la part des agents de la bonne volonté ; la qualité du service en souffre, l'attente au guichet... et tout le monde en est conscient". (21 F. IN-33 ans).

"On manque de personnel, ça c'est sûr ; d'abord tout le monde s'en aperçoit ; même les clients (!) ils s'en aperçoivent, ils font des queues, ils attendent, ils sont moins bien renseignés ; si on avait le temps de les renseigner et tout... on est bousculés". (16F. AEX-37 ans).

Ainsi, en mettant l'accent sur l'esprit de service, et plus spécifiquement de service public, les agents des PTT ont conscience d'appartenir à un corps qui a une utilité sociale. Chacun d'eux participe à l'efficacité de l'ensemble ; ils se sentent solidaires les uns des autres, malgré la diversité de leurs origines et de leurs projets ; solidarité facilitée dans la mesure où ils appartiennent à des groupes de travail relativement restreints et où les rapports

hiérarchiques sont atténués par le fait que les responsables hiérarchiques n'ont pas ou peu d'influence sur la promotion de chacun.

Cette solidarité n'entraîne cependant pas un fort engagement syndical. En ce qui concerne les adhérents, 50 % environ du personnel des PTT est syndiqué, la CGT est la plus nombreuse, la CFDT arrive en 2ème position (elle a 45000 adhérents environ). Nous n'avons malheureusement pas de détail sur les taux de syndicalisation par service ; la CGT est particulièrement importante parmi le personnel des centres de tri et parmi le personnel de la distribution des bureaux de Poste, moins parmi le personnel du Service Général.

Le travail dans de petites unités rend sans doute l'action syndicale moins facile, -empéchant l'anonymat- et moins crédible, en l'absence d'effet de masse. D'autre part, en ce qui concerne les problèmes quotidiens de vie au travail, les agents en discutent directement avec les responsables.

Le fait que les actions soient décidées au niveau national ne mobilise guère le personnel des bureaux et entraîne une certaine fatalité quant à l'efficacité de ces actions ; quand il y a des grèves on les "suit", mais sans beaucoup d'enthousiasme, ne serait-ce qu'à cause du surcroît de travail après.

Cette solidarité collective et cet esprit de corps sont plus apparents parmi les employés des PTT que parmi ceux des banques où la notion de service est un peu différente : il ne s'agit pas de service <u>public</u>, mais de service <u>commercial</u> ; certains clients sont plus "importants" que d'autres, plus valorisants et donc l'objet de davantage d'attention. Il n'est pas indifférent que les employés des banques parlent des clients et que les employés de Poste parlent plus souvent des usagers : les attitudes à leur égard ne sont pas identiques. Par ailleurs, les systèmes bancaires de promotion et de notation provoquent des divisions entre les employés, ce qui contribue à affaiblir la solidarité collective.

"Il y a un peu la jalousie qui nait au niveau de l'avancement". (40H. Cl. III -34 ans).

"J'estime que si on essaie un petit peu de monter dans la hiérarchie, on ne peut pas se permettre de familiarité autant que les employés peuvent le faire ensemble". (30 H. Cl. IV -37 ans).

"Il y a des jalousies, ça c'est sûr, parce que nous entre collègues on se connaît mieux finalement que le chef du personnel ne connaît les employés ; nous des fois on dit bien : celui-là il a eu ça qu'il ne mérite pas ; par contre celui qui travaille et tout... il le mériterait, il l'a pas, on s'en rend compte quand même...". (31 F. Cl. II).

Il n'y a plus le courrier et son prestige, mais l'importance du produit manipulé et omniprésent, l'argent, sa signification sociale valorisent l'employé de banque, même à un niveau subalterne.

Le contact fréquent avec la hiérarchie et l'apparente indifférenciation (aux yeux de beaucoup de clients) du statut de chaque employé, permettent à ceux-ci d'accentuer cette valorisation en s'identifiant à la Banque <17>. C'est le prestige de la firme qui rejaillit sur l'employé. Le contact avec une clientèle aisée, d'un niveau social élevé contribue aussi à renforcer l'importance que se donne chaque employé.

X

X X

Ainsi la plupart des employés que nous avons rencontrés sont attachés à leur travail et plus encore à la branche dans laquelle ils ont leur emploi. Très peu envisagent de quitter cette branche, dans laquelle, entrés le plus souvent sans véritable attraction nous l'avons vu, ils resteront vraisemblablement jusqu'à leur retraite. Et parmi les rares employés qui expriment quelque désir de changer de travail, il est probable que cela ne dépassera pas le stade des velléités et ne sera jamais suivi d'effet.

"Je quitterais la Banque sans peine, mais pas pour n'importe quoi. Il faudrait que ce soit aussi sûr et aussi bien payé, parce que là, on a la sécurité de l'emploi et, tout compte fait, j'ai une petite situation qui n'est pas modeste, quoi, qui me permet d'avoir le confort, 2 voitures, il n'y a rien qui me manque" (43 H Cl. IV, 34 ans).

On peut objecter que cette fidélité est fortement induite par divers avantages notables offerts par la branche ; le principal étant certainement la sécurité de l'emploi, auquel s'ajoutent l'assurance d'un salaire à progression régulière, grâce à l'avancement par ancienneté, et un certain nombre d'avantages financiers très notables dans les banques : les prêts à des taux très faibles constituent en quelque sorte des salaires différés et contribuent à fidéliser l'employé à l'égard de la banque.

"Je gagne pas mal pour une femme je trouve, et puis c'est stable, on peut y compter dessus, quand même il faut dire ce qui est ; il y a beaucoup de personnes qui sont encore au SMIC, il faut le regarder, même si on trouve qu'on gagne pas assez" (2 F AEX, 37 ans).

"Et puis finalement, il faut voir un peu, il faut reconnaître les choses c'est que la situation a quand même évolué difficilement au sujet de l'emploi ; c'est de plus en plus dur de trouver un emploi, et puis de plus en plus, tous les jours, on voit des licenciements, des entreprises qui ferment, alors finalement de ce côté, moi je me dis, étant fonctionnaire, j'ai quand même une sécurité et je suis pas mécontent d'avoir choisi cette voie, ça va" (22 H 37 ans).

"Parce que quand même, vu la situation actuelle, la Banque c'est pas mal" (35 H Cl. I, 32 ans).

Mais nous l'avons vu, d'autres éléments interviennent dans cet attachement, éléments qui permettent aux employés d'avoir une représentation positive de leur métier, une certaine fierté professionnelle et une conscience collective d'appartenir à des entreprises ayant prestige et utilité sociale.

Cette conscience collective constitue en quelque sorte un fond commun à la majorité des employés que nous avons rencontrés ; ceci ne les empêche cependant pas d'utiliser de façons diverses les possibilités qui leur sont offertes et d'avoir des perspectives professionnelles différentes : attitude plutôt utilitariste pour certains, attitude plus dynamique, davantage ouverte vers la promotion et la réussite professionnelle pour d'autres. C'est à l'analyse de ces diverses stratégies que sera consacré le prochain paragraphe. Il est bien évident que projets professionnels et projets familiaux sont étroitement liés et en particulier les projets professionnels des deux conjoints ne saurait être totalement indépendants.

Il nous a cependant paru utile de nous intéresser d'abord aux comportements individuels des employés, avant de faire intervenir la variable "couple" ; ce choix se justifie dans la mesure où la quasi-totalité de nos employés sont entrés dans la branche avant la rencontre avec leur conjoint. Ils ont donc pu alors avoir des projets professionnels "individuels", amorcer une stratégie promotionnelle. Cette attitude initiale a sans doute une influence sur les comportements ultérieurs, même si les projets individuels sont ensuite modifiés par ceux du conjoint ou par les projets familiaux communs.

II. L'INVESTISSEMENT AU TRAVAIL :

La notion d'investissement au travail demande à être précisée, car elle fait intervenir des aspects aussi différents que la satisfaction, l'intérêt au travail, la sociabilité, l'ambition professionnelle, la notion d'appartenance à un groupe <33>. Selon le poids plus ou moins important que l'on donne à chacun de ces aspects, la notion d'investissement peut être différente.

Nous avons, personnellement, voulu privilégier dans la notion *d'investissement*, un aspect dynamique, une attitude active, impliquant la volonté d'acquérir une meilleure place, d'avoir davantage de responsabilités, de profiter des possibilités de promotion, d'envisager une carrière. L'employé "très investi" dépense du temps et des efforts pour acquérir une formation, une expérience professionnelle, en échange de quoi il espère une amélioration de sa situation professionnelle, une promotion.

Nous utiliserons pas contre le terme *d'attachement* ou *d'intégration* pour qualifier l'attitude de celui qui se trouve bien là où il est, qui apprécie un certain nombre d'avantages procurés par l'emploi, mais qui ne déploie pas d'efforts pour améliorer sa situation.

Ainsi, nous classerons les employés de notre échantillon en trois grandes catégories selon la dominante de leur comportement professionnel :

1) Ceux qui sont très investis : intéressés par leur travail, ils utilisent les possibilités offertes par la branche pour acquérir une promotion, améliorer leur situation. Bien intégrés dans leur milieu professionnel et acceptant les règles du jeu imposées pour progresser - changement de service, de bureau éventuellement- cela ne les empêche pas, pour certains, de garder un esprit critique.

2) Ceux qui sont attachés à (ou bien intégrés dans) leur milieu professionnel : ils portent de l'intérêt à leur travail, apprécient le plus souvent les relations avec les collègues, ainsi que divers avantages procurés par la branche (sécurité, progression et niveau du salaire, type d'horaires, avantages sociaux ou financiers...). Ils sont soucieux de l'image de la branche, vis-à-vis du public, et se sentent solidaires du groupe professionnel ; ils sont satisfaits de leur situation actuelle, et ne font pas d'effort pour une éventuelle amélioration, tout changement risquant de remettre en cause l'équilibre qu'ils ont réalisé entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Un certain nombre d'éléments caractéristiques de leur vie de travail sont utilisés dans une stratégie plus globale, où les facteurs extra-professionnels semblent privilégiés.

3) Ceux qui ont à l'égard de leur travail une attitude instrumentale : la nécessité d'obtenir un salaire et certains avantages de ces secteurs (la sécurité de l'emploi principalement) les maintiennent dans un emploi, qu'ils jugent, la plupart du temps, sans beaucoup d'intérêt et dont ils attendent peu ou pas de gratification autre que financière. Le salaire doit leur permettre d'obtenir d'autres satisfactions, non professionnelles : logement, loisirs, indépendance financière... Ils manifestent une certaine distance à l'égard du milieu professionnel, tout en gardant une attitude solidaire, lorsqu'il s'agit de défendre l'image du groupe professionnel face à d'éventuelles critiques des usagers.

Nous retrouvons ici, à quelques nuances près, une classification proposée par J.H. GOLDTHORPE (1) qui distingue <8> :

- l'orientation solidariste : engagement personnel important dans le travail, le travail représentant un centre d'intérêt essentiel dans la vie ; le travail est considéré comme une activité de groupe, le groupe étant l'entreprise ou la branche ;

- l'orientation bureaucratique : le travail est un service rendu en échange duquel sont attendus un revenu, un statut social et la sécurité ;

- l'orientation instrumentale : le travail est avant tout le moyen de parvenir à une fin extérieure à l'emploi ; les satisfactions attendues sont donc finalement en dehors du travail. L'engagement personnel des employés dans leur travail est faible.

X

X X

Si donc, face à des situations professionnelles très semblables, on observe des attitudes si diverses, on peut naturellement chercher à les expliquer par des stratégies différentes, intégrant un ensemble d'éléments de la vie extra-professionnelle, sociale et familiale. Mais on peut aussi d'abord chercher à essayer de voir si certaines caractéristiques de l'histoire individuelle de chaque employé permettent d'expliquer ces attitudes différentes à l'égard du travail.

Nous pensons ici, en particulier, à des données individuelles telles que : le sexe, l'origine sociale et géographique, la scolarité et le mode d'accés à l'emploi actuel. Précisons un peu le choix de ces variables :

---

(1) Les auteurs ont en fait établi cette classification pour caractériser les comportements de trois catégories de travailleurs : l'ouvrier traditionnel, l'employé salarié, l'ouvrier d'abondance. Le parallèle n'est donc pas rigoureux, les situations professionnelles étant différentes. L'aspect promotionnel est en effet absent des catégories de travailleur de GOLDTHORPE. Mais il nous semble que l'on retrouve certains grands traits qui nous permettent de distinguer divers types de comportements professionnels des employés.

- Sexe : il est courant d'entendre dire que les femmes donnent moins de place à leur vie professionnelle que les hommes, elles auraient moins d'ambition et porteraient moins d'intérêt à leur travail ; plus particulièrement après leur mariage et la naissance de leur premier enfant, elles privilégieraient le domaine familial, considérant le domaine professionnel comme second ; alors que pour les hommes, l'attitude serait inverse. Ainsi, pour reprendre les observations de F. DE SINGLY <35>, le mariage serait favorable à l'investissement professionnel des hommes et défavorable à celui des femmes. Si cela reste globalement exact, il est intéressant de voir si dans des secteurs relativement protégés où les femmes ont (au moins théoriquement) de réelles possibilités de progresser, certaines femmes parviennent, malgré leurs charges familiales, à développer une volonté promotionnelle et de voir quelles sont alors les répercussions sur les autres sphères de leur vie. En fait, nous ne considérerons pas la variable "Sexe" de façon indépendante, car elle se combine toujours avec d'autres ; elle est transversale aux différents aspects de la situation.

- Origine sociale : quel est le poids de l'origine sociale sur l'attitude des employés à l'égard de leur travail ? Le fait d'être en ascension sociale par rapport à son milieu d'origine est-il un élément incitateur pour continuer une progression, ou au contraire un élément stabilisateur pour "asseoir" sa nouvelle position sociale ? A l'inverse, ceux qui sont en régression sociale, profitent-ils des chances données pour rattraper leur situation sociale d'origine ? Enfin, le fait d'avoir une hérédité "de branche" (parents fonctionnaires ou employés de banque) ou d'avoir un ascendant déjà employé de bureau leur donne-t-il davantage d'atouts pour mieux se placer et progresser plus facilement ?

- Origine géographique : les deux branches ici étudiées offrent des possibilités de carrière ; mais, à partir d'un certain niveau, cette progression exige une mobilité géographique. En outre, à l'entrée des PTT, le premier emploi suppose le plus souvent une mutation hors de la région d'origine. Dans quelle mesure, les stratégies professionnelles et familiales des employés intègrent-elles cette notion de mobilité géographique ? En particulier, quel rôle joue dans la stratégie professionnelle le souci de se rapprocher de sa région d'origine ?

- Mode d'accès : le niveau scolaire atteint et la façon dont les employés ont eu accès à leur premier emploi dans la branche sont sans doute susceptibles d'influer sur leurs attentes à l'égard du travail. Ceux qui ont quitté l'appareil scolaire prématurément, pour des raisons économiques ou pour des raisons d'échec, profitent-ils ensuite des possibilités de progression pour rattraper quelque peu le

désavantage initial, essayer de compenser dans la profession la déception scolaire ? Ceux qui sont entrés de façon positive dans cet emploi, par gôut, ont-ils ensuite une attitude plus dynamique que ceux qui sont arrivés "par hasard" ou "faute de mieux" ?

- Situation professionnelle du conjoint : les employés que nous avons choisis ne vivent pas seuls. Et si leurs projets ont été, pour la plupart, individuels au début de leur vie professionnelle, ils sont ensuite, plus ou moins rapidement, devenus conjugaux. Il est donc bien évident que les caractéristiques individuelles ne peuvent expliquer que partiellement les comportements professionnels actuels de chaque employé, dans la mesure où ces projets interfèrent avec ceux du conjoint. Il sera donc nécessaire, pour compléter l'analyse, de prendre en compte également les situations professionnelles des conjoints, de rechercher quelles sont les influences réciproques des volontés de carrière de l'un ou de l'autre, de l'un et de l'autre. Est-ce toujours la carrière du mari qui est privilégiée, ou est-ce la stratégie professionnelle de celui, homme ou femme, qui a la meilleure situation ? Le fait que l'un des deux ait un emploi stable permet-il à l'autre de prendre davantage de "risques" dans sa vie professionnelle ? Comment les contraintes professionnelles de chacun des conjoints sont-elles gérées dans la stratégie de l'ensemble du couple ?

X

X X

On peut essayer de voir si parmi toutes ces variables, certaines sont plus prégnantes, modelant les individus de telle sorte qu'ils adopteraient des attitudes assez semblables. Plus que de variables indépendantes les unes des autres, il est possible que ce soit la combinaison de plusieurs critères qui ait un effet dominant. C'est ce que nous allons essayer d'analyser pour chacune des catégories d'employés, regroupés selon leurs attitudes à l'égard du travail et dont voici la répartition.

REPARTITION DES EMPLOYES SELON LEUR DEGRE D'INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL

	BANQUES		P.T.T.		TOTAL	
	H + F	*F*	*H + F*	*F*	*H + F*	*F*
* Fortement investis	11	4	4	1	15	5
* Moyennement investis	7	2	7	6	14	8
* Instrumentaux	7	4	12	9	19	13
Total	25	10	23	16	48	26

2.1. Les investis

Nous avons privilégié dans la notion d'investissement *l'effort promotionnel* (1). Avant de rechercher les facteurs de l'histoire individuelle qui influent sur les visées promotionnelles de chacun, il est bon de rappeler très brièvement quelles sont les modalités de promotion dans les deux branches, modalités qui sont, rappelons-le, assez nettement différentes (2).

---

(1) Nous n'avons dans notre échantillon que peu d'employés parvenus par promotion interne au niveau Cadre : deux aux PTT et aucun dans les Banques. Mais il existe des grades et niveaux intermédiaires (contrôleur et controleur divisionnaire aux PTT ; gradés II, III et IV, dans les banques) qui permettent d'évaluer une progression déjà réalisée, tandis que les discours des intéressés permettent d'avoir une idée des efforts promotionnels envisagés dans l'avenir.

(2) Pour plus de détail, se reporter au chapitre II, page 90 et page 119

Dans les PTT, deux voies promotionnelles sont possibles pour les agents d'exploitation (AEX) :

- ils peuvent accéder aux grades de contrôleur, contrôleur divisionnnaire, puis inspecteur, par concours interne ;

- ils peuvent aussi progresser par la voie des "recettes", ce qui suppose une grande mobilité géographique, obligatoire lors du passage d'une recette vers la recette de classe supérieure.

Dans les banques, les modalités de progression sont différentes. Il n'y a pas de concours et les examens n'existent que pour les grades les plus bas. Dans de nombreuses banques, le CAP est nécessaire pour être titularisé et le Brevet Professionnel donne accès au premier niveau de la catégorie des Gradés (Classe II). Le passage aux classes III et IV des Gradés se fait ensuite au choix, par liste d'aptitude. La progression dépend alors de l'expérience professionnelle acquise mais aussi de l'appréciation du directeur.

Dans les deux branches l'accès à la catégorie Cadre (Inspecteur ou Gradé V et au-delà) constitue un seuil nettement plus difficile à franchir ; le niveau scolaire initial et les connaissances générales alors acquises sont des atouts importants pour y parvenir.

A priori, les chances promotionnelles peuvent sembler plus égalitaires et objectives dans les PTT que dans les Banques : le concours est anonyme, tout employé peut s'y présenter et ses chances de réussite ne dépendent pas de l'appréciation de la hiérarchie ; alors que dans les Banques, la note personnelle, le jugement des supérieurs sont importants et peuvent apparaître comme très subjectifs. Cela n'est peut-être pas aussi évident.

En effet, les concours font davantage appel à la culture générale, plutôt qu'à l'expérience professionnelle, et requièrent des connaissances dans des disciplines non abordées au cours de la scolarité de la plupart des employés : économie, statistiques, droit. Cela suppose donc l'acquisition de connaissances nouvelles. Plus le bagage scolaire est faible et l'arrêt de la scolarité éloigné et plus cette mise à niveau est difficile et demande un effort important. La position des femmes est à cet égard particulièrement défavorable puisqu'elles ont peu ou pas de temps à consacrer à cet investissement, compte tenu de l'inégal partage des responsabilités familiales entre les conjoints ; les maternités, en particulier, les conduisent le plus souvent à différer des efforts promotionnels qui sont ensuite difficiles à reprendre

lorsqu'elles sont dégagées des soucis des jeunes enfants, mais que les souvenirs scolaires sont bien lointains.

Dans les Banques, la note subjective est importante, compte tenu de l'appréciation de la hiérarchie pour la promotion, mais cette appréciation tient largement compte, semble-t-il, de l'expérience professionnelle acquise (par les changements de service notamment), de la curiosité pour se mettre au courant, de l'esprit d'initiative, et du dynamisme affiché, éléments qui atténuent les différences de chance provenant des écarts entre les niveaux scolaires initiaux.

Ceci ne veut pas dire pour autant que les femmes ont davantage de chance de progresser dans les Banques que dans les PTT, dans la mesure où la misogynie de la hiérarchie bancaire semble encore fréquente (et souvent soulignée par les interviewés) et où la préférence, pour les promotions, est plutôt donnée aux hommes, en particulier pour certains emplois de "démarche", qui sont des passages quasi-obligés pour la promotion.

> *"Disons qu'en faisant le même travail, et bien vous mettez 2 ou 3 ans de plus pour accéder au même coefficient. Il faut crier, il faut sans arrêt se faire remarquer, c'est pas normal" (47 F Cl. II, 29 ans).*

> *"Je trouve que dans le milieu bancaire, il y a une certaine misogynie... parce que, à l'exploitation, sur huit, on est deux femmes ; dans l'exploitation il n'y a pas énormément de femmes, il y en a bien à la caisse, mais à l'exploitation... alors si vous voulez c'est le fait d'avoir fait l'IUT qui m'a permis de... ; c'est quand j'ai eu la première année de l'ITB que j'ai pu, pas exiger, mais avoir un certains poids pour demander l'exploitation ; mais autrement c'est très difficile pour une femme". (48 F Cl II, 29 ans).*

X

X X

Ces remarques préliminaires faites, essayons maintenant de voir si les employés "promotionnels" présentent des caractéristiques communes quant à leur origine sociale, leur scolarité, leur mode d'entrée.

Remarquons d'abord que d'après les critères que nous nous sommes donnés pour définir l'investissement, la proportion des employés classés dans cette catégorie est beaucoup plus notable parmi les employés de Banques (presque un sur deux) que parmi les employés des PTT (à peine plus de un sur six) et il y a davantage d'hommes "investis" (près de la moitié) que de femmes (une sur cinq) (1).

2.1.1. Origine sociale et scolarité

Les femmes ont des origines sociales pour la plupart assez modestes : le père est ouvrier, petit employé, petit exploitant agricole. Les origines sociales des hommes sont relativement plus homogènes, sensiblement de même niveau que celui de l'employé, parfois un peu plus élevé (cadre moyen ou supérieur), les pères travaillaient tous déjà dans le secteur tertiaire, sauf un qui est ouvrier mais dont la femme est coiffeuse. Les mères qui avaient une activité continue (8 sur 15) travaillaient principalement dans le secteur tertiaire (employées, commerçants, institutrices) ; une seule travaillait dans le secteur industriel comme contremaîtresse et une autre faisait des ménages de façon occasionnelle. Si l'on tient compte de la profession des 2 parents, un peu plus de la moitié des "employés investis" (8/15) avaient un père ou une mère exerçant une profession très voisine : emploi administratif ou de bureau, fonctionnaire.

Pour la quasi totalité des femmes, leur investissement professionnel les conduit donc à une véritable ascension sociale par rapport à leur famille d'origine, ascension déjà amorcée dès leur entrée ; tandis que pour la majorité des hommes, les pères étaient déjà de même niveau ou de niveau un peu plus élevé ; seul le passage à la catégorie "cadre" leur permettra d'établir une distance sociale par rapport à la famille d'origine.

Quant aux niveaux scolaires, ils sont très divers. Quatre employés ont le BEPC ou le niveau de la seconde, six ont atteint le baccalauréat ou davantage et cinq ont préparé un CAP après le BEPC. Mais par contre, ce qui différencie assez nettement les employés des deux branches, c'est leur type de scolarité : beaucoup <u>plus générale</u> pour les

---

(1) Onze dans les Banques (7 hommes et 4 femmes) : 30_H 33_H 34_H 35_H 37_H 39_H 43_H 47_F 48_F 51_F 52_F ; quatre dans les PTT (3 hommes et 1 femme): 3_H 15_H 16_H 21_F.

employés des Postes (BEPC, Bac Philo), plus spécialisée en ce qui concerne les employés de Banque : CAP de comptabilité, Bac B ou G2 (Economie et Gestion), IUT de Gestion. Ceci ne signifie pas pour autant que ces employés de banques ont tous une scolarité "réussie" ; beaucoup ont abandonné avant de passer l'examen final (CAP) ou n'ont fait qu'entamer des études supérieures (1 an Sciences Economie, ou 1 an Sciences Politiques) ; mais ils ont cependant, par leur formation, même non parvenue à son terme, acquis une certaine spécialisation qui les a orientés assez naturellement vers les carrières administratives ou bancaires.

2.1.2. Mode d'accés et trajectoire professionnelle

C'est parmi les employés de Banque les plus "investis" que l'on retrouve ceux qui ont eu une démarche volontaire dans le choix de leur orientation. Pour plusieurs employés, le premier contact avec la Banque s'est fait par l'école ou par des stages de vacances, ce premier contact les ayant encouragés à y rester. Pour d'autres, l'accès s'est fait par des relations, amicales ou familiales. Tous, quel que soit leur bagage scolaire, sont entrés au niveau le plus bas : employé.

Par contre, en ce qui concerne les employés des PTT investis, leur orientation est moins volontaire ; à l'exception d'un seul, ils sont entrés "faute de mieux", ne sachant que faire après une scolarité interrompue le plus souvent par manque de réussite ; ils n'ont pas vraiment choisi les PTT, mais plutôt l'administration, que deux d'entre eux connaissent déjà bien par leur père fonctionnaire.

"J'avais mon BEPC, mais je n'avais pas travaillé, je ne savais que faire. Je n'ai pas choisi spécialement les PTT, l'administration, oui" (3H, CT).

Remarquons cependant qu'ils sont tous entrés par concours : deux ont passé le concours AEX (niveau BEPC) et deux le concours de contrôleur (niveau Bac). Ainsi, par rapport à tous ceux qui ont débuté comme auxiliaire, le fait de passer le concours peut être considéré comme une démarche plus positive.

L'ensemble de ces employés ont progressé depuis leur entrée dans la branche, quel que soit leur niveau scolaire d'origine. Ils ont changé de grade, soit par concours dans les PTT (AEX CT ; CT IN), soit en passant le CAP et le Brevet Professionnel dans les Banques, pour devenir gradés de la classe II. Ils ont continué à progresser en cherchant à améliorer leur expérience professionnelle, le plus souvent sur le "tas", en changeant de service, ou en acquérant une formation par

des cours et des stages (5 sont Cl III et 4 CL IV). Tous les employés de banque "investis" disent espérer arriver au niveau cadre, quel que soit leur niveau scolaire d'origine ; mais ils comptent plus pour cela sur l'amélioration de leur expérience professionnelle, sur la bonne notation de la hiérarchie, que sur la préparation d'examens de haut niveau tels que l'ITB ou le CESB qui, nous l'avons vu, sont difficiles, et ne donnent pas automatiquement accès au titre de cadre ou tout au moins pas immédiatement. L'effort professionnel pendant le temps de travail, le souci de se faire remarquer de la hiérarchie par son dynamisme, est donc préféré à l'effort de préparation d'examens hors travail :

> *"Il faut se mettre au courant, ne pas rester dans son coin" (33H, Cl IV, 33 ans).*

> *"Pour progresser, il faut savoir prendre des responsabilités, accepter de nouvelles fonctions" (35 F, Cl III, 32 ans).*

Nous n'avons malheureusement pas pris dans notre échantillon des Banques d'anciens employés (puis gradés) parvenus au niveau cadre par promotion et nous n'avons pas de statistiques globales permettant de connaître les chances d'accès à ce niveau. Il est donc difficile de savoir si ces espoirs de devenir cadres seront réalisés. Il est possible que plusieurs soient déçus dans la mesure, en particulier, où les conditions se sont modifiées depuis quelques années. A une période de forte expansion à tous les niveaux, succède une période de stabilisation des effectifs, qui sera peut-être suivie d'une période de récession. Les chances de promotion seront donc réduites, par le seul jeu de la pyramide des âges. Plusieurs employés étaient conscients de cette évolution qui risquait de compromettre leurs espoirs de promotion.

> *"Disons que j'ai bénéficié comme d'autres de l'extension de la banque, puisqu'en l'espace d'une vingtaine d'années, la banque a littéralement explosé ; on a ouvert des bureaux en quantité, donc il y a eu des demandes d'emploi en quantité, donc des promotions beaucoup plus rapides, et tout le monde en a bénéficié. Et actuellement, il semblerait qu'on ait même fermé certains petits bureaux ; de ce côté-là, il semblerait qu'il y ait eu un arrêt ; donc également au niveau de l'avancement, il faut penser qu'il y aura un ralentissement également. Donc dans ma position, vu mon âge quand même 38 ans, je pense que si j'arrive à l'âge de la retraite à la classe V, ce sera pas mal". (51H, Cl. IV, 38 ans)*

Ajoutons que la nouvelle politique semble s'orienter plutôt vers le recrutement de cadres directement à l'extérieur, plutôt que par voie promotionnelle. Débuter à la Banque comme garçon de course à 16 ans

et terminer sa carrière comme cadre ou directeur d'agence, est sans doute une trajectoire qui appartient maintenant au passé.

"Au début, il y a quelques années, c'était beaucoup plus... pas facile... mais on arrivait beaucoup plus facilement quand même... Avoir une nomination maintenant, ça devient de plus en plus difficile, parce que chez nous -enfin, ça c'est mon opinion personnelle- ils prennent beaucoup plus de gens de l'extérieur. Et des hauts niveaux. Alors ça fait tiquer un peu certains jeunes, qui arrivent comme moi, ou un peu au-dessous, ou un peu au-dessus, qui attendent justement et qui ont travaillé jusqu'à maintenant pour pouvoir arriver à quelque chose, et puis qui se trouvent barrés, alors ça, ça donne un coup, ça enlève beaucoup de bonne volonté". (33 H, Cl IV, 39 ans).

Parmi les employés des PTT ceux qui ont un faible niveau scolaire ne peuvent guère espérer réussir le concours d'inspecteur qui exige un niveau de connaissances générales relativement élevé. Ils chercheront plutôt à diversifier leur travail en changeant de service ou de lieu de travail, ou encore en choisissant la filière des recettes, qui permet de progresser par liste d'aptitude et non par concours, mais qui exige une forte mobilité géographique.

"Je ne pense pas passer le concours d'inspecteur, pour 2 raisons : premièrement il faut partir, et puis le niveau disons quand même est plus élevé. Je ne me sens pas à la hauteur ; enfin disons que peut-être je pourrais y arriver mais il faudrait bûcher le Droit et il arrive un moment que bûcher... bûcher.. enfin j'en sais rien" (16H. ET 37 ans).

"Et puis l'avancement est plus rapide (dans les recettes) que si on reste dans la branche où je suis ; si je reste où je suis, à moins de passer les concours; là disons qu'à partir d'inspecteur c'est déjà assez élevé et difficile, il faut le reconnaître" (3H CT 33 ans).

En résumé, parmi les employés fortement investis, on trouve deux groupes différents quant à leur milieu d'origine et leur formation initiale :

- un groupe, le plus nombreux (10) à majorité masculine (7), dont les parents avaient déjà un emploi administratif comparable, et dont la scolarité n'a pas été menée à son terme faute de réussite. Pour ceux-là, la promotion a plutôt permis de rattraper le niveau de la

famille d'origine, de compenser une scolarité peu réussie, que de réaliser une véritable ascension ;

- un autre groupe, moins nombreux (5), et surtout féminin pour qui l'entrée dans cet emploi correspond déjà à un déplacement social que le dynamisme professionnel a encore accentué. Les familles d'origine étaient modestes, mais n'ont pas, semble-t-il, contrecarré les projets scolaires de l'enfant. Tous, sauf une, ont été jusqu'au bout de la scolarité souhaitée.

Il ne se dégage donc pas a priori des caractéristiques d'origine sociale et scolaire qui seraient vraiment déterminantes quant à l'avenir professionnel de ces jeunes. Par contre, le mode d'accés semblerait avoir eu un peu plus d'influence, l'entrée étant dans beaucoup de cas positive, particulièrement pour la Banque. Cela est un peu moins vrai pour les PTT, mais par contre l'hérédité semble alors avoir joué un rôle important.

Si les histoires individuelles semblent insuffisantes pour expliquer le dynamisme professionnel de certains employés, peut-être l'observation jointe des projets professionnels des conjoints apportera-t-elle des lueurs utiles.

2.1.3. Situation professionnelle du conjoint

Tous les employés choisis pour notre étude sont mariés, avec ou sans enfant. Il est donc intéressant de voir quelle est l'influence de l'ambition professionnelle du conjoint "employé" sur la carrière de l'autre ; cette ambition entraîne-t-elle le sacrifice de la carrière de l'autre, ou a-t-elle au contraire un effet d'entraînement ? Nous séparerons dans l'analyse le cas où l'investissement professionnel concerne les agents masculins et le cas où il concerne les agents féminins, car les effets sur la carrière du conjoint semblent alors nettement différents. Précisons qu'il n'y a pas dans notre échantillon de couple où tous deux sont également investis professionnellement.

<u>Employés masculins</u> (dix)

Parmi les épouses des employés manifestant de l'ambition, trois sont inactives ; c'est dans ce groupe que l'on trouve le plus d'épouses inactives. Il faut cependant préciser que deux d'entre elles ont exercé une activité plusieurs années, dans le secteur tertiaire ; elles ont ensuite interrompu leur activité, lors d'une mutation du mari et pour se consacrer à leurs enfants. La 3ème s'est mariée très jeune et n'a pu accéder à l'emploi qu'elle souhaitait à la banque, son mari y

travaillant déjà. Ce sont donc la priorité donnée au travail du mari, à sa promotion, et des raisons familiales qui ont conduit ces femmes à renoncer à leur emploi, mais non une opposition au principe d'exercer une activité professionnelle.

Dans tous les couples, on observe une forte homogamie : toutes sont (ou ont été) employées de bureau (sauf une qui est professeur de CES). Cette homogénéité professionnelle est renforcée par le niveau scolaire : toutes les épouses ont un niveau de formation scolaire sensiblement équivalent à celui de leur mari. Ayant également débuté leur vie professionnelle à des niveaux comparables à celui de leur conjoint, elles n'ont cependant pas progressé de la même façon depuis lors. Non qu'elles adoptent une attitude critique ou négative à l'égard de leur travail, mais la priorité est nettement donnée à la carrière du mari.

Plusieurs d'entre elles ont essayé de progresser, mais soit que les possibilités de carrière n'existaient pas vraiment dans leur emploi, soit le plus souvent par manque de temps pour acquérir une formation ou préparer des examens, elles n'ont pas progressé autrement que par ancienneté, éventuellement. Le temps qu'elles consacreraient à la préparation d'examens et à une formation complémentaire, hors du temps professionnel, est considéré par elles comme du temps pris sur celui qui doit être réservé aux enfants ou au mari. Toutes adoptent donc une attitude très traditionnnelle, admettant que leur vie professionnelle passe après celle de leur mari -qui, lui, peut faire carrière et y consacrer du temps- et après leurs responsabilités familiales.

Cette priorité a entraîné, chez presque toutes, des discontinuités professionnelles, des réductions partielles ou des interruptions d'activité ; soit parce que la mobilité géographique du mari lors d'une mutation leur a fait perdre passagèrement ou durablement leur emploi ; soit parce qu'elles veulent consacrer davantage de temps à leurs enfants (surtout lorsqu'ils sont très jeunes), dans la mesure où les responsabilités familiales leur incombent prioritairement, tandis que le mari investit davantage dans le champ professionnel et peut consacrer davantage de temps à suivre des formations, à préparer examens ou concours.

Employées féminines (cinq)

Les conjoints des employées investies sont d'origine relativement modeste et ont un niveau scolaire souvent plus faible que celui de leur femme ; leur scolarité a été dominée par l'irrégularité et l'échec. Cette instabilité et ce manque de réussite semblent se poursuivre dans leur vie professionnelle, marquée pour la plupart par la nonchalance et l'absence d'effort promotionnel.

Est-ce pour contrebalancer ce manque d'ambition, parce que l'avenir du mari étant incertain elles se sentent davantage responsables de l'avenir de la famille dans tous les domaines, que ces femmes investissent beaucoup dans leur travail, au point que l'une d'elle "profite" de ses deux congés de maternité pour préparer le BP bancaire ? Il est important de remarquer, en outre, que la plupart d'entre elles se sont mariées relativement tard (25 à 27 ans) et ont pu consacrer plusieurs années avant leur mariage à l'investissement professionnel.

Pour un seul des maris, l'ambition professionnelle de son épouse semble avoir eu un effet d'entraînement, comme si tous deux attachaient de l'importance à ne pas voir se creuser un écart trop important entre les niveaux professionnels de chacun ; mais le moteur semble bien être la femme. Pour ces femmes dynamiques l'avenir de la famille semble reposer en presque totalité sur elles-mêmes ; manifestant plus d'ambition professionnelle que leur mari, c'est quand même elles qui assurent aussi la quasi-totalité des tâches à l'intérieur de la maison, y compris la gestion du budget et les diverses démarches administratives.

Précisons qu'en ce qui concerne le budget, il leur est d'autant plus volontiers confié par leur mari que celui-ci considère que ce n'est qu'une suite de leur travail professionnel et que leurs compétences professionnelles les rendent particulièrement aptes à assurer une bonne gestion du budget domestique (1) :

> *"Ma femme, c'est une très bonne maîtresse de maison, une très bonne gestionnaire ; ça fait partie de son boulot, à l'intérieur de son travail et à l'extérieur" (48).*

---

(1) Ces trois femmes sont employées de banque. (1) Ces trois femmes sont employées de banque.

Il est intéressant de noter que cette attitude se retrouve parmi l'ensemble des couples d'employés de banque, hommes ou femmes. Dans la majorité des couples, la gestion budgétaire semble revenir naturellement au conjoint employé de banque, son expérience professionnelle étant considérée comme un bon atout pour assurer au mieux cette gestion. On ne retrouve pas cette spécialisation dans le cas des familles PTT où la gestion financière est plus souvent partagée par les deux conjoints.

X X X

Il semble donc qu'il n'y ait pas symétrie de comportements selon que c'est l'homme ou la femme qui a de l'ambition professionnelle. Lorsque c'est l'homme qui veut faire carrière, son épouse semble adapter sa vie professionnelle aux contraintes de la promotion du mari : en le suivant, lorsqu'il y a nécessité de mutation -quitte à perdre momentanément ou durablement son emploi- en réduisant ou interrompant son activité pour mieux faire face aux responsabilités familiales, à l'éducation des jeunes enfants et laisser ainsi davantage de temps à son mari pour suivre des formations, préparer des concours, passer des examens.

Par contre, lorsque c'est la femme qui manifeste une certaine ambition professionnelle, elle s'arrange pour que cela ne nuise ni à la vie familiale, ni à la vie professionnelle du mari, qui est au contraire encouragé à progresser parallèlement. Mais dans la plupart des cas, le dynamisme de la femme semble compenser l'absence de celle du mari.

2.2. Les instrumentaux

D'après nos critères de définition, 19 employés sont classés comme étant peu investis dans leur travail (1). Tous ces employés manifestent peu ou pas d'ambition, la seule justification de progresser un peu, quand elle existe, est d'améliorer la situation financière, mais non d'avoir plus de responsabilités ou un travail plus intéressant. Ceci ne signifie pas pour autant qu'ils sont en opposition vis-à-vis de leur milieu professionnel, ni qu'ils souhaitent le quitter. Trois seulement disent l'envisager, mais sans que l'on puisse vraiment affirmer que cela se réalisera.

---

(1) Parmi ces 19 employés, 12 sont aux PTT, dont 9 femmes, et 7 dans les Banques dont 4 femmes. 31_F 33_F 38_H 41_F 42_F 45_H 46_M 1_H 6_F 8_F 10_F 11_F 13_F 14_H 17_H 18_F 19_F 20_F 22_F

Pour quelques-uns cette absence d'ambition se justifie par le refus de toute mutation qui pourrait remettre en cause l'équilibre trouvé entre la vie professionnelle des deux conjoints et la vie familiale, ou pour d'autres raisons familiales : acquisition d'une maison qui "stabilise" la famille, par exemple.

Ajoutons aussi que deux employés développent une autre stratégie professionnelle : le retour dans la région d'origine. Inscrits sur une liste d'attente dans laquelle ils progressent chaque année, ils ne veulent pas qu'un changement de grade les oblige à se retrouver en dernière place sur la liste d'attente correspondant au nouveau grade. La promotion éventuelle est donc remise à plus tard.

Pour tous les employés de ce groupe, le travail est donc avant tout instrumental, le salaire est le moyen nécessaire pour développer une stratégie familiale qui place les centres d'intérêt en dehors du travail.

L'analyse conduit à séparer deux groupes bien distincts quant à leurs caractéristiques.

2.2.1. Premier groupe caractérisé par la précarité de la famille d'origine (1).

Origine sociale et scolarité.

Ce groupe ne comporte que des femmes. Toutes sont de milieu modeste (ouvrier, paysan, petit employé) et pour plusieurs d'entre elles la situation familiale a été aggravée par le décés du père ou la séparation des parents. Cette précarité a obligé ces jeunes filles à arrêter leur scolarité plus tôt qu'elles ne l'auraient souhaité, au niveau de la 3ème ou de la 2ème, sans avoir acquis aucune qualification, et à rechercher un travail pour soulager les chàrges de la famille.

Celles qui sont d'origine rurale entrent aux PTT comme auxiliaires ce qui leur permet de travailler sur place, quatre d'entre elles resteront auxiliaires jusqu'à ce que l'examen de titularisation les oblige à choisir. Cette situation d'auxilariat exclut alors tout projet de progression.

---

(1) Figurent dans ce groupe : PPT : 5 femmes
Banques : 3 femmes

"Je suis toujours restée auxiliaire (15 ans, jusqu'en 1978) parce que j'ai jamais voulu passer le concours, pour pas partir, pour pas laisser les petits, le mari et tout ça. Mais là je me suis trouvée coincée, il fallait que je passe l'examen, que je parte à Paris, il y a pas d'autre solution". (10F AEX, 40 ans, 2 enfants).

Les vélléités de passer plus tard le concours de contrôleur énoncées par plusieurs des employées, n'ont comme seule justification qu'une amélioration du salaire et ne sont assorties d'aucun effort de préparation, par manque de temps sans doute, mais aussi par manque d'intérêt véritable et d'ambition.

"Je vais essayer contrôleur, mais je suis pas attirée par les promotions. J'aurais pu le faire depuis longtemps, je suis pas attirée. Moi, j'aurais bien aimé rester à la maison. Je travaille parce qu'il faut quand même rembourser les emprunts pour la maison... ne pas travailler m'aurait plû ; j'aurais peut-être fait un 2ème enfant ?" (22F AEX, 41 ans, 1 fille).

Parmi les autres, qui sont actuellement employées de Banque, une seule y est entrée dès l'arrêt de sa scolarité, sur les conseils d'une amie de ses parents, mais a ensuite interrompu toute activité professionnelle pendant 14 ans pour élever sa fille. Les deux autres ont débuté leur vie professionnelle dans d'autres emplois et sont entrées plus tard à la banque, à cause de la sécurité d'emploi qu'elle pouvait leur assurer.

Il n'y a donc dans aucun cas de véritable attirance vers la branche ; le travail est, et reste le plus souvent, considéré uniquement comme une nécessité financière. Ce peut d'attachement au travail et la priorité donnée à la famille ont conduit quatre d'entre elles à interrompre leur activité après une naissance ; la reprise ultérieure d'un emploi a été hâtée par des obligations financières. L'une d'entre elles travaille à mi-temps depuis la naissance de son 2ème enfant et plusieurs envisagent une mise en disponibilité en cas de mutation du mari.

Remarquons aussi que les horaires en brigades dans les PTT sont une des raisons d'attachement à cet emploi. Ils permettent en effet de mieux concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales, en laissant davantage de temps libre dans la journée, rendant ainsi moins "visible" l'absence de la mère de son foyer.

"Pour faire un service et avoir en même temps une vie familiale, il n'y a que la brigade ; d'accord on se lève tôt, mais quand même on a les après-midi pour s'occuper de sa maison" (22F AEX, 41 ans).

L'une d'elle en arrive ainsi à comparer ce type d'horaires à un mi-temps :

"Parce qu'actuellement, le travail que j'ai, c'est une sorte de mi-temps avec ce système-là ; je reconnais que ça fait de longues demi-journées... un matin je me lève à 5 heures et un matin à 7 heures ; le soir quand j'arrive c'est 8 heures (1), la soirée est courte et le lendemain, tout de suite, il faut aller travailler ; ce soir-là on peut pas faire venir quelqu'un c'est pas possible. Mais enfin, ça a un avantage, c'est que j'ai beaucoup de matinées à la maison" (6F CT, 34 ans).

Situation professionnelle du conjoint

Pour ces employées, la priorité est nettement donnée à la profession du mari, mais cela ne signifie pas pour autant que ceux-ci investissent beaucoup dans leur travail. Dans quatre couples seulement, le mari fait davantage d'efforts promotionnels que sa femme ; ce sont d'ailleurs des couples homogames (2 de la Banque et 2 des PTT). Ces maris ont un niveau scolaire un peu plus élevé que celui de leur femme et ont -en ce qui concerne les employés bancaires- une formation initiale plus spécialisée (comptabilité ou gestion).

Dans les quatre autres couples, les maris ont des emplois de plus bas niveau que celui de l'employée elle-même (deux sont ouvriers et un 3ème l'a été pendant 25 ans avant d'être actuellement employé). La faiblesse de leur salaire, qui n'augmente que faiblement par le jeu de l'ancienneté, explique la nécessité d'un deuxième salaire dans le ménage, et par conséquent l'activité de l'épouse. Toutes les conditions sont donc réunies pour que les femmes considèrent leur travail comme une nécessité financière ou comme une sécurité en cas d'évènements familiaux imprévisibles (chômage, décès, divorce), mais non comme un lieu d'investissement, de réalisation : interruption de scolarité et mise au travail précoces, mariage relativement jeune (avant 21 ans pour 5 d'entre elles), emploi peu qualifié et parfois précaire du mari. Pour ces femmes, le lieu d'investissement est d'abord le foyer et la priorité est donnée aux responsabilités familiales.

---

(1) Les jours de brigade de l'après-midi.

2.2.2. Milieu d'origine "employé"

Le deuxième groupe (1) est caractérisé par un milieu social d'origine voisin de celui de l'employé ou parfois légèrement supérieur. A la différence donc du premier groupe, les contraintes financières n'ont pas pesé avec autant d'acuité sur la scolarité de ces employés et ont permis une poursuite plus longue de celle-ci. Cependant, pour la plupart d'entre eux, les études sont abandonnées sans avoir obtenu l'examen final ou sans que la formation envisagée soit menée à son terme ; l'interruption est motivée par un échec ou un manque d'attrait pour les études. Quatre parviennent à obtenir le baccalauréat, quatre échouent, deux autres font un CAP après la classe de 3ème (l'un de comptabilité mais sans le terminer, une autre de couture).

Parmi les employés des PTT, quelques uns sont entrés aussitôt après l'abandon de leurs études, en passant des concours : deux d'entre eux sont reçues au concours de contrôleur, 2 autres au concours d'AEX. Mais cette orientation peut cependant être considérée aussi comme un pis-aller. Ayant échoué au baccalauréat ou au CAP, ils considèrent les concours administratifs comme la seule voie de secours pour avoir un emploi compte tenu de leur absence de formation. Remarquons que cette orientation vers l'administration n'est pas absolument fortuite, puisque trois d'entre eux ont un père qui travaillait déjà dans le secteur public.

D'autres ne sont pas entrés directement aux PTT : l'un a essayé divers emplois et s'est orienté au bout de quelques années vers les PTT ; auxiliaire quelques mois, il passe ensuite le concours ; les deux autres (deux femmes) ont commencé des formations tout à fait différentes (couture et Beaux-Arts), mais ont dû interrompre pour des raisons familiales ; elles sont entrées plus tard aux PTT comme auxiliaires et le sont demeurées jusqu'à l'examen d'intégration.

Parmi les employés de Banque de ce groupe, tous, sauf une, y sont entrés plutôt par hasard, après avoir eu quelques petits emplois avant leur service militaire. Entrés à la Banque sans attraction particulière, ils manifestent peu d'ambition, 2 d'entre eux ont passé le BP et le 3ème le prépare ; davantage, semble-t-il, pour être mieux intégrés à la Banque et améliorer leur situation financière, plutôt que par véritable ambition professionnelle. Leurs épouses travaillent toutes

---

(1) 11 personnes PTT : 3 hommes et 4 femmes
Banques : 3 hommes et 1 femme

trois dans le secteur para-médical : 2 sont infirmières et la 3ème secrétaire médicale. Elles semblent plus dynamiques et plus investies dans leur travail que leur mari, mais n'ont que peu de possibilités de progresser vraiment. La sécurité de l'emploi des deux conjoints ainsi que la somme des deux salaires "moyens" semble ne pas inciter les maris à prendre beaucoup de risques professionnels, alors que leur bagage scolaire leur permettrait d'envisager une véritable promotion. Ils privilégient le hors-travail par rapport au travail : enfants, logement, activités annexes (élevage de chiens, par exemple).

Aucun des employés PTT n'a changé de grade depuis leurs débuts. Les employés masculins ne manifestent pas d'ambition réelle et privilégient surtout, dans leur emploi, la sécurité. Comme les employés de banque, ils sont mariés à des femmes de niveau scolaire égal ou supérieur au leur, et qui semblent davantage investies dans leur travail, même si leurs possibilités de promotion ne sont pas très grandes ; ces femmes déplorent quelques peu le manque de dynamisme professionnel de leur mari.

En ce qui concerne les employées de ce groupe, la priorité est donnée au travail du mari, tandis qu'elles-mêmes investissent davantage dans le champ familial. Pour trois d'entre elles, les situations professionnelles du mari (cadre) sont nettement plus valorisantes et valorisées. En ce qui concerne les deux autres, elles privilégient l'emploi du mari (même de niveau inférieur au leur), soit en lui donnant les possibilités de changer demploi, soit en l'encourageant à progresser en l'aidant à la préparation d'un concours.

Comme pour celles du premier groupe le travail est pour ces femmes une sécurité financière, quelles jugent indispensable, mais elles n'y trouvent pas un intérêt suffisant pour s'y investir vraiment ; privilégiant leurs responsabilités familiales, elles ne veulent pas consacrer à une éventuelle promotion du temps extra-professionnel qui, selon elles, revient naturellement aux enfants et au mari. En dehors des contacts sociaux qu'il permet, elles apprécient dans cet emploi certains avantages tels que la sécurité de travail, le type d'horaire (dans les PTT) et les avantages annexes données aux mères de famille (dans les Banques).

X

X X

Il n'est finalement pas facile de trouver des convergences dans les caractéristiques de ces employés, convergences qui permettraient d'expliquer leur peu d'investissement professionnel.

On aurait pu imaginer que les possibilités de progression offertes par ces secteurs seraient considérées comme une deuxième chance pour compenser les injustices et les difficultés d'origine. Il semble plutôt que l'abandon scolaire et la mise au travail précoce, sans véritable formation, et sans attraction pour un emploi particulier, sont de mauvaises incitations à s'enthousiasmer pour son travail et pour développer une volonté promotionnelle.

Ainsi, à la différence des employés investis, qui pour beaucoup d'entre eux n'ont pas un niveau scolaire plus élevé, mais qui ont arrêté volontairement leurs études et ont ensuite trouvé une motivation dans l'emploi trouvé, les jeunes qui ont été contraints d'abandonner un projet professionnel envisagé ne parviennent pas ensuite à s'investir dans un travail plus subi que choisi.

Pour ceux des non-investis, qui n'ont pas été contraints d'abandonner leurs études, le peu d'investissement va souvent de pair avec le plus grand intérêt porté par le conjoint (homme ou femme) à sa profession souvent plus valorisante (cadre, profession médico-sociale). On vérifie donc là encore la nécessité de prendre en compte simultanément les projets des deux conjoints, pour essayer de comprendre la stratégie de chacun d'eux.

On remarque en outre que c'est dans cette catégorie que les femmes sont les plus nombreuses. Il est donc évident que, dans les comportements, la caractéristique "sexe de l'employé" pèse d'un poids particulier : les chances ne sont pas identiques pour les femmes dans la mesure où les handicaps de départ (faible bagage scolaire, emploi non qualifié choisi davantage en fonction de critères de sécurité, de proximité, que de critères attractifs) continuent à peser davantage sur les femmes au cours de leur vie matrimoniale. Les efforts nécessaires pour rattraper le retard initial, pour se remettre à suivre une formation, à préparer examen ou concours, sont d'autant plus difficiles que les bases sont plus faibles, que la scolarité est plus lointaine et que le temps est plus rare, compte tenu des charges familiales.

"J'aimerais bien passer le concours de contrôleur, mais le week-end c'est difficile, j'ai repris mes cours pour m'y remettre un peu, mais avec elle (deuxième fille de 18 mois) j'y arrive pas. D'autant que je la récupère, quand je travaille le matin, j'arrive à midi,

je la prends avec moi jusqu'à 4 heures, et le matin je l'emmène quand je commence à midi. Le peu de temps que j'ai, c'est la maison, c'est le repassage". (8F, 31ans, 2 enfants).

Précisons que pour beaucoup de ces femmes, ces charges sont survenues assez tôt, les deux tiers d'entre elles s'étant mariées avant 21 ans. Le travail professionnel de la femme est placé sous le signe de la relativité, il dépend des contraintes du groupe familial plutôt que de la femme elle-même <34>.

Le maintien dans l'emploi se justifie avant tout par la sécurité qu'il procure (assurance contre les aléas de la vie, particulièrement concrets pour celles qui ont eu une enfance difficile) et par l'amélioration financière apportée à la famille par le deuxième salaire.

2.3. Investissement moyen.

Dans cette catégorie intermédiaire et aux frontières un peu floues se retrouvent les employés qui sont bien intégrés dans leur milieu professionnel, qui aiment leur travail et les relations sociales qu'il procure. Ils se sentent solidaires du groupe professionnel auquel ils appartiennent, mais ne sont guère préoccupés par une véritable promotion. Come le dit l'un d'eux : "*la promotion, c'est pas un phénomène qui m'obsède" (5H)*. Certains d'entre eux ont connu une période davantage dominée par l'ambition professionnelle, mais se sont maintenant installés dans leur situation actuelle, soit par refus de mutation, soit parce qu'ils ont atteint le niveau correspondant à leur capacités, les deux causes n'étant d'ailleurs pas nécessairement disjointes.

Quatorze employés sont dans cette catégorie (1) : 7 pour les banques et 7 pour les PTT. Mais la répartition par sexe est très différente dans les deux branches : forte majorité féminine dans les PTT (6 sur 7) et forte majorité masculine dans les banques (5 sur 7). Ils sont tous d'âges moyens, un peu plus jeunes dans les banques (de 30 à 34 ans) que dans les PTT (32 à 40 ans).

---

(1) PTT : 6 femmes et 1 homme : 2_F 4_F 5_H 7_F 9_F 12_F 16_F
BANQUES : 2 femmes et 5 hommes : 35_H 36_H 40_H 41_H 44_H 49_F 50_F

Origine sociale et scolarité

Les familles d'origine sont très modestes. C'est dans cette catégorie que l'on observe les déplacements sociaux les plus importants : dominante agricole dans les PTT (3/7) et ouvrière pour les employés de banque (4/7). Par contre, une minorité seulement a un père déjà dans des emplois de bureau du secteur privé ou public (3/14). Même si l'on prend en compte également les professions des mères actives, souvent différentes de celle du père, il y a encore une majorité de familles d'origine socialement éloignées du milieu "employés" ou "salariés".

Ce sont des familles aux revenus modestes, et pour certaines les difficultés ont été, dans plusieurs cas, aggravées par la maladie ou le décès du père. Ces difficultés n'ont pas été sans influer sur la scolarité et les débuts professionnels de ces jeunes, plus particulièrement pour les filles, dont la scolarité et l'avenir professionnel semblent, nous l'avons vu, plus souvent sensibles aux accidents familiaux : la moitié des femmes de ce groupe disent avoir arrêté leurs études prématurément, vers l'âge de 15 ans, pour aider à subvenir aux besoins de la famille en travaillant. Une entre à la Banque par relation et trois entrent aux PTT comme auxiliaires, ce qui leur permet de ne pas s'éloigner de la famille, et le restent ensuite ; leur vie professionnelle est entrecoupée de périodes de mise en disponibilité.

Pour les autres, hommes ou femmes, qui ont eu des enfances moins perturbées, la scolarité a été plus longue, mais souvent avec une faible réussite : échec au BAC ou au CAP. C'est plutôt la distinction relative à la spécialisation ou non de la scolarité suivie qui permet de distinguer les employés des deux branches. Ceux qui ont suivi une scolarité plus spécialisée (comptabilité, commerce, capacité en droit) se sont orientés vers les banques sur recommandation ou parce qu'ils ont entendu dire "qu'ils embauchaient" ; ceux qui ont suivi un enseignement général passent les concours administratifs.

Là encore, comme pour les employés peu investis, les vocations sont absentes des projets de ces employés. La plupart des femmes de cette catégorie sont attachées à leur travail, ont de bonnes relations avec leurs collègues et manifestent un esprit de branche certain, souligné soit par elle-même :

"J'aime ce que je fais ; je crois que je suis une postière né" (2F),

soit par le conjoint :

"Elle a le virus PTT" (12F).

Plusieurs parlent du plaisir qu'elles ont de retrouver le travail et les collègues après les vacances.

"Là, mon travail me plaît ; quand je pars trois semaines en congé, je suis contente de partir, mais les deux derniers jours, demandez à mon mari, je commence à parler de mes collègues. Alors il dit : ç'a y est, elle se languit de rentrer... C'est pas que je me languis de rentrer, mais je me languis de revoir mes copines, mes copains, de discuter avec eux, on va boire le café ensemble". (49F Gr.I, 33 ans).

Mais la famille passe cependant avant le travail, ce qui a conduit plusieurs d'entre elles à prendre des disponibilités ou à ne pas passer le concours, afin d'éviter d'être mutées ; c'est-à-dire qu'elles ont alors renoncé à des possibilités de promotion. Ajoutons que, pour la plupart, les responsabilités familiales ont été précoces car elles se sont mariées jeunes (cinq sur huit, avant 22 ans).

"Je suis rentrée comme auxiliaire, j'y suis restée 10 ans. Parce qu'on m'offrait la titularisation en passant un concours, et en partant. C'était la seule solution. Alors, mon mari ne voulant pas que je travaille déjà, s'il fallait que je parte, la gosse jeune, toujours malade... je suis restée 10 ans auxiliaires (4F).

Parmi les employées des Postes, le fait que la plupart d'entre elles aient quitté la scolarité relativement jeunes leur rend plus difficiles les efforts nécessaires pour se remettre à préparer des concours ; et si certaines ont envisagé de le faire ou envisagent de le faire plus tard, lorsque le temps pris pour les enfants sera moins important, elles ne se font pas beaucoup d'illusion, sachant qu'elles n'y consacreront pas le temps nécessaire :

"On ne peut pas négliger la vie familiale pour sa carrière" (2F).

Outre les relations de travail auxquelles ces femmes sont très attachées, divers avantages procurés par la branche sont particulièrement appréciés et contribuent à leur attachement à cet emploi : la sécurité de l'emploi, les horaires en brigade dans les PTT, les congés donnés aux mères de famille dans les banques.

Parmi les hommes, qui sont pour la plupart à la Banque, certains n'ont pas eu de promotion depuis leur arrivée et sont restés au grade d'employé, alors que leur niveau scolaire (terminale) leur aurait permis une certaine progression. D'autres, sensiblement du même niveau scolaire, ont eu quelque ambition au début de leur carrière et ont donc progressé de plusieurs grades. Mais ils sont maintenant désinvestis, mettant leur absence actuelle de progression sur le compte du favoritisme ou des injustices entraînées par les notations individuelles :

"Les avancements. C'est... pas à la tête du client...mais un peu aussi" (35H.).

"Comment ça se fait que, lui, il tourne et que moi je tourne pas et comment ça se fait que lui on lui propose un stage avec une possibilité d'avancement et que moi, on me propose rien ? (40H.)"

Ils expliquent aussi leur absence de volonté de progresser davantage par le fait qu'ils ne veulent pas être mutés ; cela ne cache-t-il pas plutôt leurs difficultés à progresser davantage, le fait qu'ils ont atteint le maximum de leurs possibilités, compte-tenu en particulier de leur niveau de formation initiale ?

"Enfin, habitant la région que nous habitons, nous gens du midi, pourquoi voulez-vous qu'on aille travailler là-haut à Paris ? Moi, Valence, pour moi, c'est le nord ! Pensez un peu". (41 H Gr. II, 42 ans).

"Il faut accepter de se déplacer pendant quatre ans, cinq ans, six ans, ça dépend, mais enfin il faut accepter de se déplacer, de faire un stage de pratiquement un an, et tourner quatre ans, donc ça fait partir cinq ans, et on n'est pas sûr de revenir dans la région. Enfin, on tâche de s'en rapprocher au maximum, mais on n'est pas sûr (...). Donc j'ai vu ces gars-là ils ont pris vachement de l'avance sur moi ; ensuite, il y en a un qui est arrivé à se faire rapprocher, il est à Toulon et l'autre il est à Marseille, mais enfin, il y en a qui arrivent pas à se faire rapprocher dans la région. Donc, quand on se revoit après, quand on en rediscute après coup, il y a le pour et le contre. C'est une question de choix au départ. Des fois, je regrette, je me dis : tu serais parti, maintenant, tu serais peut-être chef de bureau ou..." (40H Cl. III, 34 ans).

Privilégiant l'aspect sécurité et stabilité offert par la banque, ils trouvent maintenant leur principal centre d'intérêt en dehors de leur travail : sport, maison, famille. Enfin, certains ne veulent pas envisager une mutation qui remettrait en cause le travail de l'épouse et le niveau de vie de la famille :

> *"Actuellement ma carrière est bloquée. Je ne suis pas disponible à l'heure actuelle. Ce qui est idiot, c'est qu'on va favoriser un gars qui est disponible et pas compétent, on va le favoriser par rapport à un gars qui est compétent mais pas disponible. C'est un choix à faire. Mon épouse travaillant à la Sécurité Sociale, mon épouse gagne autant que moi, ça ferait le salaire divisé par deux. Elle va s'arrêter de travailler. Moi, je vais avoir une promotion, partir, par exemple agent principal. ça va faire peut-être 400 F. de plus par mois, 500 F. maximum. C'est à réfléchir. A l'heure actuelle, je ne pense pas bouger. Il y aurait vraiment trop de problème" (44H., Gr.II, 30 ans).*

Situation professionnelle du conjoint.

Dans les couples d'employés de Banque, l'homogamie est remarquable : tous les conjoints sont des employés, la plupart de même niveau et travaillant dans le secteur public (dans 3 couples sur 7 tous deux travaillent à la Banque).

Par contre dans les couples PTT, c'est l'hétérogamie qui domine : deux des conjoints sont ouvriers, deux autres sont cadres. Dans un seul des couples, tous deux travaillent aux PTT.

Dans près de la moitié des couples, le conjoint est plus investi et a davantage progressé bien que de niveau scolaire équivalent. Dans la plupart des cas, c'est la carrière de l'homme qui est ainsi privilégiée tandis que l'activité de la femme est plus discontinue et sans visée promotionnelle qui risquerait de remettre en cause la carrière du mari ou l'équilibre de l'organisation familiale. Dans deux cas cependant, c'est la femme qui est plus ambitieuse que le mari et il ne semble pas que ce dynamisme ait un effet d'entraînement ; il faut remarquer que ces hommes se sont mariés relativement tard (26 et 31 ans) : leur ambition professionnelle aurait donc eu le temps de se manifester avant leur mariage et on peut imaginer que l'exemple de leur femme risque d'avoir peu d'effet.

Dans les autres couples, aucun des deux conjoints ne manifeste de véritable ambition professionnelle. Dans les couples employés de Banque, très homogènes nous l'avons vu, l'équilibre entre les situations professionnelles des deux conjoints semble préféré à l'ambition professionnelle de l'un d'eux, qui risquerait de remettre en cause le deuxième salaire nécessaire à cet équilibre.

Dans les couples PTT, l'emploi de l'homme est plus précaire et la sécurité de l'emploi de la femme permet d'assurer à la famille un revenu stable.

Il y aurait donc finalement parmi ces employés bien intégrés dans leur emploi, mais peu ambitieux, deux sous-groupes d'égale dimension :

- l'un regroupant (1) des employés d'origine sociale voisine (employé ou cadre) dont l'ambition professionnelle est concentrée sur le conjoint qui, lui, a progressé davantage. Ces couples sont ainsi "tirés" vers la catégorie de cadres moyens. On retrouve dans ce groupe deux couples déjà pris en compte parmi les employés investis ;

- l'autre regroupant (2) des couples d'origine plus populaire, et où aucun des deux conjoints ne manifeste de véritable ambition professionnelle. Pour ces couples, l'accés de l'un des deux conjoints ou des deux à la catégorie d'employé du secteur public représente une ascension sociale et une amélioration que le double salaire accentue encore. Pour la majorité des femmes de ce groupe leur salaire est une assurance contre les aléas de la vie et la certitude de ne pas retrouver les situations très précaires de leur enfance. Le double salaire assure un niveau de vie qui leur permet de ne plus "compter" comme beaucoup ont vu faire leurs parents -et surtout leur mère- durant leur enfance.

> *"M'arrêter de travailler, je pense pas ; avec le salaire de mon mari on arriverait pas, ou on vivrait peut-être juste. Mais je ne veux pas recommencer à compter ; j'ai trop vu ma mère souffrir au point de vue... je ne pourrait pas, ce qu'a fait ma mèreje pourrai pas le faire". (49F. Gr. I, 33 ans).*

Le sentiment d'avoir atteint une situation nettement meilleure, économiquement, que celle de leurs parents et la sécurité de l'emploi de l'un au moins des deux, les conduisent à considérer leur

---

(1) 5 couples PTT : 4_F 5_H 9_F 12_F 16_F ; 1 Couple banque : 35_H.
(2) 2 couples PTT : 2_F 7_F ; 5 couples Banques : 36_H 41_H 44_H 49_F 50_F

situation actuelle comme suffisamment confortable sans chercher à faire des efforts pour une promotion incertaine qui risquerait de remettre en cause tout un équilibre, plus ou moins difficilement acquis.

CONCLUSION

Des attitudes semblables à l'égard du travail et du milieu professionnel permettent, nous l'avons vu, de déceler une conscience commune dans le groupe professionnel que nous avons étudié, employés des Banques et des Postes. Ceci n'exclut pas, cependant, que les projets individuels, en particulier les projets promotionnels, peuvent différer assez largement d'un employé à l'autre.

L'analyse des origines sociales, des cursus scolaires et des modes d'incersion ont permis d'avancer quelques explications. Ainsi l'interruption involontaire de la scolarité à la suite des difficultés économiques de la famille et le renoncement à une orientation souhaitée sont des mauvaises conditions pour investir ensuite dans un emploi non réellement choisi. Par ailleurs, nous avons vu que ces conditions d'insertion, plutôt négatives, concernaient uniquement des femmes, qui ont, plus ou moins consciemment, intégré les idées d'un milieu familial qui juge la réussite scolaire des filles moins importante que celle des garçons et leur avenir professionnel secondaire par rapport aux responsabilités familiales présentes ou futures.

Par contre, pour ceux qui, ayant ou non terminé un cycle scolaire, ont abandonné volontairement leur scolarité, pour laquelle ils avaient relativement peu de goût, les possibilités de promotion offertes par ces emplois peuvent être un moyen de compenser une scolarité peu réussie. Et ceci, d'autant plus que l'accès à l'emploi a été plus volontaire et davantage dans la ligne de la formation reçue. Ce n'est pas un hasard si nous avons rencontré davantage d'employés professionnellement "investis" dans les Banques, si l'on sait que beaucoup d'entre eux avaient suivi une formation orientée vers les emplois administratifs ou de bureau ; alors que la quasi-totalité des agents des PTT n'avaient aucune qualification professionnelle.

Par ailleurs, les différences de modalité de promotion dans les deux branches tendent à renforcer encore cette tendance : promotion plutôt fondée sur l'expérience et la professionnalisation dans les Banques, faisant davantage appel à la culture générale dans les PTT. Le système de concours de la fonction publique et les programmes rappellent fortement le système scolaire, dont beaucoup de ces employés ont gardé un souvenir peu gratifiant. Ils éprouvent donc une certaine réticence à reprendre une démarche qui leur rappelle un peu trop l'école.

Les critères individuels restent toutefois insuffisants pour expliquer toutes les différences d'attitude professionnelle dans la mesure où celle-ci n'est pas indépendante de la stratégie professionnelle du conjoint. Ainsi, nous avons pu constater que, s'il est très rare, parmi les couples que nous avons étudiés, que les conjoints soient tous deux fortement investis professionnellement, il est par contre assez fréquent que l'un des deux le soit, sans que cela soit nécessairement celui qui travaille à la Banque ou aux PTT. Notre classification sous-estime donc le nombre des couples où l'un des deux conjoints a une ambition professionnelle.

Ainsi, avons-nous constaté que, parmi les employés "peu investis", la moitié d'entre eux avait un conjoint -homme ou femme- qui, lui, avait davantage d'ambition professionnelle. Ceci est aussi le cas d'un certain nombre de couples du groupe intermédiaire des employés "bien intégrés", mais peu ambitieux. Pour les autres couples de ce groupe, la recherche d'un certain équilibre entre les contraintes professionnelles de chaque conjoint les incite à renoncer à tout ce qui pourrait remettre en cause cet équilibre. Le double salaire leur permet d'avoir un niveau de vie nettement supérieur à celui de la famille d'origine et les dispense de tenter des efforts promotionnels, dont les résultats seraient peut-être aléatoires pour beaucoup, compte tenu de leur niveau scolaire.

Le sexe constitue un critère fondamental de distinction à l'égard de l'ambition professionnelle. Nous l'avons trouvé transversal à tous les autres : origine sociale, scolarité, situation familiale.

Ainsi n'est-ce pas uniquement un effet d'échantillonnage si tous ceux qui ont abandonné leur scolarité prématurément pour des raisons financières et ont été contraints de chercher un emploi sont des femmes ; de même pour celles qui n'ont pu poursuivre une scolarité qui aurait exigé de quitter la famille. Enfin, on peut difficilement mettre sur le seul effet du hasard le fait que nos observations aient montré que la grande majorité de ceux qui sont entrés aux PTT comme auxiliaires et la totalité de ceux qui le sont restés de nombreuses années sont des femmes.

Si nous avons pu observer que l'ambition professionnelle et le souci de faire carrière n'étaient pas un fait uniquement masculin, il est cependant moins fréquent chez les femmes et il a alors sur le couple des effets différents.

Si c'est la femme qui est le plus investie dans son travail, elle s'arrange pour que cela ne nuise pas à une éventuelle promotion du mari, qu'elle encourage au contraire si celui-ci manifeste de son côté quelque velléité de progresser, ce qui est rarement le cas dans le groupe observé. Tandis que si c'est le mari qui est le plus investi, le travail de la femme devient annexe en quelque sorte et peut être interrompu en cas de mutation nécessaire du mari. Dans les couples les plus populaires, le travail de la femme, surtout s'il est stable et sûr, est avant tout une assurance contre les aléas de la vie, en particulier si l'emploi du mari est assez précaire ; mais la femme n'a pas la possibilité de rechercher une promotion car elle assume la totalité des responsabilités familiales.

Ainsi, le travail féminin, largement répandu et accepté dans ces milieux, reste cependant le plus souvent second par rapport à celui du mari. Ceci ne veut pas dire pour autant que les femmes ont une attitude négative à l'égard de leur milieu professionnel, nous l'avons vu, mais pour la plupart d'entre elles la priorité est donnée à la famille dont elles se sentent responsables en permanence.

Tout ceci renforce la nécessité de considérer simultanément les stratégies professionnelles des deux conjoints et de parler alors de stratégie de couple. La recherche d'un équilibre entre les projets des deux conjoints suppose de la part de chacun un certain nombre de compromis. Ceci suppose aussi une stabilité du couple, permettant une prévision à moyen ou long terme. A moins que les risques éventuels de rupture soient aussi pris en compte dans les projets du couple.

Alors que, dans ce chapitre, l'accent a été mis sur celui des deux conjoints qui est "employé", le chapitre suivant prendra en compte la stratégie du couple, stratégie englobant non seulement les projets professionnels des deux conjoints, mais aussi les projets familiaux, les pratiques sociales etc... La présence d'un employé dans tous ces couples -par ailleurs assez hétérogènes quant à leur origine sociale et quant à l'appartenance du conjoint- est-elle suffisante pour donner à ces familles des modes de vie ayant une certaine homogénéité et qui pourraient caractériser un groupe social ?

CHAPITRE V

DU TRAVAIL AU MODE DE VIE :

EXISTE-T-IL UN MODE DE VIE "EMPLOYE" ?

INTRODUCTION :

L'hétérogénéité des attitudes que nous avons identifiées chez les employés vis-à-vis de leur travail, et en particulier vis-à-vis des possibilités théoriques qui leur sont offertes de "monter" dans la hiérarchie des positions professionnelles, des grilles de salaires et même des pouvoirs, peut faire douter des chances de rencontrer chez eux des comportements familiaux et sociaux qui leur seraient communs.

Rappelons que cette hypothèse des "traits communs" des modes de vie et de l'insertion sociale chez les employés a été jusqu'ici peu étudiée,(ainsi que nous le notions dans le premier chapitre), mais plutôt considérée comme le prolongement des caractéristiques de leur situation de travail et de leurs réactions sur les lieux de leur activité - administration, grande entreprise...

La première distinction que nous avons pu opérer porte sur des degrés "d'investissements" qui rendraient certains plus promotionnels tandis que d'autres se contenteraient de la position qu'ils ont atteinte ou même seraient uniquement tournés vers les avantages matériels immédiats qu'ils en retirent. Cette distinction oblige à intégrer dans l'analyse les caractéristiques personnelles des personnes concernées : origine sociale, scolarité, mode d'accès à l'emploi, situation du conjoint ... ce qui brise déjà l'unité d'un groupe social seulement défini par ses caractéristiques professionnelles pourtant très homogènes dans les exemples que nous avons choisis. Tous les employés ne sont pas tendus vers la promotion, comme il a été trop rapidement affirmé ; les moyens que leur offre leur emploi "protégé", sous l'influence de critères qui échappent à la logique professionnelle, sont mis en oeuvre pour une grande partie d'entre eux (1) en vue de réaliser des objectifs plus immédiats qu'une hypothétique progression professionnelle. Ces objectifs peuvent s'inscrire dans un dessein de réalisation personnelle ; mais lorsqu'on saisit, comme nous l'avons fait, des couples qui vivent, du moins pour le moment, une relation conjugale stable, cette réalisation personnelle s'inscrit en partie dans la tension vers une "réussite familiale" qui concerne donc des domaines

---

(1) Sur les 44 employés, 14 manifestent actuellement un comportement promotionnel caractérisé ; en outre, comme nous allons le voir, 5 sont mariés à un conjoint ou une conjointe d'un niveau socio-professionnel supérieur au leur.

extraprofessionnel. Si calcul il y a, et prévision d'un avenir bien balisé grâce à la sécurité de l'avenir, chez les employés, comme il a été souligné par de nombreux auteurs, il peut s'exercer au profit de fins vis-à-vis desquelles l'insertion professionnelle ne devient qu'un moyen. Nous sommes ainsi amenés à nous interroger maintenant sur les comportements de la vie familiale et sociale des employés à travers lesquels s'exprime leur mode d'insertion sociale. Ces comportements s'articulent forcément avec une continuité ou une discontinuité par rapport à leur origine, soit qu'il s'appuient sur les acquis du passé, soit qu'ils cherchent à s'en démarquer pour réaliser un "plus" ou un "mieux" par rapport à la génération précédente. Une des préoccupations qui peut guider certains peut être non plus de se situer par rapport au passé, mais par rapport à la vie de ceux qu'ils rencontrent tous les jours, et par exemple de chercher à se démarquer par rapport à leurs semblables -processus classique de la différenciation sociale. Enfin, peut jouer l'interaction entre les conjoints lorsqu'ils ont connu des trajectoires différentes et ont actuellement des postes professionnels différemment situés dans la hiérarchie sociale : en ce cas, la promotion par alliance remplace celle acquise par l'employé lui-même. L'origine sociale, et donc le mode d'accès à la profession, semblent ressortir de l'analyse qui précède comme étant un facteur particulièrement pesant sur les stratégies professionnelles ; mais lorsqu'il s'agit de vivre et de faire des projets en couple, l'appartenance socio-professionnelle du conjoint ou de la conjointe et ses propres visées en constituent aussi un élément déterminant, dont chacun joue différemment selon son sexe. Nous voici donc confrontés directement, pour comprendre la liaison entre la situation de travail et les comportements et modes d'insertion hors-travail, à la complémentarité du couple qui constitue pour le moment leur unité de vie.

1. Le mode de vie, résultante de l'activité du couple.

Il est clair en effet que le mode de vie, y compris en ce qui concerne ses interactions avec le hors-travail, relève de l'activité conjointe de l'homme et de la femme. Cette articulation de leurs conduites peut revêtir pourtant des formes bien différentes. Décisions plus ou moins unilatérales, quoique mises en oeuvre par les deux conjoints, lorsqu'il y a forte dominance d'un conjoint sur l'autre, qui peut être d'origine sociale ou tenir à la situation économique et professionnelle différente entre eux, ou encore à des attitudes plus liées à la personnalité de chacun. Série de compromis (sans que ce terme ait de connotation péjorative) ou consensus plus ou moins complet lorsque l'équilibre du couple apparaît aux intéressés comme une valeur essentielle à sauvegarder ; cet équilibre peut se réaliser alors soit

par une forte symétrie des activités soit par la complémentarité dans une division du travail voulue par chacun. Enfin, désaccord ou prises de décisions parfois incohérentes selon qu'elles émanent de l'un ou l'autre membre du couple, lorsque l'union est fragile ou ne porte que sur certains points, tout en continuant à tenir compte de ce que l'autre fait ou décide lui-même. Du fait de "faire ménage commun", c'est bien de la résultante de deux projets ou volontés qu'il s'agit lorsqu'il y a à décider du logement, des dépenses à destination familiale, des incidences des modifications du travail sur le hors-travail, et bien entendu de la mise au monde des enfants et de leur éducation. Ce partage plus ou moins complémentaire ou indifférencié des tâches familiales que nous avons déjà mentionné selon la visée promotionnelle en est un bon indicateur. Même le temps libre et les loisirs de chacun des conjoints échappent peu à ce regard commun, dans la mesure où ils interfèrent fortement avec les projets de l'autre, du fait du budget plus ou moins confondu et de la garde des enfants à assurer, voire du réseau familial ou amical à maintenir. La vie commune qui s'exprime à travers tous les grands moments ou les petits détails quotidiens porte la marque de l'un et de l'autre.

2. La prise en compte des trajectoires sociales

Il nous faut donc tenir compte des appartenances des deux conjoints pour analyser les caractéristiques de leur mode de vie. Ainsi, l'employé qui voudrait être "promotionnel" peut être aspiré en quelque sorte par la carrière de l'autre et devoir moduler ses propres comportements en fonction d'un mode d'insertion sociale qui n'est pas, ou peu encore, le sien - par exemple si son conjoint est cadre ou d'un niveau social équivalent ; cette interdépendance se complique si nous devons tenir compte que nous n'avons pas seulement affaire à deux positions à un moment donné (celui où nous observons le couple), mais à deux histoires qui se combinent, où jouent l'origine sociale de chacun et la trajectoire plus ou moins ascendante qu'il a suivie depuis. Quand on est employé ou employée à la deuxième génération, épouser un fils ou une fille de cadre - lui-même ou elle-même actuellement cadre ou employé visant ou non à faire une "contre-mobilité" - n'a pas la même signification que d'épouser un employé ou une employée issus du même milieu. De ce fait, l'insertion professionnelle de l'employé ou de l'employée, reliée à son passé, passe par le filtre de l'appartenance sociale et du cheminement professionnel de sa conjointe ou de son conjoint, avant de se traduire par les pratiques de vie que nous pouvons observer. Ce serait donc un contre-sens à dimensions multiples que de caractériser un mode de vie "employé" -comme de décrire un mode de vie "ouvrier" ou "indépendant" -uniquement par l'effet de l'appartenance du conjoint concerné à ce milieu professionnel. Contre-sens multiple :

parce que les situations des deux conjoints sont à prendre en compte en passant des stratégies individuelles à celles du couple ; parce que le poids du passé social pèse sur chacun d'eux, et non pas seulement l'appartenance présente ; enfin, pour mémoire, parce qu'il est trop simple de tomber dans un "mécanisme" qui ferait découler l'insertion sociale uniquement de la place actuelle dans les rapports de production.

En résumé, si l'on recherche la cohérence caractéristique d'un mode de vie "employé" qui serait propre à ce groupe, du fait des spécificités de sa situation professionnelle, et qui le distinguerait des autres groupes sociaux, on ne peut échapper à la prise en compte des appartenances multiples du couple que nous venons de rappeler.

La critique, si fréquemment reprise à juste titre ces derniers temps, de classifications socio-professionnelles basées sur la seule profession du chef de famille (1), censée être "explicative" des comportements familiaux, est simple et pertinente ; mais personne ne semble jusqu'ici s'être aisément tiré de l'ardu problème de la résultante sur les pratiques et les attitudes de deux appartenances professionnelles différentes qui se combinent. Il est vrai qu'il faut en plus - et l'analyse du chapitre précédent sur les attitudes au travail le montre bien - tenir compte de la pente de chacune des trajectoires.

La perspective "dynamique" dans lesquelles nous avons tenu à nous situer en choisissant une approche par des récits de vie et non par une simple description du présent permet de reconstituer cette complexité, en l'appliquant à un très petit nombre de cas finement étudiés (44 couples). C'est essentiel pour la mise en évidence de ce que nous recherchons, c'est à dire la manière dont situation professionnelle et déterminants familiaux et sociaux peuvent "déboucher" sur des modes d'insertion et des pratiques qui présentent des points communs et peuvent permettre d'ordonner quelque peu la pertinence des facteurs avec lesquels on joue pour "faire sa vie" (1).

Nous devrons pourtant simplifier quelque peu cette complexité sociale, qu'un premier examen des situations concrètes nous permet de ramener en fait à quelques combinaisons d'alliance conjugales et de trajectoires sociales qui sont particulièrement caractéristiques

---

(1) Même s'il est désormais baptisé "personne de référence"

(2) Selon l'expression employé par F. GODARD et son équipe dans une recherche dont la méthodologie s'apparente à la nôtre (37).

tout en recouvrant tous les cas observés. Mais avant de les décrire, il nous faut insister sur un point important quant à la prise en compte de "l'instantané" dans la perspective dynamique que nous décrivions. Notre analyse des situations professionnelles et des modes de vie porte sur une étape bien précise de la vie des individus et des couples que nous avons étudiés et qui n'est pas la même pour tous(les âges s'échelonnent, rappelons-le, de 25 à 45 ans). Caractériser le dynamisme promotionnel de certains par rapport à d'autres, à des âges différents et à des étapes différentes de la vie professionnelle et du cycle de vie familiale, comporte donc une certaine part d'arbitraire. Car nous pouvons considérer comme des non-promotionnels des employés qui ont, en fait, simplement terminé leur promotion (en ayant passé par exemple antérieurement un concours de contrôleur P.T.T., ou passé quelques échelons dans l'institution bancaire), tandis que des plus jeunes sont encore en train de viser cette ambition. C'est peut-être sur ce point que se boucle l'intégration entre une caractérisation par le travail et la réalisation d'un certain mode de vie. En effet, il s'agit moins de s'attacher au niveau strict atteint aujourd'hui qu'à la visée qui sous-tend la vie du couple ; en ce sens, ceux ou celles qui ont tenté dans le passé (et parfois réussi) un effort promotionnel qui a amélioré leur situation tout en restant employés et qui s'accommodent maintenant du niveau atteint, nous semblent se différencier de ceux ou celles qui, employés, ne considèrent pas qu'ils ont atteint leur "bâton de maréchal" ou de ceux que l'effort promotionnel a fait accéder à un poste qui n'est plus celui d'un employé sulbaterne - ou encore de ceux ou celles qui, quoiqu'employé sans ambition personnelle actuelle, sont sortis de l'appartenance homogène au milieu des employés par le jeu d'une alliance avec un non-employé. En fait donc, pour résumer, nous prenons comme critère de différenciation le fait d'être aujourd'hui employé "stabilisé" marié à un conjoint du même type, par rapport au fait d'être employé "en transition" ou déjà intégré dans une catégorie légèrement supérieure ou légèrement inférieure par l'alliance. Dans ces deux derniers cas, il s'agira bien entendu de regarder en quoi cette alliance modifie ou non l'insertion sociale et les pratiques pour l'employé lui-même ou l'employée elle-même, et pour le conjoint cadre ou ouvrier.

3. Les trois groupes qui sous-tendent notre analyse des modes de vie

Nous pouvons donc maintenant caractériser les trois groupes qui vont structurer l'analyse de ce chapitre consacré aux pratiques du hors-travail. Ils ont des articulations, cela va de soi, avec la classification qui s'était dégagée des attitudes individuelles au travail ; mais la prise en considération du couple et donc des alliances déplace les frontières, comme nous l'avons expliqué.

- Les employés stabilisés. Ce sont ces employés qui ont été décrits, quant à leurs attitudes au travail, comme étant "bien intégrés" ; ou encore, pour certains ou surtout certaines, comme ayant une attitude "instrumentale" vis-à-vis de leur travail, par suite de la priorité accordée à des centres d'intérêt extérieurs à la sphère professionnelle : la famille, ou un loisir particulièrement prenant. Le terme de "stabilisés" (plutôt que celui de "stables") tient compte du fait que certains ont pu, en début de carrière, tenter une progression - par exemple passer le concours de contrôleur des PTT ou tel échelon de la banque : mais ils ne comptent plus améliorer par un effort promotionnel leur situation actuelle, celle où nous les avons rencontrés. Certains sont employés "de première génération", d'autres ont hérité déjà de ce statut par un de leurs parents.

Outre cette stabilité professionnelle que l'on peut considérer désormais comme définitive (sauf reconversion forcée), ces employés ou employées ont tous et toutes un conjoint qui est également employée ou employé parfois dans d'autres branches, mais principalement publiques ou semi-publiques, et également stabilisé. C'est pourquoi ces couples nous paraîssent particulièrement intéressants à isoler, car s'il existe un mode de vie typique des employés, on peut légitimement penser que c'est dans ce groupe que nous aurons le plus de chances de le trouver en quelque sorte "à l'état pur". Les couples de ce groupe sont donc caractérisés par une homogénéité professionnelle et sociale forte.

- Les employés promotionnels. Ce groupe correspond évidemment aux employés et employées qui ont été décrits comme "investis" dans leur travail, c'est-à-dire soucieux non seulement d'en tirer tous les avantages présents, mais d'utiliser les possibilités promotionnelles qu'il offre. Leur visée est d'atteindre à plus ou moins long terme un statut hiérarchique supérieur à celui d'aujourd'hui, sa dénomination et son niveau dépendant à la fois de la branche (banque ou PTT) à laquelle ils appartiennent, mais aussi de leur âge et du statut qu'ils occupent aujourd'hui. Ils et elles sont mariés à un conjoint ou une conjointe employé qui -nous l'avons vu- ne poursuit pas le même effort, quel que soit le secteur auquel il ou elle appartienne.

Mais puisque les modes de vie que nous allons identifier concernent bien évidemment l'équilibre du couple et les interactions qui s'exercent entre les conjoints, nous allons trouver dans ce groupe également des employés non promotionnels par eux-mêmes, mais qui ont réalisé une sorte de progression dans leur statut social par le jeu de l'alliance qu'ils ont contractée avec un conjoint ou une conjointe qui est déjà cadre -dans une autre branche publique ou privée que les PTT ou la banque.

Notre hypothèse est en effet que l'aspiration à un statut social plus valorisé (cas des employés promotionnels) ou l'appartenance par le conjoint ou la conjointe à un autre milieu socio-professionnel "tire" certains comportements, repérables dans le mode de vie, vers ceux de la petite bourgeoisie ou des cadres moyens. Ces cas, par comparaison, marquent la différence avec celui des employés homogames stabilisés, et il sera intéressant de détecter sur quels traits ou quels domaines des conduites conjugales ou familiales porte cette différence. La contre-mobilité éventuelle de certains employés promotionnels, tendant à revenir vers le milieu dont ils sont issus, peut renforcer ces traits distinctifs.

- Les employés ouvriers. Dans le groupe des employés non-promotionnels, qu'ils soient bien intégrés ou instrumentaux, nous trouvons des couples hétérogames ; l'hétérogamie ne concerne cette fois plus l'alliance avec un cadre, mais avec un ouvrier. Ce cas est très fréquent, les classifications statistiques l'attestent, tout en minimisant les effets de cette hétérogamie quand c'est la femme qui est employée et le mari ouvrier (le ménage est classé alors parmi les ouvriers, selon la profession de l'homme) ; nous avons déjà souligné l'effet perturbateur de cette schématisation lorsqu'on veut relier l'appartenance socio-professionnelle d'un couple à des traits du mode de vie.

Or, notre échantillon comporte -uniquement parmi les employées PTT (1)- quelques couples où l'homme est ouvrier. Nous n'avons pas rencontré le cas inverse ; on sait qu'il est statistiquement rare, surtout parmi les employés de bureau. Malgré le petit nombre de ces cas (2), nous jugeons utile de les isoler et de nous y arrêter quelque peu. En effet, nous faisons l'hypothèse que l'appartenance de la femme à un emploi administratif imprime au mode de vie du couple des

---

(1) Il est symptomatique sans doute que nous n'ayons pas trouvé d'employée de banque mariée actuellement à un ouvrier ; dans le seul cas rencontré, la femme avait aidé son mari -licencié de l'usine où il travaillait- à préparer un concours pour entrer dans l'administration, où il était employé depuis plusieurs années au moment de l'enquête.

(2) Nous avons hésité à joindre à ce groupe deux cas où le mari est préposé aux PTT, d'origine ouvrière, et s'apparente dans ses comportements davantage au monde ouvrier qu'à celui des employés. Toutefois, l'appartenance à l'administration -la même que sa femme- avec sécurité d'emploi nous a incité à les placer parmi les stabilisés homogames.

caractéristiques qui l'extraient partiellement du monde ouvrier, parce que la conjointe employée apporte avec elle dans les décisions et les pratiques du ménage d'autres moyens financiers, culturels, sociaux que ceux qui sont propres aux ouvriers ; mais cette influence ne ramène pas pour autant le mode de vie familial à celui qui caractérise les couples homogames d'employés.

Ce sont donc ces trois groupes dont nous allons analyser les traits caractéristiques du mode de vie conjugal et familial ; cette classification est basée sur la probabilité plus ou moins grande qu'ils développent un mode de vie propre aux employés de l'administration ou des grandes sociétés selon l'appartenance de chacun des deux conjoints à un statut stabilisé ou non d'employé.

4. Les indicateurs du mode de vie

Nous ne reprendrons pas ici les débats théoriques qui en sont multipliés autour de la notion de mode de vie, ni les nombreuses définitions qui en ont été données. Nous utilisons le concept de mode de vie dans une acception opératoire, celle qui permet de décrire et d'analyser commodément quelques grands traits des attitudes ou des comportements des couples dans leur situation présente, mais aussi dans la dynamique de leur cycle de vie. Notre interrogation porte en effet, rappelons-le, sur les relations qui peuvent exister entre les caratéristiques des emplois et les conduites de ceux qui les occupent, sur le lieu de travail et en dehors de ce cadre.

Nous disposons, pour guider le choix de nos indicateurs, de deux fils conducteurs : les hypothèses déjà émises par les chercheurs qui ont étudié le milieu des employés, hypothèses que nous avons situées en introduction et que nous évoquerons brièvement ; les traits spécifiques aux deux milieux de travail, et communs à ces deux milieux parfois avec des différences de degré, tels qu'ils sont ressortis de l'analyse fouillée des situations professionnelles dans les PTT et dans les banques, présentés en conclusion du chapitre II. C'est à partir de ces caractéristiques que nous allons expliciter nos hypothèses sur les modes de vie, qui guideront le choix des indicateurs ou descriptifs permettant un exposé logique de leurs traits principaux.

4.1. Sécurité de l'emploi. Possibilité de carrière.

Les employés des PTT et des banques appartiennent à des branches professionnelles fortes aussi bien dans la réalité de leur activité que dans l'image qu'en a le public. De fait ou par statut, elles offrent la sécurité de l'emploi (1), une progression de salaire par le jeu de l'ancienneté, des tracés de carrière connus et ouverts en principe à tous ceux ou celles qui acceptent d'en payer le prix par leur effort promotionnel. Ces caractéristiques expliquent que le portrait qui a été le plus généralement tracé du comportement de l'employé soit celui d'un salarié tourné essentiellement vers l'amélioration de son statut individuel, cherchant à progresser ; rapelons le propos de Michel CROZIER que nous avons déjà cité : *"Le monde des petits fonctionnaires, comme d'ailleurs celui des employés, nous semble se caractériser essentiellement comme le monde de la promotion... (celui dans lequel) les questions de prestige et de statut social ont le plus d'importance"* <7>

Sur ce point, nous avons déjà des éléments de réponse grâce à l'examen des attitudes au travail dans le chapitre IV, qui ont été à la base même de la constitution des groupes dont nous allons examiner le mode de vie : il existe une proportion importante des employés qui ne se projette pas ou plus dans un avenir promotionnel lui permettant d'accéder, à cette génération, à un statut meilleur et surtout socialement plus valorisé. Que le motif en soit la conscience des difficultés objectives de la progression, la déception après quelques efforts vains, le contentement d'avoir atteint une situation satisfaisante, en particulier en référence à la génération précédente, ou l'accaparement par d'autres occupations jugées prioritaires (en particulier, pour les femmes, les charges familiales)... Le fait est là : la recherche de promotion est un critère de discrimination à l'intérieur de la catégorie des employés, et non une caractéristique commune à tous et toutes, même si les possibilités offertes aux PTT et dans les banques sont beaucoup plus ouvertes que dans d'autres situations de travail : petites entreprises, emplois ouvriers, emplois

---

(1) Rappelons que la sécurité de fait offerte par les banques, en particulier durant la période de forte expansion, renforcée par la nationalisation de 1945, ne sera peut-être pas indéfinie, en particulier sous l'influence des transformations technologiques et de la privatisation. Mais elle n'était pas remise en cause lors de la recherche.

tertiaires non qualifiés... Nous réserverons donc l'analyse de l'effort promotionnel comme un trait discriminant entre deux façons "d'utiliser" les possibilités de la situation de travail et d'aménager son mode de vie, voire son insertion sociale, par rapport à cette visée. Par contre, il sera important d'examiner si l'espoir ou le projet de promotion se reporte ou non sur la génération suivante à travers l'éducation donnée aux enfants.

Nous n'avons pas a priori à opérer la même distinction pour les autres caractéristiques liées à la sécurité de l'emploi et à la courbe de carrière. Tous les employés en parlent, et l'apprécient. Cette sécurité, la croissance régulière des salaires même si elle reste modérée, uniquement par le jeu de l'ancienneté (1), peuvent entraîner des comportements frileux : crainte de tout changement, fuite du risque et de l'imprévu, organisation minutieuse du temps ; ou au contraire, une certaine insouciance hédoniste, privilégiant les satisfactions immédiates, puisque l'avenir est assuré. Les hypothèses habituellement formulées tendraient à insister sur l'aspect "programmatique", calculateur du comportement des employés et sur l'effort ascétique lié à une gestion rigoureuse : rappelons le mot de P. BOURDIEU : *"L'homme du plaisir et du présent différés"*<12>. Il nous faudra donc examiner ce qu'il en est dans les pratiques de la vie quotidienne et la projection dans le futur chez les employés que nous avons rencontrés ; en tout état de cause, et particulièrement dans les années que nous vivons, l'incidence positive ou négative de la sécurité de l'emploi et de l'avenir immédiat ou à moyen terme constitue un point assez controversé pour qu'il soit indispensable d'en voir la traduction en termes de projets familiaux.

4.2. Type de travail, conditions de travail.

Ces facteurs sont ceux qui sont le plus habituellement pris en compte lorsqu'on cherche à anlayser les "conséquences" du travail sur le hors-travail, ou encore la satisfaction au travail. Concernant le travail particulier des employés de guichet, nous avons identifié un certain nombre de caractéristiques qui leur sont propres, qui influencent leurs attitudes au travail, comme nous l'avons noté à la suite des observations des employés sur le lieu de travail, mais aussi la conduite plus générale de leur vie. Il est clair que l'exercice d'un travail non-manuel induit des effets qui touchent, à une extrémité, les capacités et l'état physiques, et à l'autre, une certaine conscience

---

(1) Et, dans les banques, par l'attribution de points personnels liés au "mérite".

d'appartenance sociale dont le prolongement dans les divers secteurs de la vie est prévisible -et qui expliquent en partie les difficultés éprouvées par les spécialistes à les "classer" dans l'échelle sociale, surtout dans une vision dichotomique de la société.

Dans le cas des employés en contact avec la clientèle, dont il s'agit ici, la prise de conscience de leur situation propre joue à travers l'effet de miroir que constitue la relation à d'autres milieux sociaux, et aux rapports qui s'établissent à travers la relation utilitaire. Clientèle à laquelle on peut chercher à s'identifier lorsqu'elle appartient à des groupes sociaux plus favorisés ; clientèle vis-à-vis de laquelle on prend ses distances quand elle présente une image dévaluée (1). Nous avons vu que ces deux réactions existent chez les employés dans leur comportement au travail : on peut légitimement penser que leur mode d'insertion sociale, qui se traduit par la sociabilité quotidienne, en sera aussi marqué. Mais sur ce point, la trajectoire sociale de chacun en fonction de ses origines peut jouer tout autant. Etre employé, est-ce aujourd'hui trouver d'emblée une identité et des modèles d'identification ? Il semble à tout le moins, et ceci rejoint les observations de nos prédécesseurs, que le milieu de travail soit assez peu porteur d'une conscience collective dont nous pourrions trouver le prolongement hors du bureau.

L'exercice d'une fonction de contact avec le public peut aussi avoir pour effet de s'habituer à ces contacts permanents et donc de les rechercher aussi à l'extérieur, ou au contraire de souhaiter le retrait vers un monde clos une fois sorti du travail. Peu d'hypothèses ont été émises sur la sociabilité des employés hors du lieu de travail ; la convergence entre les origines populaires d'une grande partie d'entre eux, les modes de travail et l'incertitude du positionnement social éloignent tout autant l'hypothèse d'une sociabilité calquée sur celle des ouvriers de la grande industrie que sur celle des cadres. Nous aurons sur ce point à tenter de dessiner la configuration et l'intensité des relations sociales, sans doute différentes selon qu'il s'agit d'employés stabilisés ou promotionnels.

---

(1) Sans que l'on puisse retrouver pour autant de façon générale cette conscience de détenir une parcelle de l'autorité publique qu'HALBWACHS prêtait aux employés. Ils insistent plus sur le service à rendre que sur le pouvoir qu'ils détiennent.

4.3. Mixité et relations de travail

Les auteurs qui se sont intéressés aux employés ont insisté, de façon souvent contradictoire, sur les rapports qu'ils nouent sur les lieux de travail avec leurs collègues (1) et leurs chefs, insistant davantage sur la proximité ou la distance selon les cas. Il nous a semblé que ceux que nous avons rencontrés occupaient plutôt des situations où les rapports sont assez libres, en particulier entre collègues, et ce trait serait sans doute à rapprocher de l'interchangeabilité fréquente des postes et des fonctions qui à la fois nécessite des contacts, mais aussi crée une certaine égalité. Le cadrage horaire des activités facilite également ces échanges, en particulier pendant les pauses. Mais il faut sans doute y voir surtout l'effet des unités de travail où nous avons enquêté : petites ou moyennes unités et non pas services centraux regroupant un personnel nombreux, coiffés par des dirigeants de niveau régional ou départemental. Dans les bureaux ou agences de quartier ou de petites villes, la hiérarchie est réduite, proche, et tout le monde se connaît (2). L'incidence de cette liberté de rapports sur le mode des relations sociales à l'extérieur du travail devrait se traduire peut-être par une intensité assez forte des rencontres entre collègues durant les temps libres, facilitées éventuellement par l'existence des organisations de loisirs et de vacances propres aux grandes sociétés et aux administrations. En fait, c'est encore la question du réseau social qui est posée ici, mais aussi celle de l'influence qui s'exerce de la part des collègues de travail jusque dans les choix et les pratiques du mode de vie quotidien, grâce à ce qui se véhicule dans les échanges du temps de travail (3).

Peu de chercheurs ayant étudié les employés se sont intéressés, par contre, au phénomène de mixité dans les bureaux et à ses incidences sur les comportements. Beaucoup de propos nous ont été rapportés, en particulier par les dirigeants, sur les répercussions qu'aurait la mixité des lieux de travail sur l'instabilité des comportements conjugaux ; il est clair que nous n'avons pas eu les

---

(1) On notera le terme de "collègues" qui rapproche les employés des habitudes de langage des cadres ou des professions libérales, et les différencie des ouvriers. Mais c'est aussi un terme fréquemment utilisé dans le Midi.

(2) C'est sans doute aussi une raison qui accentue la relative faiblesse de l'activité syndicale dans ces mêmes unités.

(3) On sait par exemple que les échanges entre les femmes sur les lieux de travail ont contribué à la diffusion des conseils concernant l'usage de la contraception.

moyens de le vérifier (1). Mais un autre aspect nous semble par contre possible et important à prendre en compte, particulièrement pertinent dans les situations de travail que nous avons observées, où les hommes et femmes travaillent sur des postes relativement interchangeables, et où -contrairement aux schémas traditionnels- certaines femmes exercent un rôle d'encadrement de services où travaillent des hommes (2) : c'est l'incidence que pourraient avoir ces rapports de travail assez symétriques entre hommes et femmes sur l'équilibre de leurs rôles à l'intérieur du couple et sur le regard, différent de ce que l'on retrouve dans d'autres catégories sociales, sur les capacités des uns et des autres. On pourrait donc retrouver des modèles de couples où les rôles soient peu discriminés, en particulier quand le conjoint masculin n'a pas une charge professionnelle plus pesante que celle de sa femme ; voire des "modèles inversés" lorsque c'est la femme qui est promotionnelle et non l'homme, et nous avons vu que ce cas se retrouve dans ce milieu. A ce propos, on se retrouve renvoyé aussi à l'organisation du temps, cadrée par les horaires de travail, et il sera particulièrement important de voir comment l'incidence des temps de travail, selon qu'ils coïncident, se décalent ou alternent entre homme et femme (3), induisent des variations dans la répartition des responsabilités, en particulier à l'égard des enfants.

X

X X

---

(1) On peut noter seulement que les cas de péripéties conjugales que nous avons rencontrés dans les couples ne semblaient pas avoir leur origine à partir du milieu de travail.

(2) Ce cas est fréquent aux PTT, plus rare dans les banques, bien qu'à des postes relativement peu élevés encore, l'éviction des femmes soit moins marquée qu'aux échelons supérieurs. De plus, certaines femmes ont parfois une compétence spécifique à laquelle les hommes doivent recourir dans l'exercice de leur travail.

(3) Tous ces cas se retrouvent dans notre échantillon, à travers des horaires assez différents selon qu'il s'agit du temps "classique" des banques, et celui, généralement alterné, des bureaux de poste. De plus, les conjoints travaillant dans d'autres branches ajoutent à la diversité des schémas horaires.

Au total, nos hypothèses issues de l'examen des traits caractéristiques de la situation de travail nous conduisent à retenir comme fils conducteurs de l'analyse des modes de vie cinq composantes principales :

- Les priorités dans les choix, qui nous permettent de retrouver en particulier les stratégies déployées vis-à-vis de la conduite de la carrière des deux membres du couple, et l'utilisation qu'ils font des possibilités offertes par la situation de celui ou celle qui est employé à la banque ou aux PTT. L'existence et la mise en oeuvre concrète d'une programmation d'ensemble et de prévisions ou calculs plus quotidiens seront ainsi mises en évidence.

- La symétrie du couple, étudiée aussi bien au niveau de la place et de l'exercice de l'activité professionnelle de chacun que de l'utilisation des temps hors-travail, et très particulièrement du temps investi dans les tâches familiales ; ce qui devrait permettre de voir ou non apparaître les modèles différenciés que nous évoquions ; plus généralement, de savoir si les habitudes du milieu de travail ont ou non une incidence sur la collaboration au sein du ménage, et si la visée promotionnelle de certaines des femmes est cohérente avec l'organisation de cette collaboration (ce qui se produit, on le sait, quand la visée promotionnelle est le fait de l'homme).

- Les modèles éducatifs, en tant qu'ils traduisent l'aspiration des couples à une promotion à la génération suivante, ou consacrent seulement la stabilisation des acquis de la génération présente.Plus généralement, la place faite aux enfants à l'intérieur de la stratégie du couple renvoie non seulement à sa notion d'une nécessaire programmation, mais aussi aux enjeux qu'il accepte et aux risques qu'il assume, ainsi qu'à la vision de la société et de l'avenir qu'il porte.

- L'insertion sociale. Ce point est fondamental quant à la relation qu'on peut établir entre l'appartenance à un groupe socio-professionnel donné, le réseau de relations que l'on constitue ou que l'on entretient, et le mode même selon lequel s'exercent ces relations. Le positionnement social incertain des employés rend cette interrogation particulièrement indispensable.

- L'univers du temps libre et la gestion financière. La structuration du temps propre à ces emplois laisse de nombreuses possibilités d'exercer des activités individuelles ou collectives au-delà des tâches professionnelles et familiales. Le niveau de vie stable, et le plus souvent acquis par l'addition de deux salaires dont un, au

moins (et souvent les deux, nous l'avons vu) est sûr, donne des facilités économiques qui dépassent ce que le niveau peu élevé ou moyen de l'emploi occupé pourrait laisser présager. Au surplus, le contact permanent (en particulier dans le milieu bancaire) avec les circuits financiers induit peut-être, quant au maniement de l'argent et à la signification qu'on y attache, des attitudes que la notion de "calcul" n'épuise pas.

Tels seront nos fils conducteurs pour analyser les traits principaux du mode de vie des familles que nous avons étudiées. Peut-être ne découvrirons-nous entre ces familles aucune ressemblance marquée entre leurs façons de vivre : nous devrons en conclure alors soit que les traits de la situation de travail ne sont pas assez prégnants pour transcender la diversité des caractéristiques individuelles ; soit que les employés sont tiraillés entre trop d'influences diverses pour avoir une identité propre -même non consciente, mais perceptible par un observateur extérieur. Il va de soi aussi que les indicateurs retenus pourraient être considérés comme non pertinents : mais ils semblent assez larges pour balayer les différents domaines du quotidien, surtout lorsqu'ils sont étayés par une analyse des trajectoires professionnelles et des situations présentes.

Si par contre, nous trouvons dans le groupe des employés homogames, et en particulier chez ceux qui sont issus au moins partiellement de familles déjà situées dans le monde employé, des traits communs du mode de vie assez affirmés et imputables en partie à leur situation professionnelle, nous pourrons conclure à une certaine homogénéité, et peut-être à une identité particulière de ce groupe social. Il sera intéressant ensuite d'examiner, en utilisant toujours ces indicateurs, l'influence que peut exercer un conjoint employé dans un couple hétérogène ; sur quels points porte la différenciation parmi ceux qui visent une promotion ou sont déjà introduits dans le milieu des cadres, et comment la conjointe employée marque le mode de vie familial lorsque son mari est ouvrier.

I. LES EMPLOYES STABILISES HOMOGAMES

Rappelons que nous classons sous cette dénomination les couples qui ont arrêté leur visée promotionnelle ou qui n'en ont jamais eu ; l'homme et la femme occupent tous les deux un emploi subalterne, et dans la grande majorité des cas sont tous les deux des employés (et très fréquemment tous les deux des employés du secteur public ou nationalisé), à part quatre exceptions, un couple où l'homme est agent de maîtrise dans une grande entreprise industrielle, deux autres où la femme a pris la gérance d'une petite librairie-papeterie ou s'est établie infirmière à domicile, et enfin un cas où la femme n'a pas d'activité professionnelle (et n'en a jamais eu). 10 couples sont issus de l'échantillon des bureaux de poste et 10 couples de celui des agences bancaires.

Il n'est bien entendu pas évident, parmi les traits communs que nous allons relever entre le mode de vie des 20 couples, d'identifier ce qui relève de leur condition professionnelle semblable. D'une part, certaines différences vont apparaître entre les employés des PTT et ceux des banques, liées aux particularités de ces deux insitutions. D'autre part, les caractéristiques individuelles perturbent forcément l'homogénéité professionnelle : par exemple l'âge des intéressés, ou encore l'ancienneté du ménage qui les situe à différentes étapes de leur cycle de vie, l'origine géographique aussi, particulièrement dans le Sud-Est, et dont notre échantillon est un reflet : français "de souche continentale", mais aussi corses, pieds-noirs, ou encore arméniens.

En ce qui concerne la diversité des origines sociales des hommes et femmes, on peut penser qu'elle est un trait pertinent pour caractériser ce groupe social aux contours flous et mouvants : de plus en plus, en particulier dans les banques, ce sont des employés de la deuxième génération, mais on retrouve aussi de fréquentes origines populaires (agriculteurs, ouvriers), ainsi que deux cas où les deux conjoints sont issus de familles d'enseignants ou de cadres moyens.

1. Priorité dans les choix : utiliser au mieux les avantages acquis.

Les employés de ce groupe se distinguent, parmi leurs semblables, par le fait qu'ils ne nourrissent pas ou plus les ambitions professionnelles qui leur sont théoriquement accessibles : ce n'est donc pas la tension vers une carrière ascendante qui motive actuellement leurs choix de vie. Si l'on voulait résumer leur attitude dominante, on

pourrait dire qu'ils sont plus tournés vers le calcul à court terme que vers un projet.

1.1. Les fondements de leur attitude

On pourrait exprimer leur sens actuel de la vie par l'impression d'avoir atteint un palier relativement satisfaisant, et dont il faut aménager les avantages en profitant de la qualité de la vie, plutôt que de s'épuiser en efforts acharnés pour franchir une nouvelle étape. Ceux qui ont connu une enfance difficile et une scolarité plus ou moins perturbée ou inachevée ont conscience d'avoir déjà atteint par leur propre effort un niveau de vie et un mode de vie qui permettent de bénéficier des agréments offerts par les normes de consommation "moyennes" ; et ceci en particulier parce qu'ils peuvent comparer leur existence à celle de leurs parents -non pas telleemnt parce que les salaires sont beaucoup plus élevés, mais parce qu'ils bénéficient de la stabilité de l'emploi, d'avantages sociaux, de primes importantes (13ème, voire 14ème mois) dans les banques... et surtout parce que, sauf une exception chez les employés de banque, leur budget s'établit à partir de deux salaires et non d'un seul (1).

En quelque sorte, l'apport financier et la charge de travail se répartissent entre les deux conjoints au lieu de se concentrer sur la carrière d'un seul ; et ces couples estiment qu'il vaut mieux profiter de la vie (tant qu'on est jeune, ajoutent les moins avancés dans le cycle de vie) et partir en vacances, prendre des loisirs, rester davantage chez soi plutôt que d'étudier.

"J'ai essayé une fois de passer le concours de contrôleur... je n'avais rien regardé, d'ailleurs, je ne voulais pas le passer... bon, j'ai vu ce que c'était, mais un concours, qui se prépare, on n'y va pas comme à un examen. comme en ce moment je n'ai pas le temps..." (Homme, AEX aux PTT, 26 ans).

"Oui, j'aurais pu passer inspecteur si j'avais voulu, ou contrôleur divisionnaire, mais je n'ai pas le temps, franchement, je préfère m'occuper des enfants plutôt que d'y penser... peut-être que je repasserai les concours de contrôleur divisionnaire, mais je ne me priverai pas de sortir pour y travailler". (Femme, contrôleur PTT, 38 ans, 2 enfants).

---

(1) Dans le cas où la femme n'a pas d'activité professionnelle, il s'agit d'un ménage qui vit à la campagne et est logé gratuitement par la mère du mari.

Cette attitude est parfois simplement l'expression d'un réalisme de bon sens : certains, qui ont arrêté précocement leurs études, savent que leur niveau est trop bas pour franchir concours ou examens, parfois confortés dans ce constat par l'exemple de collègues qui ont tenté "d'avancer" au prix d'un travail acharné sans obtenir de résultats.

"Mais enfin, je n'ai pas de diplôme, je dois vous dire ; ça ne me plairait pas de suivre des cours de banque, par exemple le CAP, j'ai essayé une année, ça ne m'intéresse pas assez... Je n'envie pas les chefs, je n'aimerais pas être chef personnellement" (Homme, employé banque, 34 ans).

Dans les banques, ils expriment aussi l'idée que tout avancement suppose un certain rapport à la hiérarchie pour se faire remarquer ou se "faire bien voir" et s'y refusent -ou savent qu'ils n'y parviendront pas. Ce dernier cas est souvent celui des femmes pour qui la progression dans les échelons est beaucoup plus difficile que pour les hommes, comme le montrent statistiques et recherches. Les femmes ont, en outre, même dans les PTT, l'impression que le cumul entre leurs fonctions familiales et un travail supplémentaire en vue d'un concours n'est pas vivable pour elles ou tolérable pour l'environnement.

"J'ai fait une première année de Brevet, et puis j'ai eu ma fille, j'ai tout laissé tomber... Je peux changer de catégorie. Il y a un an, le directeur m'a appélée et m'a demandé si je ne voulais pas un autre poste de l'exploitation. Mais je ne veux pas le faire, parce que c'est un travail où l'on va me demander des comptes, ils ont des objectifs... je veux rester hôtesse d'accueil, à ma place". (Femme, employée banque, 35 ans).

Enfin, il faut noter que parmi les conjoints d'employées des PTT ou banque ou les conjointes d'employés, certains et certaines appartiennent à des secteurs d'activité ou occupent des emplois où l'ascension professionnelle est impossible, au niveau où ils sont.

Le refus de tenter une promotion s'articule souvent avec le très fort attachement au réseau familial. Si ce réseau est proche, la promotion qui signifie à plus ou long terme la mutation géographique, impliquerait un déracinement de l'environnement familier qui paraît insupportable. Si, au contraire, les mutations de début de carrière ont déjà provoqué un éloignement de la parenté et du lieu d'origine -cas fréquent dans les PTT où le premier poste est souvent situé en région parisienne- la stratégie de carrière va consister non pas à viser des

mutations hasardeuses liées à des changements de catégories professionnelles (on repart à zéro dans la liste des mutations prioritaires lorsqu'on change de catégorie), mais à calculer la solution la plus rapide pour obtenir une mutation vers la région convoitée - translation en quelque sorte "horizontale" et non verticale. La faible énergie dépensée par certaines femmes pour sortir de leur statut d'auxiliaire (fonction pour laquelle elles ont été recrutées sur place) et accéder à la titularisation relève du même processus. Il n'est pas inutile d'insister sur cette résistance à la mutation, qui bloque de très nombreuses carrières féminines, mais aussi masculines, à une époque où la mobilité forcée tendrait à être présentée comme un dogme.

"Il y a un choix à faire : soit continuer à monter et se déplacer, mais moi, monter en grade pour me déplacer n'importe où, pas question". (Homme, démarcheur banque, 31 ans).

"On m'a proposé aussi pour l'inspection, mais il fallait se déplacer pendant 4, 5 ou 6 ans, ça dépend, et faire un stage d'un an. Et on n'est pas sûrs de revenir dans la région. ça s'est trouvé à l'époque où l'on s'est mariés, on avait le gosse tout de suite, et je ne suis pas parti... Des fois, je le regrette, et des fois non. Moi, j'ai quand même fait une petite mutation qui m'a rapporté une petite augmentation... et je dois être le seul parmi mes anciens collègues à continuer à jouer au ballon !" (Homme, gradé banque, 33 ans).

Il est clair qu'entre travail et famille, c'est cette dernière qui requiert la priorité des intérêts (comme l'indiquent du reste les sondages effectués ces dernières années dans la population française). Le travail, à condition qu'il permette de bien vivre selon les normes du milieu, ne mérite pas qu'on y investisse au-delà du temps légal. Les plus jeunes estiment que "la vie est trop belle" et qu'il faut en profiter, les plus âgés ne veulent pas désorganiser un schéma de vie minutieusement mis au point (et dans lequel l'acquisition de la maison joue un rôle important). Est-ce parce que "ce travail là", celui qu'ils acceptent concrètement aujourd'hui, n'apparaît pas très exaltant ? Les propos de certains, qui avaient rêvé d'autre chose- de la couture aux Eaux et Forêts -le laisseraient penser. Mais il peut s'agir aussi d'une attitude plus générale qui incite à juger que la vraie vie est ailleurs qu'au bureau. Un employé le résume de façon catégorique :

"Mais ce qui compte surtout, que l'on apprécie, ce sont les week-ends, les temps libres, les congés. Se retrouver tous les trois, là, on est heureux". (Homme, employé de banque, 26 ans, femme employée à la Sécurité Sociale, 1 enfant).

1.2. Importance du travail des femmes

Dans cette stratégie plus ou moins explicite à forte dominante familiale (famille directe ou famille élargie), il peut sembler paradoxal que le travail de la femme occupe une place si importante, car elle semble renvoyer à des modèles plus traditionnels. Or, non seulement toutes les femmes, sauf une, occupent un emploi, mais cet emploi est actuellement à temps complet sauf dans un cas. Il est nécessaire de s'y arrêter quelque peu, car il s'agit d'un trait assez caractéristique de ce groupe social, où l'on n'a pourtant pas affaire à des femmes "diplômées" dont on sait que les taux d'activité sont normalement particulièrement élevés (1).

Les femmes et les hommes, dans ces couples, travaillent dans des types d'emplois très voisins, sinon identiques, au moins quant au statut : Tous les couples ont deux emplois de type administratif (2) - dont le contenu peut évidemment varier entre homme et femme- sauf les quatre exceptions que nous avons signalées. Dans les 16 autres cas sur 20, les emplois sont voisins ; la principale différence, généralement à l'avantage de l'homme, est que l'indice est d'habitude plus élevé pour lui, mais pas dans tous les cas, en particulier aux PTT (3). L'autre différence est que les mutations passées ont été décidées à l'initiative du travail de l'homme, et la femme a suivi, parfois en acceptant une déqualification ; mais elle a immédiatement cherché à retrouver un travail si possible dans sa branche. Les mutations ont du reste été souvent demandées pour des raisons non-professionnelles : rapprochement de la famille élargie, attrait du "soleil", achat d'une maison... et il s'est agi alors d'une double mutation administrative, demandée simultanément. Mais les deux mutations n'ont pas été forcément obtenues de façon concomitante, l'homme étant le plus souvent déplacé le premier. Dans ce cas, il y a eu soit un décalage dans le temps entre le déménagement du mari et celui de sa femme, soit un arrêt momentané du

---

(1) Les niveaux atteints ici, sans être très élevés, incluent pourtant assez fréquemment un CAP ou un diplôme spécialisé (secrétariat, infirmière...), qui a permis l'accès à une qualification professionnelle stabilisante.

(2) Rappelons que les recrutements de l'échantillon n'impliquaient pas a priori cette similitude, puisqu'un seul des conjoints était choisi parmi les employés, la profession (ou la non-activité professionnelle) de l'autre étant laissée ouverte.

(3) Dans trois couples PTT, l'homme n'est que préposé à la distribution tandis que la femme est agent d'exploitation ou contrôleur.

travail de cette dernière jusqu'à ce qu'elle obtienne à son tour sa mutation (1).

"Je travaillais à l'hôpital du Havre ; quand mon mari a été muté, j'ai demandé ma mutation ; après, je suis restée deux mois et demi sans travailler en arrivant ici :parce que, dans la fonction publique, il n'y a mutation que s'il y a une place dans le cadre que l'on demande, et il n'y avait pas de place. Mais j'étais quand même prioritaire sur un poste et j'en ai eu un deux mois et demi après" (Femme, infirmière, 23 ans, mari employé de banque).

On trouve enfin des cas où la situation de la femme était plus avantageuse ou plus stable que celle de l'homme dans les premières années de la vie de couple. En ce cas, il semble que l'ambition des femmes se soit reportée sur un effort de stimulation ou d'aide envers leur conjoint afin de les aider à rejoindre une situation "équivalente" à la leur, par promotion ou par recherche d'un emploi plus sûr. On trouve ainsi, par exemple, des cas où un ouvrier est devenu agent de maîtrise, ou bien est entré à son tour dans une administration... presque la moitié des couples sont passés par ce processus ; à moins que ce ne soit la femme elle-même qui renonce à une situation sûre et lucrative pour ne pas "écraser" son mari moins bien rémunéré : ces stratégies d'égalisation (qui ne fonctionnent que dans un sens) sont l'expression, souvent explicite, de la situation difficile créée dans le couple par une dissymétrie contraire à la "norme".

"- Mais alors, le concours, vous avez étudié pour ça ?"
- Eh oui, grâce à ma femme, d'ailleurs, qui me faisait les cours du soir. ça a été dur pour s'y remettre... ma femme, c'est quelqu'un de bien..." (Homme, ancien ouvrier entré dans l'administration 59 ans).

"Je gagnais pratiquement le double de lui. Alors, ça a posé d'énormes problèmes ; il ne me le disait pas ouvertement... mais de temps en temps, il me disait "quand je rapporte ma misère"... et un jour une amie qui travaillait avec lui m'a dit : "tu sais, ton mari m'a dit que si vous vivez, c'est grâce à toi". Alors, après en avoir

---

(1) Cette situation s'est inversée dans un cas où la femme, plus stable dans son emploi aux PTT, a été mutée alors que son mari n'avait pas retrouvé d'emploi dans la région d'accueil ; il a été au chômage quelques temps, puis s'est stabilisé. Cette mutation avait pour but le regroupement familial.

discuté avec lui, et tout ça, j'ai donc arrêté... Et on a vécu avec son salaire, ça a duré 2 ans, je dois dire que ce n'était pas non plus très concluant... et je me sentais devenir un peu bobonne, c'est pas tellement, tellement enrichissant. J'ai décidé de reprendre du travail, mais avec un système d'intérimaire...". (Femme, infirmière, 39 ans sans enfant).

On pourrait s'interroger sur l'influence qu'exerce la mixité du milieu de travail sur ces modèles de couples à double activité professionnelle. Il est clair qu'en particulier dans les bureaux de poste, hommes et femmes travaillent côte à côte avec des emplois peu différenciés. C'est également vrai dans les agences bancaires aux niveaux d'emplois où se situent ces hommes et ces femmes non promotionnels.

Certaines femmes, issues du milieu employé, invoquent aussi une espèce d'hérédité du travail féminin, que les plus jeunes n'éprouvent même plus le besoin d'expliciter :

"Je crois que c'est le fait d'avoir toujours vu ma mère travailler, je n'ai jamais imaginé ma vie sans travail... ça pose des problèmes, c'est certain, quoique je n'aie pas à me plaindre, je n'en ai pas tellement eu ; mais enfin, je crois que ça permet de voir d'autres personnes que toujours la maison... ça permet de sortir. Bien sûr, si j'avais un mari qui ait une situation extraordinaire, je m'occuperais différemment... J'adore aussi rester à la maison" (Femme employée de banque, 42 ans, mari gradé à la banque, 1 fille).

Mais il faut surtout souligner le fait que, pour les couples que nous examinons ici, le travail de la femme fait partie intégrante de la qualité de vie atteinte aujourd'hui, qui comprend l'installation dans une maison ou un appartement à soi (1), des loisirs et des vacances, un

---

(1) Sur les 20 couples, 14 sont propriétaires ou en voie d'accession à la propriété, un va acheter incessamment. Les 5 exceptions s'expliquent par des mutations envisagées ou récentes, par des périodes de chômage ou de revenus particulièrement faibles pour un des conjoints, par l'achat d'un commerce jugé prioritaire. Seul, un couple a calculé qu'il était plus avantageux de rester locataire, et a choisi d'avoir des vacances itinérantes grâce à une caravane qui est un peu la résidence secondaire.

équipement et un mobilier choisis avec soin, "tout ce qu'il "faut" pour les enfants. "Au début, disent-ils, on avait moins d'exigences, mais maintenant...".

"On a été obligés d'emprunter pour acheter la maison. Finalement, ou s'en est bien tirés. Mon mari avait peur de ne pas y arriver, et puis en travaillant tous les deux, quand même, il n'y avait pas de problèmes. C'est pour ça, d'ailleurs que je ne me suis pas arrêtée de travailler, parce que ce n'était pas possible. La disponibilité, je la prendrai peut-être si mon mari est muté, mais alors une disponibilité spéciale pour suivre le mari, parce que moi, je n'aurai pas ma mutation en même temps". (Femme employée PTT 33 ans, mari employé PTT).

L'équilibre global qui intègre le maintien des acquis, nécessite l'apport des deux salaires et la limitation concomitante des naissances : selon la phrase qui revient dans les entretiens, "avoir des enfants, c'est bien, mais il faut encore les élever".

1.3. Vivre, c'est prévoir

Ne pas chercher la promotion pourrait sembler être corrélatif d'une attitude passive et fataliste -le contraire de la tendance à la prévision et au calcul prêtée aux employés. Or, en fait, comme nous l'avons déjà indiqué, la prévision et le calcul sont pourtant en action à travers cette stratégie professionnelle non agressive : outre cette complémentarité enre l'activité professionnelle de l'homme et de la femme que nous venons de développer, dans de nombreux cas, existent des "cheminements" parfaitement prévus et maîtrisés, par exemple pour obtenir un emploi plus intéressant dans son contenu, à niveau équivalent, ou en début de carrière pour passer le concours nécessaire à obtenir une situation stable ou encore pour saisir le moment favorable à une titularisation pour les femmes qui, aux PTT, ont débuté comme auxiliaires (1) ; ou bien encore, comme nous l'avons vu, pour changer de lieu en fonction des objectifs familiaux. Dans le cas où les conjoints non employés occupaient des situations instables ou précaires, une

---

(1) Ce moment s'est souvent situé quand la titularisation a été proposée massivement en 1976 à des auxiliaires souvent très anciennes. La situation familiale a été alors prise en compte de telle sorte qu'elles n'aient à effectuer qu'une mutation temporaire loin de leur domicile, ce qui n'aurait pas été le cas en dehors de ce dispositif d'intégration massive.

stratégie a été développée pour qu'ils parviennent à se stabiliser. On ne peut donc pas parler de passivité par rapport à la trajectoire professionnelle, qui marquerait un désintérêt pour le travail. Les changements recherchés peuvent avoir porté soit sur l'intérêt du travail, soit sur sa stabilisation, soit sur sa compatibilité avec les objectifs du non-travail, ainsi que nous l'avons décrit au précédent chapitre.

Mais il faut noter que ces micro-calculs presque généralisés autour de la situation de travail sont très liés à la nature même de ces emplois qui les rend possibles et même constitue une incitation à la prévision : les échelons bien définis, les grilles de mutations ou les déplacements de succursale à succursale, et même la précision nécessaire à la succession des différentes opérations à effectuer au cours du travail quotidien.

Ces calculs qui concernent le travail se justifient par les objectifs prioritaires, eux-mêmes méthodiquement poursuivis : le logement, dont le coût et la localisation vont peser fortement sur les décisions ultérieures du couple ; les enfants dont la procréation sera rarement laissée au hasard, pas plus que leur éducation ; la qualité de la vie qui ne se limite pas au travail et à la maison. On trouve ainsi deux schémas qui semblent caractériser deux générations :

- Le schéma classique des plus jeunes comporte, après le mariage (1), 3 à 7 ans d'attente avant de mettre au monde le premier enfant. La première naissance coïncide souvent avec l'achat de la maison, sauf quand la consommation immédiate est préférée. On sait que le retard du 1er enfant est souvent relié à une vie professionnelle continue chez les femmes.

---

(1) Il est à remarque que ces couples entre 25 et 35 ans ne sont pas passés par une phase prolongée de cohabitation avant mariage, ou même souvent n'ont pas cohabité du tout. Par contre, on retrouve même chez ces couples en phase de stabilité (mais surtout chez ceux qui sont les plus âgés) un nombre non négligeable de divorces et de remariages.

"Quand on s'est mariés, on s'est donné 3 ans, on a dit : dans trois ans, on fera des petits, on va voir ce qu'on va faire : quand même, on dit bien qu'on se connaît, mais on ne se connaît jamais assez. On voulait avoir une maison à nous, on a dit : quand on aura une maison à nous, on verra après. Au bout de 3 ans, c'était très bien, on a décidé d'avoir un petit, on a eu notre fille". (Femme, employée de banque, 35 ans, mari employé de banque, 1 fille 6 ans).

"En 1977, on est descendu ici, dans le Midi ; mon fils est né en mars 1978... Au départ, on voulait vivre notre vie, sans avoir de problème, on a bien vécu. Et puis après, on a dit : bon, on aura un enfant quand on sera dans le Midi. Et puis après, voyant que la mutation ne venait pas, il est arrivé ; il n'est pas arrivé là-haut, mais enfin, il a été conçu avant la mutation". (Homme, employé de banque, 32 ans, femme secrétaire à l'hôpital).

- Le schéma des plus âgés (35-45 ans) inclut un mariage souvent assez précoce, en particulier pour la jeune fille (autour de 20 ans), ce qui est peut-être à rapprocher du fait que ces femmes auront une vie professionnelle plus dépendante de celle de leur conjoint : auxiliariat prolongé dans les PTT, changements professionnels liés aux mutations géographiques de l'homme, position nettement moins avantageuse que celle du conjoint dans les banques... Le premier enfant arrive assez vite, 1 à 2 ans après le mariage, et l'on s'installe plus tardivement.

"En 1963, on s'est mariés, elle est née en 1964, ça s'est tout suivi... A cette époque là, je n'ai pas eu de problèmes parce qu'il y avait les grands-mères, ma mère, à cette époque-là, avait le droit de prendre sa retraite des PTT, quand ma fille est née, elle l'a prise pour garder ma fille..." (Femme, employée de banque, 42 ans, homme employé de banque gradé, 42 ans, 1 fille).

"Je me suis mariée en 1966, puis le petit est né en 1967... J'habitais Colombes mon mari habitait Caen et tous les week-ends, j'y redescendais, par le train, jusqu'au moment où le médecin me l'a interdit... j'ai pris un congé de maladie, et entre temps, j'ai été nommée à Caen". (Femme, contrôleur PTT 35 ans, homme moniteur d'éducation physique, 39 ans, 2 enfants).

Mais ces schémas théoriques semblent fortement dépendants dans leurs variations de l'appui offert par les parents et les beaux-parents, en particulier pour hâter l'achat du logement : les couples les plus jeunes ont souvent aussi des parents plus aisés, parce qu'ils sont originaires de familles d'employés, voire de techniciens ou cadres

moyens. Les variations dépendent encore des débuts de carrière, spécialement lorsqu'ils ont impliqué une mutation lointaine : ainsi, nous l'avons vu, certains couples ont attendu d'être revenus "dans le midi" pour avoir leur premier enfant.

Il faut relever cependant qu'à part le cas d'un couple qui a eu un enfant trop rapidement à ses yeux (mais qui a programmé son deuxième (1)), on ne trouve pas dans ce milieu de "fatalité de l'enfant" survenant alors qu'il n'est pas souhaité : sur ce point aussi, la planification est voulue et efficace. Les perturbations au programme viennent plutôt des aléas des changements professionnels imposés ou demandés. Elles viennent aussi, assez fréquemment, des aléas conjugaux : divorce, puis remariage, qui provoquent en plusieurs cas la naissance d'un enfant "tardif" par rapport aux normes habituelles. On remarque aussi que, parmi les femmes plus âgées, l'entrée précoce au travail a souvent été suivie de coupures plus ou moins prolongées de l'activité professionnelle (surtout dans les PTT), liées aux premières années des enfants - en particulier en cas d'éloignement des réseaux familiaux.

Sur le plan économique, comme on le reverra à propos du budget, calculer ne veut pas dire économiser. Le niveau des ressources relativement large grâce aux deux salaires évite de trop "compter" ; le seul calcul vraiment important concerne l'achat du logement -compte tenu du fait que, pour les autres achats, ces familles accèdent souvent à la consommation de masse à la présente génération, et restent donc "réalistes" dans leurs désirs et leurs habitudes. En fait, c'est le travail qui sert de garant de l'avenir et du niveau de vie, parce qu'il est sûr et régulier, et qu'il a même une courbe prévisible par le jeu

---

(1) C'est le couple où la femme n'a jamais eu d'activité professionnelle. Il faut ajouter à ce cas celui d'une famille de 4 enfants déjà adolescents, où le mari, préposé aux PTT, laisse sa femme, qui est agent d'exploitation, faire face à l'ensemble de la gestion et des responsabilités, avec des moyens économiques limités.

des indices et des points d'ancienneté (1). Quand on a de l'argent pour réaliser un achat ou un projet, on le réalise, ce qui n'exclut pas des choix (des vacances en Corse ou un congélateur ?!) ; ensuite, on passe à l'étape suivante, selon un parcours qui a été souvent balisé à l'avance. Mais à quoi bon économiser, en 1980-81, quand l'inflation annuelle était à 14 % et l'évolution technologique pas encore trop menaçante pour ceux qui détenaient déjà un emploi ?

La planification de l'emploi de l'argent et des étapes de la vie est à rapprocher de celle du temps à court terme, traduite par l'organisation minutieuse des horaires.

Nous aurons l'occasion de revenir sur le cadrage des journées, souvent à travers une imbrication très stricte des horaires de l'homme et de la femme, et parfois en jouant sur les décalages possibles (par exemple, aux PTT, par l'alternance entre les brigades du matin et de l'après-midi) pour assurer une présence à la maison. Certes, toutes les familles ayant des enfants encore jeunes et dont les deux conjoints travaillent à l'extérieur connaissent ces organisations. Mais outre le fait que les horaires et le temps masculin sont ici concernés presqu'aussi directement que ceux de la femme (ce qui n'est pas le cas habituel), le minutage du temps peut être parfois poussé jusqu'à l'extrême, tel le cas de ce couple qui se retrouve chaque jour à la même place dans la même rame de métro à la sortie du travail... D'où l'aspect catastrophique que revêt tout changement même minime par exemple dans les horaires et même l'appréhension qui transparaît dans les propos à propos d'une hypothétique modification : "on s'est arrangé, on a tout organisé...".

> *"On s'est organisé, encore une fois pour ça... à deux ans et demi, notre fille est allée à la maternelle, on était arrivée à trouver un appartement pour ma belle-mère près de la maternelle... Le matin, on partait en voiture avec la petite, ou la laissait à la grand-mère, et on la reprenait le soir en rentrant, on s'est vraiment organisé... Alors, on est un peu inquiets, parce qu'ils parlent de*

---

(1) "Nous sommes arrivés dans notre maison (en accession) en 1975, ma femme a repris son travail en 1976. Disons qu'on a été à peu près 9 mois où ça a été un peu juste, mais on savait qu'elle allait reprendre, on avait fait nos calculs...". (Homme employé PTT, 37 ans, femme employée PTT, 2 enfants).

changer des choses dans le travail, alors on s'inquiète, les délégués syndicaux ont commencé à dire que par solidarité, il fallait travailler le samedi, faire les trois-huit ou presque, un jour on pourrait rentrer à dix heures du matin, sortir à huit heures le soir... voyez, c'est pas du tout régulier... c'est pas pour ça que je suis rentré dans une banque, là je marche plus... On se sentait tranquille, là... parce que ça nous foutrait tout par terre, si je travaille le samedi et que j'aie le lundi...

... Ma fille est maintenant dans une école religieuse. Là aussi, on est angoissés, on se dit : s'ils ferment les écoles privées, on va être embêtés (1) ; on était arrivés à tout calculer, et d'un coup on nous parle de tout chambouler, on est un peu inquiets..." (homme, employé de banque, 35 ans, femme employée dans une autre banque, 33 ans, 1 fille 8 ans).

Ce qui semble bien ressortir en définitive, c'est que pour ces couples intégrés dans une vie professionnelle bien réglée et aux étapes tracées, "l'aventure n'est pas au coin de la rue" et qu'on fait tout pour l'éviter, à travers les évènements familiaux, l'organisation du cadre de vie, les déplacements et même les rencontres, comme nous aurons l'occasion de le voir.

2. Un couple assez symétrique

Etant donné la relative similitude des emplois et des situations professionnelles, la division du travail et des responsabilités dans le couple ne devrait pas se heurter aux obstacles habituels : investissement masculin dans le travail, affectation prioritaire de la femme aux tâches de la maison ; surcharge ou répartition "atypique" des horaires de travail de l'homme ; forte dominance du niveau professionnel et du salaire à son profit. D'un autre côté, la restriction du nombre des enfants (largement induite par les modèles ambiants tout autant que par l'activité professionnelle ainsi facilitée) rapproche les étapes de vie et les travaux des femmes de ceux des hommes. Il nous faut examiner les faits de plus près pour confirmer ou infirmer ces hypothèses.

2.1. Proximité des contraintes de la situation professionnelle

A partir de la similitude, voire de la parité des emplois entre homme et femme que nous venons de décrire, on trouve une prise en

---

(1) L'interview a été effectué en 1981.

compte des contraintes du travail de l'un et l'autre qui, en certains cas ou sur certains points, reproduit les modèles courants (le travail de la femme est subordonné aux impératifs de celui de l'homme), mais qui peut aller dans d'autres couples jusqu'à un renversement de ce modèle ou tout au moins jusqu'à l'équilibre entre les deux conjoints.

En ce qui concerne les horaires, certains hommes avaient au moment du mariage des horaires "atypiques" du fait qu'ils n'étaient pas encore entrés dans l'administration. On constate qu'un changement professionnel a été recherché, entre autre raisons, pour "normaliser" ces horaires gênants pour la vie du couple : ainsi un ouvrier qualifié faisant les équipes en 3x8 est devenu agent de maîtrise avec des horaires réguliers ; ou encore un chauffeur de taxi, lors de son 2ème mariage avec l'actuelle conjointe, a pris un emploi administratif. Les horaires masculins et féminins sont parfois rigoureusement identiques du fait d'un emploi dans le même service. On trouve en inverse deux cas où c'est la femme qui a le plus mauvais horaire (infirmière à l'hôpital, commerçante) et plusieurs cas où les trajets à parcourir par la femme pour se rendre au travail ou encore les horaires particuliers du mari (préposé aux PTT, responsable d'un club sportif...) font qu'il est souvent plus présent à la maison que la femme durant la jornée, et surtout qu'il y est seul avec les enfants à certains moments importants, tels que le lever ou le coucher, le repas de midi ou encore le retour de l'école. C'est le cas également quand les conjoints travaillent en "brigades alternées".

- Nous avons vu par contre que les mutations géographiques, quand elles ont été demandées ou acceptées, et même lorsqu'il s'agit d'une stratégie de rapprochement vers le pays d'origine, ont été surtout décidées en fonction de la situation de l'homme. La femme a organisé sa propre vie professionnelle dans ce cadre de contraintes : l'une a renoncé à tenter le concours d'inspecteur à cause d'une série de déplacements familiaux ; et une autre ne passera contrôleur que si cela ne doit pas compromettre la demande de mutation du couple déjà déposée. Une autre encore a renoncé à garder un travail de laboratoire qui lui plaisait, mais ne cadrait pas avec les projets de son mari. Une infirmière qui travaillait en réanimation, travail qui l'intéressait beaucoup, a dû accepter un service de gériatrie qui lui plaît moins par suite d'un changement de ville... Bien entendu, il ne faut pas interpréter systématiquement en termes de divergences de vues la décision de mutation : elle a le plus souvent été prise en commun, mais c'est la femme qui en subit le plus directement les conséquences dans sa vie professionnelle parce que la mutation ne fait pas partie de son plan de carrière ; et ces conséquences se traduisent souvent par un emploi déqualifié, ou moins intéressant, parfois par quelques mois de chômage

en attendant de retrouver un poste, par la nécessité d'accepter des horaires incommodes ou de longs trajets... Nous en avons relevé déjà de nombreux exemples.

Nous avons souligné aussi le cas particulier de ces nombreuses employées des PTT qui sont entrées comme auxiliaires et ont attendu l'extrême limite pour leur titularisation à cause de la nécessaire mutation qui l'accompagnait. Elle s'est traduite en fait par quelques mois (une année au plus) à Paris avant de réintégrer le Midi. Il faut souligner pourtant que cette absence, même de durée limitée, constitue une originalité dans la vie habituelle des couples "classiques", surtout dans les milieux populaires ou moyens : durant ce temps, l'homme a dû faire face seul à l'organisation de sa propre vie et en partie de celle des enfants (les grands parents ayant pris le relais en particulier pour les enfants jeunes), exemple assez significatif à la fois de l'attachement du couple à la continuité du travail de la femme, et de l'acceptation par les conjoints des conséquences qui en découlent, jusques et y compris quant à leur participation active à deux au travail domestique et familial.

> *"Elle était auxiliaire, mais elle avait passé le concours d'agent spécial pour Paris, c'est-à-dire qu'obligatoirement, elle était nommée à Paris. Alors quand moi, je suis descendu à Marseille, en mars 1969, elle est restée là-bas... sa nomination ici ne venant pas, elle a démissionné de Paris et elle s'est fait réembaucher comme auxiliaire à Marseille... le premier enfant est né en janvier, elle s'est arrêtée quelques temps pour l'élever..." (Homme, contrôleur PTT, 37 ans, femme AEX, PTT 33 ans 2 enfants).*

- Mais à côté des mutations demandées ou acceptées, il existe plusieurs cas où l'homme renonce à une promotion possible qui exigerait la mobilité pour ne pas avoir à déplacer aussi le travail de sa femme, avec le risque qu'elle ne retrouve pas l'équivalent.

> *"Mon profil de carrière est bloqué. Je ne suis pas disponible à l'heure actuelle. La mobilité, quand on a une promotion, ça supposerait de quitter la maison. C'est un choix à faire. Mon épouse travaillant à la Sécurité Sociale, elle gagne autant que moi. Ce serait le salaire divisé par deux... Je ne pense donc pas bouger. Il y aurait vraiment trop de problèmes". (Homme employé de banque, 32 ans, femme employée Sécurité Sociale 27 ans, 1 enfant).*

Bien entendu, on pourrait interpréter ces raisons de refus comme des prétextes pour cacher une faible motivation personnelle à la promotion. C'est vrai que dans ces cas, l'homme se trouve bien lui ausssi dans la région dont la "qualité de vie" lui plaît ; en fait, il consent donc assez facilement à refuser ce bouleversement de sa vie ; seules, quelques pointes de nostalgie sont évoquées quant il compare sa situation stagnante à celle de collègues qui, eux, ont accepté de bouger. D'autre part, le respect du maintien de la situation en l'état ne vient pas seulement du souci de la situation professionnelle de sa femme en elle-même, mais de la sauvegarde des deux salaires.

Mais on peut dire à travers ces exemples qu'il existe un certain équilibre, même dans leurs implications pratiques, entre les situations professionnelles des deux conjoints. Cette tendance se renforce de façon inversement proportionnelle à l'âge : les plus jeunes semblent l'envisager de façon plus naturelle que les aînés.

- La dominance salariale d'un emploi par rapport à l'autre est faible, notions-nous, voire dans quelques cas à l'avantage de la femme, au moins pour un temps. Il existe une interaction complexe entre cette faible différence des salaires qui rend le travail de la femme d'autant plus important dans le budget et donc nécessaire, et la stratégie qui consiste à ne pas le réduire ou l'arrêter : il faut donc bien aménager la vie quotidienne pour que ce travail reste possible. Les cas sont rares où c'est la femme qui supporte tout le poids de cet aménagement en assumant, en plus de son travail, la pleine responsabilité familiale (un seul cas dans ce groupe) ; ou bien en décrochant temporairement du travail pour passer la période la plus dure. Nous voyons dans cette symétrie entre les conjoints un trait caractéristique de ces employés stabilisés.

La relative égalité des salaires est bien acceptée par les hommes, peut-être parce que dès le début de leur vie professionnelle et de leur mariage, cette parité existait au niveau de leur passé scolaire ou de leurs diplômes, l'avantage étant même parfois du côté de la femme. Puis, le poste occupé par la femme dans l'administration, s'est révélé parfois plus stable et plus avantageux par certains côtés que l'emploi occupé par l'homme ailleurs ; ou même encore son niveau indiciaire (surtout aux PTT) a été supérieur. Nous avons pourtant noté, rappelons-le, les stratégies des femmes pour éviter que cette inégalité ne se renforce à leur profit. Mais quoiqu'il en soit, selon l'expression devenue classique, la relative égalité professionnelle, traduite par la relative égalité des ressources apportées par chacun, permet au travail de la femme d'être "reconnu" et visible, puisqu'il supporte les mêmes contraintes et apporte les mêmes possibilités que celui de l'homme, et

qu'il n'a donc rien d'un "travail d'appoint". Il fait partie intégrante et constituante de la vie du couple (1).

Le travail de la femme continu, à l'exception des congés de maternité, est donc complètement entré dans les moeurs de ce groupe. Une preuve de cette intégration se retrouve dans les projets concernant l'éducation des filles que ces couples formulent : la perspective d'une vie professionnelle continue apparaît comme "normale", même si certains pères inclineraient pour elles vers le choix de profession "faciles à concilier avec les tâches familiales", telles que l'enseignement "le métier idéal pour une femme".

Toutes les opinions exprimées dans les entretiens vont dans le sens de cette normalité ; un seul homme regrette que sa femme ne soit pas plus présente pour surveiller les enfants, mais il peut difficilement pousser plus loin son raisonnement car c'est grâce à la stabilité du travail de sa femme qu'il a pu gérer sans trop de dégâts sa propre instabilité professionnelle. L'autre voix discordante est celle de la femme qui n'a pas d'activité professionnelle, et qui justifie son propre choix en critiquant "l'abandon du foyer".

Mais cette normalité de la continuité ne veut pas dire que certaines femmes n'aient pas quitté le travail à certaines périodes, après leurs maternités, pour quelques mois (mise en disponibilité ou congé sans solde), ou encore n'aient pas repris ensuite avec un allègement d'horaire temporaire : une seule travaille encore à mi-temps pour s'occuper davantage de ses deux enfants, mais en soulignant ses difficultés à s'intégrer à son équipe de travail. Certaines expriment aussi très directement le souhait d'être davantage à la maison, mais de façon ambivalente ("je ne pourrais pas me passer de travailler") ; la reprise à temps complet correspond à une étape de l'éducation des enfants (par exemple l'entrée à l'école) et au besoin accru de ressources financières (accession à la propriété, charge des enfants). Il semble clair aussi que la nature du travail effectué par ces femmes, et les conditions dans lesquelles il se déroule, n'entraîne pas le stress et la fatigue de métiers plus rudes et plus contraints. Sans être toujours exempts de contraintes lourdes (par exemple le lever matinal ou le retour tardif à cause du travail en brigades), et avec un contenu qui

---

(1) "M'arrêter de travailler ? je pense pas ; avec le salaire de mon mari on n'arriverait pas, ou on vivrait peut-être juste. Mais je ne veux pas recommencer à compter ; j'ai trop vu ma mère souffrir au point de vue... je ne pourrais pas, ce qu'a fait ma mère je ne pourrais pas le faire" (Femme employée de banque, 33 ans).

n'est pas toujours exaltant, le milieu où ces emplois s'exercent apparaît dans la majorité des cas comme supportable, voire comme franchement agréable ou du moins fertile en occasion de contacts et d'échanges (1).

2.2. Les collaborations au travail familial

La nécessité reconnue du travail de la femme à un niveau proche de celui des hommes (même si le premier reste l'élément potentiellement mobile dans la stratégie du couple) entraîne un discours général sur l'égalité du partage des tâches ou, au minimum, la normalité de l'aide apportée par l'homme, spécialement quand il y a des enfants. Cette affirmation est exprimée de part et d'autre : "il m'aide beaucoup, on partage..." disent les femmes. "Quand c'est moi qui rentre, je fais manger les enfants, c'est bien normal..." disent les hommes. La règle générale, c'est donc qu'on s'aide mutuellement. Les jeunes insistent même sur la nécessité du partage complet, et l'un d'eux (non contredit par sa femme) va jusqu'à se décerner le brevet de "fée du logis", et un autre se félicite du fait que durant les trois années où l'enfant était à la crèche, il n'a jamais été en retard pour l'amener ou le reprendre.

> *"Quand je suis invité professionnellement à une conférence ou à des débats sur la partie électrique où je travaille, je ne peux pas y aller, ce n'est pas possible. Il faut que je pointe à l'heure. J'ai battu un record, c'est d'arriver pendant 3 ans à la crêche avant qu'elle ne ferme ! Tous les soirs, paf !, je pointais à l'heure. Ma femme sortait à sept heures et demi, la crêche fermait à sept heures un jour sur deux... Alors un jour sur deux pendant trois ans, c'était moi". (Homme 44 ans, employé base aérienne, Femme 40 ans employée aux PTT, 1 enfant 5 ans).*

Mais ces assertions ne résistent pas toujours aussi nettement à la dure réalité des faits.

- Quand ce sont les femmes qui vantent la collaboration de leur conjoint, elles le font encore d'une manière relative. C'est en comparaison de leur famille d'origine, ou de leurs beaux-parents, qu'elles trouvent que leur mari "les aide bien".

---

(1) On trouve sur ce point une grande différence avec la situation des femmes qui travaillent comme ouvrières dans l'industrie ou comme employées non qualifiées de services d'entretien <1 DAUNE-RICHARD>.

"La petite, elle voit la différence avec ses grands-parents : parce que c'est Mamie qui fait tout et que Papy ne fait rien, il lit le journal ; tandis qu'ici, c'est pas la même chose, Papa et Maman ils font pareil".

Ce qui n'empêche pas la même personne de dire quelques phrases auparavant en évoquant son mari :

"Il fait des petites choses ; quand c'est trop compliqué, ça ne va plus, mais enfin il fait quand même pas mal de choses". (Femme employée aux PTT, 38 ans, mari préposé PTT 38 ans, 1 enfant).

Ou encore le jugment que porte ces femmes se réfère à une comparaison avec des collègues moins bien loties.

"Ah oui ! mon mari m'aide beaucoup. Quand j'arrive à midi (N. B. : lorsqu'elle est de "brigade du matin"), il a tout fait, il a fait les lits. J'ai des collègues, malheureusement, ce n'est pas le cas, quand elles arrivent, il faut qu'elles fassent tout. Enfin nous, on a la chance que quand moi je ne suis pas là, lui il est là, tandis qu'il y en a qui ont des maris qui travaillent toute la journée dehors, qui ne peuvent pas s'occuper du dedans...". (Femme employée des PTT, mari employé des PTT dans le même bureau. Ils travaillent en "brigade inverse").

Il est probable, sans qu'ils l'explicitent, que les hommes eux-mêmes se trouvent sur ce point beaucoup mieux que leur père, ou se jugent en référence à l'opinion ou au comportement de tel ou tel collègue qui désapprouve le travail de sa femme. Il s'agit bien, malgré tout, d'une évolution positive par rapport à la génération précédente ; et elle s'amorce pour la génération suivante à travers le modèle éducatif que ces couples proposent à leurs fils ("ils doivent aider"), déplorant parfois les réflexions ou habitudes "machistes" colportées à l'école ou par les copains.

- Pourtant, le principe de l'égalité du partage se heurte à des modèles bien ancrés. Les femmes abandonnent difficilement leur domaine propre, surtout quand elles sont "maniaques", comme elles disent elles-mêmes, perfectionnistes... trait qui correspond assez bien à ces vies très organisées, centrées sur la maison et l'équipement.

"Ma femme, elle est perfectionnniste, alors elle veut toujours que ce soit nickel ; alors moi si je le fais, c'est pas bien fait, alors je ne le fais pas". (Homme, employé de banque, 28 ans, Femme employée bureau, 26 ans. sans enfant).

D'un aûtre côté, les hommes ont de nombreuses façons de "se défiler" des tâches ménagères, soit par un partage basé selon les discriminations traditionnelles (ils font les travaux extérieurs, le jardin, la voiture... mais surtout pendant leurs loisirs), soit en invoquant leur incapacité "(je ne sais pas faire... elle fait tellement mieux que moi !"), soit en pratiquant avec continuité et assiduité des activités de loisir absorbantes qui ne laissent pas de temps libre (groupe de pétanque, club de football...). L'excuse ici n'est plus tant la contrainte du travail professionnel (comme en milieu ouvrier, ou chez les cadres supérieurs) que l'alibi des activités extra-professionnelles.

Peut-être peut-on voir dans ces survivances la marque de modèles méditerranéens bien ancrés, tant chez les femmes (en particulier lorsqu'elles ont des origines corses, arméniennes) que chez les hommes.

- Le partage est lié à la disponibilité que prend ou qu'a pris la femme par rapport à son travail professionnel : arrêts, allègements d'horaire, refus du travail salarié. Plus la femme libère du temps sur ses horaires de travail, moins elle est aidée par son mari. Soit qu'elle se soit libérée pour mieux faire face à l'éducation des enfants ("je l'ai mal habitué durant cette période", dit l'une d'entre elles en parlant de son mari), soit que ses horaires de travail laissent des plages de temps libre à la maison ("c'est presque un mi-temps", dit un homme en parlant du travail en brigade de sa femme), elle se croit obligée, et l'homme considère de nouveau comme normal, de remplir ces temps vides avec l'exécution des tâches ménagères et éducatives. Le travail professionnel redevient en quelque sorte moins reconnu, moins visible.

> *"On fait deux journées dans une, ça c'est certain ça fait des journées longues, au point de vue santé, il est certain que l'organisme le ressent, mais enfin... Non, c'est agréable, parce que je vais vous dire : on est quand même un jour sur deux à la maison. Finalement... comme là après-midi, j'ai fini à 13 h., jusqu'à demain 11 heures 45, en principe, je ne recommence pas. Alors au point de vue maison, travail à la maison, je ne pense pas qu'on s'aperçoive, je ne m'aperçois pas tellement que je travaille, finalement". (Femme employée PTT, 38 ans, mari agent de maîtrise 43 ans, 1 fille).*

Inversement, l'homme se dit généralement <u>obligé</u> d'aider quand sa femme assume une charge de travail professionnel équivalente à la sienne, jugée nécessaire pour la vie du couple. En particulier, les moments où il se trouve seul à la maison avec les enfants sont déterminants pour provoquer des habitudes de collaboration de remplacement.

"On est en brigade inverse, comme on appelle, pour s'occuper des enfants : le matin il y en a toujours un qui les lève, et le soir il y en a toujours un qui les récupère à l'école, qui est là pour les devoirs, pour savoir un peu ce qu'ils font". (Femme employée PTT, 37 ans, homme employé PTT 37 ans, 2 enfants).

"Mon mari m'aide surtout pour les enfants, pas tellement pour le ménage ou le repassage. La cuisine, encore oui, mais c'est moi qui ne veux pas lui laisser faire, parce qu'il m'en met partout. Mais les enfants, il se débrouille aussi bien que moi, il est obligé d'ailleurs. Il donne le biberon, il le change, il lui donne le bain, il donne à manger, il fait tout quand même. Moins pour les tâches de la maison, mais quand j'arrive de travailler, le soir, tout est prêt à manger, j'ai juste à mettre les pieds sous la table. ça, c'est un accord, quand même, pour que je n'aie pas à neuf heures du soir à préparer de quoi manger...". (Femme infirmière, 23 ans, homme employé de banque 28 ans, 2 enfants).

Ce schéma peut être modifié par l'intervention des parents ou beaux parents, particulièrement actifs dans ce milieu, qui relaient la femme et donc libèrent aussi l'homme : quand la mère ou la belle-mère aide, le mari n'aide peu ou pas, et les tâches familiales redeviennent l'apanage du monde féminin.

Bien entendu, l'appréciation portée par chacun sur son temps disponible par rapport à l'autre reste très subjective, mais a quand même un fondement difficile à contourner quand il s'agit d'emplois strictement semblables, ou analogues. Le mari ne peut même pas alléguer, dans les cas qui nous occupent, la charge supplémentaire d'une formation en vue d'une promotion, ou d'une nécessaire disponibilité pour "avancer" dans les échelons professionnels.

- Le partage du travail familial varie dans ce groupe comme ailleurs, selon les domaines. Les soins et l'attention aux enfants sont le domaine où le partage est le plus effectivement réalisé ; certains hommes font même preuve d'une certaine ostentation pour démontrer qu'ils sont capables de s'occuper des enfants même petits, et même pour les soins les plus matériels. De fait, par rapport à d'autres observations faites par exemple chez les couples de "cadres", où le modèle du "nouveau père" est pourtant assez valorisé, les employés que nous avons rencontrés sont moins spécialisés dans les jeux, les distractions, la surveillance ou les promenades, et partagent davantage la continuité et l'initiative des soins, surtout chez les plus jeunes. On peut y voir encore l'effet des temps de travail décalés (parfois volontairement)

entre les conjoints, des différences d'horaires le matin ou le soir qui laissent aux hommes, seuls à la maison, des moments chargés de soins matériels : lever, repas, coucher... On trouve cependant encore des femmes, qui tout en souhaitant une collaboration, veulent aussi que le père continue à assumer un rôle d'autorité plus traditionnel.

Les tâches ménagères, comme partout, sont l'objet d'interventions masculines beaucoup plus légères. Les hommes établissent une certaine sélection dans la nature des tâches qu'ils assurent : assez peu la cuisine (même quand ils prennent des repas seuls), jamais la lessive, ni le repassage, sauf exception. Le rythme de leur collaboration se révèle plus souvent occasionnel que régulier ("quand il y a besoin, quand ma femme est fatiguée..."). Les nécessaires relais en cas d'horaires non concordants jouent là encore un rôle incitatif ; tel l'exemple du couple cité plus haut, où elle est infirmière, avec des horaires irréguliers et tardifs, et lui employé de banque et qui a passé un "accord" : quand elle rentre à 21 heures, il faut qu'elle n'ait qu'à "mettre les pieds sous la table". Quand l'homme se trouve ainsi seul, il passe l'aspirateur, ou fait les lits, ou réchauffe et donne le repas aux enfants... Durant les fins de semaine, le couple s'arrange souvent pour "partager", faire les courses ensemble etc... pour que le dimanche soit libéré.

A part un ou deux cas, la logistique permanente et l'initiative de la gestion et des tâches semblent être toujours l'apanage" -plus ou moins revendiqué- des femmes. Il est ainsi également pour tout ce qui se "confectionne" à la maison, l'homme ayant son propre espace d'activité productive avec le bricolage sur lequel, de leur côté, les femmes empiètent, peu. Mais nous verrons que des évolutions se dessinent de part et d'autre chez les plus jeunes. Et de toutes façons, le discours, même s'il est en avance sur les pratiques, tend à souligner la normalité de la collaboration, ce qui exerce un effet moteur sur les pratiques.

- La normalité du partage semble en effet être davantage intégrée encore chez les plus jeunes. D'une part parce que l'on trouve chez eux plus fréquemment une certaine relativisation de l'importance de la "maison impeccable", qui rend les femmes moins "maniaques" et crispées sur leur supériorité, et rend l'ensemble des tâches moins contraignant. "On veut se garder plutôt le week-end libre ensemble..." ; et de ce fait, la participation de l'homme est indispensable et n'est plus présentée comme dévastatrice de l'ordre habituel ("il m'en met partout..."). D'autre part, au cas où certains hommes aident peu, c'est considéré par la femme comme une carence anormale, liée à une mauvaise éducation ou à de la mollesse, et non au fait d'être homme. Enfin, les

couples font beaucoup plus de choses "à deux" ou en relais intégral, avec une initiative possible pour les deux ; et cette évolution ne semble pas uniquement imputable à l'âge des enfants, requérant plus de temps, mais à une autre conception de la vie conjugale et du couple.

Au total, dans ces couples qui poursuivent des vies professionnelles sans visée de promotion, il semble donc y avoir concomitance entre l'intégration de la normalité du travail de la femme, l'exercice de travaux professionnels assez peu différenciés, et l'acceptation comme allant de soi d'une certaine collaboration dans la maison : l'idée de l'égalité entre les membres du couple et de leur substituabilité semble plus avancée dans ce groupe que dans des milieux où les tâches professionnelles sont très discriminées -qu'il s'agisse d'ouvriers de l'industrie ou de cadres supérieurs. Les pratiques continuent à achoper, certes, sur toutes sortes de pesanteurs ou de situations de fait reproduisant, chez les plus âgés surtout, les différences traditionnelles. Mais on pressent que ce problème devient dans le couple un sujet de discussion, de compromis, d'échange, voire de discussion et donc d'insatisfaction (pour la femme) ou de contrainte mal supportée (pour l'homme) pouvant déboucher à terme sur des conflits (1)- à moins que ce ne soit sur la résignation désabusée, comme l'exprime une femme en disant "de toutes façons, on ne sera jamais égaux".

L'attitude des femmes par rapport à leur attente d'une aide effective du conjoint semble liée assez régulièrement à la combinaison entre son âge et son niveau d'études, les plus jeunes et les plus diplômées exerçant plus facilement une certaine dominance pour imposer un compromis, et ayant en même temps plus de recul vis-à-vis du perfectionnisme ménager. Du fait que, dans ce groupe, les femmes soient souvent au moins aussi bien placées et parfois mieux du point de vue culturel et/ou de leur situation professionnelle, elles peuvent plus facilement mettre leur marque sur la répartition des responsabilités : soit pour imposer un certain partage, soit -si elles restent très investies dans leur rôle domestique- pour garder leur domaine propre en renvoyant leur mari à d'autres tâches ou à un rôle d'auxiliaire.

---

(1) Une remarque analogue avait été faite au cours d'une recherche en Suède sur l'évolution des couples : la première union se rompt quelquefois sur la mésentente au sujet du partage des tâches ; la deuxième ne s'engage alors qu'après que la femme ait posé à son nouveau conjoint ses conditions quant à la symétrie des responsabilités.

3. Les modèles éducatifs.

Nous avons évoqué cette phrase qui revient comme leit-motiv dans les propos recueillis : "ce n'est pas tout de mettre au monde les enfants : il faut encore les élever". Elle résume assez bien à la fois la très grande attention portée au suivi éducatif, et en même temps l'anxiété devant la difficulté de cette responsabilité. -Ni inconscience devant un phénomène qui serait "naturel", ni confiance exagérée dans l'efficacité de la simple bonne volonté des parents, ou dans le soutien de la collectivité, ni possibilité de compter sur le soutien que pourrait leur donner la situation sociale, le capital culturel et le réseau relationnel pour une orientation future des enfants : ainsi pourrait-on schématiser la position propre de ces couples par rapport à d'autres catégories sociales. Ils ont un peu plus de moyens que d'autres, mais aussi un niveau d'exigences plus élevé, mais ils n'ont pas l'impression de maîtriser grand'chose par rapport à l'avenir (le leur, mais surtout celui de leurs enfants). Leurs attitudes par rapport aux enfants présents ou à venir en découlent.

3.1. Place des enfants dans la vie du couple.

L'enfant ou les enfants doivent s'intégrer dans la vie du couple, dans l'intérêt de tous. Des parents plus âgés aux parents plus jeunes, décroît la conviction que les parents doivent être "esclaves" des enfants ; mais chez aucun d'entre eux, l'arrivée des enfants n'est considérée comme une péripétie banale qui ne provoquerait pas une certaine réorganisation de la vie commune ; la nécessité de la prise en compte de personnalités en formation qui s'affirment peu à peu avec leurs exigences propres découle de la décision d'avoir mis ces enfants au monde.

"C'est une adaptation. ça change du tout au tout. Avant quand Nicolas n'était pas là, on ne pensait qu'à nous pratiquement. Maintenant, il faut d'abord penser à Nicolas et puis ensuite à nous. S'il a faim, il faut le faire manger, et si nous avons faim, il faut attendre. Il faut le laver, il faut le coucher, il faut s'en occuper avant, quoi... Avant, on sortait, on allait au cinéma. Chez des amis. De toute manière, dès qu'on avait un peu de congés, on partait, on ne restait pas. On décidait parfois sur un coup de tête... Mais l'arrivée de Nicolas était prévue, pour ainsi dire. Après, on s'est calmés parce qu'on a acheté ici (une maison dans la campagne)". (Homme employé de banque 32 ans, femme employée Sécurité Sociale 27 ans 1 enfant).

Les enfants, pour être accueillis comme il faut, doivent donc survenir au bon moment. Les générations que nous avons étudiées ont disposé plus ou moins vite des moyens modernes de contraception (1) ; mais de toutes façons, sauf dans deux cas, ces couples se sont arrangés pour maîtriser le moment d'arrivée du premier enfant, le choix du nombre de leurs descendants, et s'il y a un deuxième enfant, l'intervalle avec son aîné. Nous notions qu'il n'y a pas eu, sauf deux exceptions, d'enfants arrivés prématurément, avant que le couple ne soit fondé et installé -ce qui veut dire, que pour une bonne moitié des ménages, le premier enfant est né au minimum 3 ans après le mariage, parfois 6 ou 7. Il ne faut pas non plus que l'enfant arrive trop tard (en particulier pour des raisons phsyologiques qui se sont beaucoup diffusées dans ces milieux : risque d'anormalité, parents trop vieux), sauf remariage. Ce dernier argument fait que si l'écart commence à trop se creuser entre le premier enfant et un deuxième enfant éventuel, on renoncera à cette deuxième naissance, surtout si la mise au monde et les premières années de l'aîné ont été difficilement vécues : "le plus dur est passé, on ne veut pas recommencer". Pour certains, l'hésitation joue au niveau du premier enfant quand il tarde : cela changera la vie du couple radicalement, et au fil des années, on ne sait plus si on saura faire face.

> *"De toutes façons, l'aîné a déjà 8 ans, le problème ne se pose plus (pour un deuxième enfant éventuel), parce que ça ferait trop de différence : cela reviendrait à avoir deux enfants uniques". (Femme employée de banque, 30 ans, homme technicien de laboratoire 40 ans).*

Dans un seul ménage, rappelons-le, il y a 4 enfants, mais élevés dans des conditions tellement difficiles, du fait de la quasi-démission du père, que la mère sur qui repose cette charge se reconnaît dépassée. Dans tous les autres couples, il y a 1 ou 2 enfants (2 couples n'en ont aucun), et l'éventualité d'un troisième sauf dans un cas, est repoussée énergiquement, comme l'exprime un couple :

> *"On voulait deux enfants. On aurait aimé avoir le couple (garçon et fille) ; on ne l'a pas eu. On ne voulait pas les avoir si rapprochés, on les a eu rapprochés. Maintenant, terminé ! On ne cherche pas à avoir la fille pour remplir la maison..." (Homme employé aux PTT, 37 ans, 2 garçons 11 ans, 10 ans).*

---

(1) Date des décrets d'application de la loi Neuwirth sur la contraception : 1972.

"Hou la la ! Deux enfants, ça nous suffit, on en a eu deux rapprochés, on a peiné pendant quelques années, maintenant, ça va. Je ne me vois pas recommencer à pouponner, non. Maintenant, on est organisé d'une façon, je ne me vois pas vraiment avoir un troisième enfant non". (Sa femme employée aux PTT, 37 ans elle travaille actuellement à mi-temps).

Le refus est bien lié à la perturbation qu'une nouvelle naissance, surtout tardive, entraînerait dans la vie du couple et en première ligne, dans les activités professionnelles de la femme : c'est le seuil à partir duquel le travail et a fortiori le travail à temps complet serait compromis, et donc tout l'équilibre du mode de vie du couple serait à refaire. Comme nous le verrons, le souci de concentrer le maximum de moyens sur l'enfant ou les enfants déjà nés est central : ces moyens qu'il ne faut pas disperser face à un avenir difficile, et qui renvoient tout autant aux possibilités financières des parents qu'au temps et à l'attention dont ils disposent.

En fait, un enfant suffit déjà à embellir la vie, à lui donner une raison d'être, à créer la famille. Il faut donc "en profiter" au maximum, ce maximum étant lui-même défini en fonction des autres exigences : pour certains et surtout certaines, ce sera se consacrer entièrement à lui ou à eux- et donc ne pas exercer d'activité professionnelle (un seul cas) ou la limiter quelque peu les premiers mois ; car il s'agit aussi d'en profiter "au meilleur moment", c'est-à-dire quand l'enfant est encore étroitement dépendant de son entourage et franchit rapidement les premières étapes de l'éveil. Cette affirmation revient souvent même chez les mères qui n'ont pas cessé leur activité professionnelle à temps plein. On la retrouve bien entendu plus explicite encore chez la seule femme de ce groupe qui n'a jamais eu d'activité professionnelle :

"On a des enfants pour les élever... parce que ça pousse tellement vite : c'est le meilleur moment là, par exemple, mon petit, il a 14 mois, déjà depuis sa naissance, ça a passé très vite. Si j'étais partie travailler, je n'en aurais pas profité, c'est les autres, les nurses, les nounous qui en profitent... C'est le seul moment où les enfants, sont vraiment à la mère, parce que mon aîné, déjà, il ne m'appartient plus, il est autonome..." (femme au foyer, 28 ans, homme employé de banque 2 enfants 8 ans - 14 mois).

Cette argumentation diffère sensiblement des positions plus traditionnelles développées dans d'autres milieux qui insistent sur la nécessité de la présence constante de la mère auprès du bébé pour assurer son développement. Thème que l'on retrouve repris ici plutôt par

quelques pères. Ce n'est pas tellement l'enfant qui a besoin de sa mère que la mère qui a besoin de son enfant. D'où la question qui en est souvent déduite : à quoi bon mettre un nouvel enfant au monde si c'est pour le confier à d'autres et ne pas "en profiter" ?

Pour les enfants d'âge préscolaire, le problème de la garde éducative a donc été soigneusement étudié. Le plus souvent, il a été résolu par la crèche qui apparaît comme un milieu éducatif surveillé (1) ; les grands-parents ont joué (et continuent souvent encore) à jouer un rôle important soit pour la garde complète, soit ensuite pour assurer les intérims de l'école ; enfin, ce sont parfois les parents eux-mêmes qui se sont organisés, la mère par un arrêt de travail, ou le couple grâce à des horaires alternés ("on a sacrifié notre vie de couple pour les enfants" dit une femme).

Les couples les plus jeunes ont tendance à valoriser l'autonomie et l'indépendance précoce des enfants, en insistant sur le développement de leur personnalité : "il a déjà son petit caractère... on ne lui fait pas faire ce qu'on veut...", ce qui leur semble un gage important pour l'avenir. Cette attitude s'articule aussi avec le désir du couple d'avoir du temps à lui, et de laisser à chacun le temps de mener ses activités. Il y a sur ce point de fortes disparités avec d'autres attitudes hyper protectrices par rapport aux enfants, ne déléguant que de façon contrôlée les prérogatives éducatives ; on semble sur ce point être en présence d'une attitude très ambivalente, autonomie et protection de l'enfant se trouvant chez les mêmes parents selon les domaines et les moments.

---

(1) Il faut souligner l'utilisation fréquente de la crèche dans ce milieu ; peut-être est-ce en relation avec la forte attente vis-à-vis de l'école que l'on retrouve ensuite, ou avec une bonne information sur les possibilités existantes. Il faut noter aussi qu'un certain nombre de couples se sont trouvés éloignés des parents, ou que les grands-mères n'avaient pas toujours terminé elles-mêmes leur vie professionnelle. Enfin, il serait intéressant d'analyser la relation qui peut lier la reconnaissance de la "normalité" du travail de la femme et l'acceptation d'utiliser les relais éducatifs mis en place par la collectivité.

3.2. Accumuler les chances pour l'avenir.

Contrairement à des catégories plus "promotionnelles" ou déjà installées dans des situations plus valorisées, ces employés n'ont pas pour leurs enfants d'ambitions très précises. Aveu d'impuissance ou expression du respect de la personnalité de l'enfant, l'idée commune, c'est qu'on ne peut et on ne doit rien imposer à l'enfant par rapport à un projet d'avenir : il faut seulement l'aider à se développer, lui donner ses chances, et il choisira en fonction de ce qu'il pourra et voudra faire. Cette préoccupation se traduit de différentes façons :

1- Par l'attention portée à tout ce qui concerne le cursus et l'environnement du milieu scolaire. Quels qu'aient été les avatars des parents dans leurs propre scolarité, ils se rendent compte en positif (on ne s'en est pas trop mal tirés) ou en négatif (frein à l'avancement et à la recherche d'une promotion) que l'école reste un point de passage obligé pour arriver à avoir une profession -profession qu'eux-mêmes n'ont pas toujours l'impression d'avoir quand ils sont "employés" : ils ont une situation, mais non une qualification.

La scolarité précoce est donc de règle, parfois anticipée par la crèche collective, comme nous le notions. Si l'on peut, on choisit l'école -en particulier à partir du collège pour ceux qui ont déjà atteint ce cap- en fonction de ses avantages pratiques (trajets des parents et de l'enfant), mais surtout de sa réputation de sérieux, de travail, de surveillance individuelle accordée aux éléves ; arguments qui, chez les employés de banque, débouchent parfois surle choix d'une école privée. On tâche de vérifier ce que font les enfants, et donc d'avoir contact avec les professeurs, surtout des contacts individuels. On surveille les devoirs à la maison : c'est le plus souvent la mère, sauf quand le père rentre le premier -la compétence de chacun jouant aussi un rôle. L'aide des grands-parents est là encore requise quand ils sont proches, et surtout si l'un ou l'autre est plus apte que les parents à conseiller l'enfant, pour le français, ou les mathématiques, ou l'anglais... On accepte volontiers l'orientation proposée par les professeurs surtout lorsqu'elle apparaît comme un atout supplémentaire ("on lui fait tout faire, même le latin..."). Dans les familles de ce groupe où les enfants arrivent en fin de scolarité secondaire, on constate du reste qu'à part un cas, ces efforts semblent avoir payé : les enfants sont de "bons élèves" et certains commencent à songer à l'université, ou y sont déjà.

"Cette année, il faut qu'on la prenne un peu en main, parce que c'est le cours préparatoire, et c'est quand même un peu plus sérieux, je crois que ça l'a changée, le soir, elle arrive, elle dit : "tu sais, il faut faire ça, il faut lire unepage", là, c'est la vraie classe, elle a pris ça au sérieux, ça a l'air d'aller". (Homme dessinateur PTT, femme employée PTT 1 fille 6 ans).

"C'est un CES expérimental, c'est très bien pour les gosses qui arrivent à se prendre en charge et comme lui, il est... tranquille, s'il n'y a pas quelqu'un pour le pousser à travailler... Il manque un peu de discipline. Malgré que je ne sois pas très vieux, je pense que ça avait quand même du bon, les anciennes méthodes... Ils font ce qu'ils veulent. Mais on n'a pas tellement le temps de nous occuper de nos enfants, c'est ce qui m'ennuie un peu. On est tellement pris l'un comme l'autre...

...On a joué cartes sur table avec lui : si cela n'allait pas mieux en classe fini la mobylette...". La mère ajoute : "je surveille peut-être le travail plus que mon mari... je rentre, j'aime bien savoir ce qu'ils ont à faire, si c'est fait, et pas seulement leur faire confiance, mais vérifier. Et puis j'aime bien m'occuper de leur travail scolaire. Le vocabulaire a changé, les méthodes ont changé, on est un peu déroutés, c'est vrai...". (Homme moniteur d'éducation physique, femme employée aux PTT, 2 garçons 15 et 11 ans).

Pour les projets d'avenir, il ou elle ira "aussi loin" qu'il ou elle le pourra. Ce sont les capacités de l'enfant qui conditionnent son orientation et la durée de sa formation ; il n'est jamais mentionné d'éventuelle difficultés financières pour freiner la prolongation des études, si le niveau du jeune le permet (1) ; mais c'est bien évidemment en fonction de cet objectif que le maintien des deux salaires et la limitation du nombre des enfants sont apparus comme impératifs.

---

(1) Ces parents n'utiliseront pourtant vraisemblablement pas le recours aux écoles privées professionnelles fortement payantes qui assurent la réorientation des élèves en situation d'échec dans les milieux sociaux favorisés. C'est parce que l'université n'impose pas des sacrifices financiers hors de portée quel'on peut la considérer comme un "possible".

L'objectif essentiel est que les enfants puissent avoir plus tard une activité professionnelle qui les intéresse, qui leur permette l'indépendance et la fondation d'une famille ; dans cette optique, il n'y a pas de sot métier aux yeux des parents, et même un métier manuel ne leur paraît pas être une déchéance s'il est voulu par l'intéressé et suffisamment "qualifié". On peut se demander cependant si, pour certains, cette affirmation n'est pas purement verbale, lorsqu'on voit par ailleurs les efforts développés pour que l'enfant "suive" et réussisse ses études, et d'autre part combien quelques-uns ou quelques-unes soulignent l'écart qui les sépare des membres de leur famille qui sont restés des "manuels".

> *"J'avoue que maintenant, il y a un fossé qui se creuse entre nous, parce qu'on n'a plus les mêmes aspirations, on n'a pas les mêmes façons de voir les choses, on a un autre langage... Je me retrouve devant mes oncles et tantes, mes cousins, on n'a rien à se dire, on n'arrive plus à communiquer... Ils ont tous des métiers manuels. Enfin, moi aussi, parce que je suis infirmière, mais on a évolué..." (Femme infirmière, homme employé de banque).*

Il est important de souligner aussi que cet avenir professionnel à mettre en place apparaît comme indispensable pour les filles comme pour les garçons, en particulier de la part des femmes : elles doivent se préparer à faire quelque chose qui plaira "toute une vie" (1), ce qui implique la vision d'une vie professionnelle continue.

Comme nous le notions, certains pères (et quelques mères) mentionnent les métiers qui leur paraîssent "plus conciliables" avec la maternité -enseignement, administration- et pensent que leur fille sera moins exigeante que leurs fils pour sa situation professionnelle ; mais ces propos sont loin d'être le fait de tous et l'on trouve aussi des développements sur la nécessaire indépendance financière des femmes

---

(1) On notera que cette expression manifeste que l'éventualité de nécessaire changements et reconversions au cours de l'existence n'est pas encore intégrée par ces parents, qui l'ont du reste assez peu vécu eux-mêmes quand ils sont employés publics ou salariés d'une société nationalisée.

grâce à leur travail. En contre partie, il est toujours répondu à la question sur d'éventuelles différences d'éducation entre les filles et garçons que ces derniers doivent, comme leurs soeurs, apprendre à prendre leur part des travaux domestiques. Il n'est pas évident qu'en pratique, les garçons ne soient pas, quand même, assez dégagés -en particulier grâce à leur mère- du souci de veiller au bon ordre de leurs propres affaires ; il est vrai que les filles interviennent aussi assez peu dans les tâches de la maison.

"-Et les garçons, vous pensez les élever comme ça ?
- Oh oui, j'ai du mal avec Stéphane qui n'est pas ordonné, justement, et qui a tendance à me dire en ce moment : ça, c'est pas un travail de garçons ; alors là, j'ai tendance à lui dire, moi, le contraire : chacun ses affaires, garçon ou fille, pas de différence... Mais enfin, il met quand même le couvert, je l'oblige à mettre de l'ordre ; même s'il ne le fait pas bien, il le fait quand meme, de toutes façons, il faut estimer que ça va être un homme, et que s'il ne veut pas aider à la maison... Je ne sais pas d'où ça vient, ses réactions, parce que je vous dis, mon mari, lui, aide beaucoup... enfin, aide... Peut-être à l'école, entre eux ils parlent, ils jouent aux petits durs. C'est récemment, il m'a dit : moi, je suis un garçon, je ne fais pas çà... Je ne suis pas une femme de ménage, une bonne. Enfin, il voulait dire ça. Moi, je lui ai répondu : moi non plus, je ne suis pas la bonne...". (Femme au foyer, mari employé de banque 34 ans 2 garçons : 9 ans, 2 ans).

Concernant l'avenir professionnel de leurs enfants, les parents n'excluent pas pour eux une entrée dans l'administration -celle à laquelle il appartiennent ou une autre- souvent parce qu'il s'inquiètent de la difficulté de trouver de bons emplois pour les jeunes (les diplômes leur apparaîssent comme une condition nécessaire mais non suffisante), dans la conjoncture actuelle qu'ils transposent dans l'avenir. Après tout, pourquoi pas un poste stable et sûr dans l'administration, dont ils éprouvent eux-mêmes les avantages ? Mais leur souhait serait qu'en ce cas, leurs enfants débutent mieux qu'ils ne l'ont fait eux-mêmes en accédant d'emblée à un poste plus élevé -d'où l'importance du succés scolaire. Ce souci d'un meilleur démarrage dans la vie ne recouvre pourtant pas, au total, de visée promotionnelle explicite, on le voit. Occupant eux-mêmes des emplois banals, peu visibles socialement, ces parents n'envisagent pas ou n'osent pas espérer que leurs enfants accèdent un jour à ces postes éminents dont on parle, mais qui leur semblent bien difficiles à atteindre- et parfois, peut-être bien hasardeux.

"Ce sera eux qui choisiront, hein, ! Moi, j'ai choisi, eux ils choisiront. Mon mari a choisi aussi. Ils feront ce qu'ils voudront. On est aux PTT, bon, s'ils sont tentés d'y rentrer parce que nous on y est, comme ça arrive souvent, ils y iront ; s'ils veulent faire autre chose, ils feront autre chose. Ma fille, pour l'instant, elle veut faire maîtresse. Elle a huit ans, Dieu seul sait si elle y arrivera ! Savoir si ça lui plaira toujours... si elle veut pousser ses études, elle les poussera, si elle ne veut pas, elle s'arrêtera. Moi, je n'ai pas d'oeillères. L'essentiel, c'est qu'ils travaillent, qu'ils aient une situation, qu'ils s'en sortent tout seuls et qu'ils puissent fonder une famille après de leur côté, faire comme on a fait nous... S'il faut qu'elle parte à Paris, comme nous, eh bien elle partira, tant pis. Moi, j'y suis partie, mes parents m'ont lâchée... ça sera évidemment avec un pincement de coeur, mais enfin, je crois qu'il faut lâcher les gosses ! J'espère qu'ils ne feront pas hippies, c'est tout, parce qu'il y en a tellement maintenant, vous savez. Mais enfin, je crois que de la manière dont on les élève, il n'y a pas de raisons qu'ils arrivent à ne rien faire...". (Femme, employée PTT, 33 ans, homme contrôleur PTT, 37 ans, 1 fille 8 ans, 1 garçons 3 ans).

2- Par l'orientation des enfants vers des activités de loisir complémentaires des apprentissages scolaires. En fait, et contrairement aux employés promotionnels dont nous allons parler ensuite, ces parents ne cherchent pas tant à introduire les enfants dans des activités socialement valorisantes (tennis, clubs...) qu'à leur procurer des activités saines et amusantes, ou encore à leur faire faire ce qu'ils aiment ou ont aimé eux-mêmes, ou ce qu'ils auraient aimé faire et n'ont pu réaliser. Il s'agit donc en priorité de sports -le football pour les garçons, la natation ou la gymnastique pour les filles- dans lesquels le père est lui-même souvent engagé comme organisateur. Plus rarement, il s'agit d'activités plus culturelles qu'eux-mêmes pratiquent assez peu.

"Elle fait de la danse, pour l'instant ; alors, je lui dis : tu devrais faire un sport collectif, si tu veux être prof de gymnastique. Mais c'est le temps qui lui manque, parce qu'on lui fait tout faire : latin, et tout pour l'instant, et elle va continuer encore un peu l'année prochaine..." (Femme contrôleur, PTT, homme employé PTT, 2 enfants, 15 ans, 4 ans).

Il semble que la pratique d'activités que la famille ne peut assurer par elle-même permette d'accepter plus facilement la participation à des groupes et des associations collectives, organisés pour les enfants. Ces collectivités ont une bonne image, quand elles

sont porteuses d'une éducation ou d'un apprentissage (1) - et l'on trouve par exemple certains parents qui pensent faire faire du scoutisme à leurs enfants, qu'ils ont eux-mêmes pratiqué autrefois.

> *"Aux PTT, pour les enfants, il y a pas mal de colonies, de rencontres entre jeunes... et puis ma femme a connu... puisque son père et son frère y ont été- les scouts : ça a quand même évolué depuis ces dernières années, mais je sais que s'il se plaisait dans un organisme comme ça, ma foi, ça me tenterait... surtout pour être hors de la rue, des copains..." (Homme employé PTT 28 ans, femme gérante d'un commerce, 27 ans 1 garçon, 3 ans).*

Les organisations collectives sont davantages rejetées quand il s'agit de pure distraction ou d'un substitut des parents, hors de leur atteinte : colonies de vacances et même parfois cantine, surtout chez les parents plus âgés ou en cas d'enfant unique. Les grands-parents, là encore, tiennent une place importante dans le temps de loisir des enfants, qui passent beaucoup de moments hors scolaires à la maison (la télévision joue aussi un grand rôle), dans les abords immédiats du logement, ou en promenade familiale.

3.3. Garder un minimum d'exigences

Les parents et très particulièrement les femmes, font souvent référence à l'éducation très surveillée qu'elles ont eue dans leur jeunesse, surtout les plus âgées. Certaines n'ont quitté cette tutelle qu'au moment de leur mariage, même lorsqu'elles travaillaient, ce qui a été en certains cas une raison pour se marier assez jeune, tandis que les garçons s'affranchissaient de toutes façons plus tôt par leur activité professionnelle.

A cette évocation, ils ont tendance à trouver que tout a bien changé maintenant : les jeunes ne sont plus comme avant, ils sont plus indépendants et plus libres... Ce constat est ambivalent : d'un côté, ils approuvent que les jeunes puissent choisir par eux-mêmes, qu'on ne leur impose pas leur conduite, que les relations parents-enfants soient devenues plus libres et plus confiantes ; on a vu qu'ils insistaient pour leurs propres enfants sur le développement de la personnalité et

---

(1) On retrouvait déjà cette même attitude par rapport à la crèche, nous l'avons vu.

sur les choix d'avenir. Mais en même temps, il s'inquiétent un peu de cet abandon des principes ; leur conviction est que tout n'était pas mauvais dans l'éducation qu'ils ont reçue (1), que certaines règles sont nécessaires, qu'il ne faut pas tout lâcher...

Vis-à-vis de leurs enfants, ils cherchent donc à maintenir un certain nombre de principes qui s'expriment différemment selon les âges, mais qui sont toujours en rapport avec le travail, la politesse, le choix des copains et du milieu éducatif. Chez les plus jeunes, la balance penche nettement vers un certain libéralisme, appuyé sur la conviction qu'il est bien difficile d'imposer quelque chose aux enfants et que le déploiement de la force autoritaire serait une erreur.

"Je crois qu'on avait beaucoup d'idées au départ, et puis, avec le genre de garçon que l'on a, on ne peut pas lui imposer quoi que ce soit... alors, on fait comme ça vient, on est assez d'accord, on ne se contredit pas beaucoup, on s'est mis d'accord au départ... on essaye de se tenir à peu près comme ça, je crois qu'on ne fait pas ce que l'on veut.

Le père confirme : "c'est pas la peine de lui mettre une fessée, de toutes façons, il n'arrête pas... et puis les gamins, on ne peut pas tout le temps leur taper dessus non plus". (Homme employé de banque, femme infirmière, 2 enfants 2 ans, quelques mois).

Mais c'est peut-être parce qu'il s'agit encore en ce cas d'enfants en bas-âge qui n'ont pas encore abordé les problèmes "sérieux" l'école, les relations avec les copains, les sorties hors du milieu familial.

Pour ceux dont les enfants grandissent, et spécialement quand ils ont des garçons (2), l'éducation "actuelle" telle qu'ils la perçoivent leur apparait comme trop libérale, en se refusant à imposer

---

(1) Pourraîent-ils dire autre chose sans se désavouer eux-mêmes dans ce qu'ils sont devenus ?

(2) Sur le plan pédagogique, on retrouve en effet fréquemment une différence entre les préoccupations concernant les garçons et les filles : les garçons demandent à être tenus, ils posent des "problèmes", ils sont "durs", tandis que les filles suivent apparemment plus docilement les aspirations des parents, tant sur le plan de la réussite scolaire que des comportements de loisir. Cette observation recoupe toutes les analyses qui ont été faites sur l'éducation différentielle des filles et des garçons.

toute discipline. La référence est celle des enfants "qui traînent dans la rue", ce qui à leurs yeux n'est pas forcément une conséquence du fait que les deux parents ont une activité professionnelle, mais d'un manque de tenue. Ils s'organisent donc ou s'organiseront pour que leurs enfants ne soient pas "livrés à eux-mêmes", sans activités précises, en n'importe quelle compagnie. Au besoin, il faut savoir punir : une bonne fessée peut être indispensable, ou bien la privation de la mobylette pour quelques jours...

"Oh oui, des copains, ils en ont ! On ne les laisse pas trop aller trop loin dehors tout seuls, vous savez, les gosses, quand il y en a trop ensemble, ce n'est pas toujours une bonne chose...

Moi, mes parents n'étaient quand même pas trop rigides -enfin, ils ne me laissaient pas faire tout ce que je voulais, mais ils n'étaient pas trop rigides. Peut-être que je serai un peu plus rigide que mes parents, parce qu'il me semble qu'il y a... davantage de banditisme qu'avant, de drogue, tout ça fait un peu peur... si on les laisse trop à eux-mêmes, les mauvais plis, on les attrape plus vite que les bons, je crois. Alors, j'ai peut-être un peu tort, je ne sais pas... Une chose est certaine, c'est difficile d'être parent, de trouver le juste milieu". (Homme contrôleur PTT 37 ans, femme employée PTT 37 ans, 2 garçons 11 et 10 ans).

Ces principes ne se raccordent généralement pas à une morale construite qui serait appuyée sur une certaine vision du monde. Même quand les parents ont été élevés dans une religion, et sont encore plus ou moins croyants, ils ne veulent pas, dans ce domaine non plus, imposer aux enfants cette croyance. Au mieux, ils suivront les activités du catéchisme ou le cursus d'éducation religieuse prévu pour les enfants (ils ont presque tous été baptisés dans une religion chrétienne, généralement catholique) ; mais même à ce stade, si les enfants refusent ces activités ou qu'elles s'avèrent incommodes quand à leurs horaires, ou concurrentielles avec le football ou la gymnastique, elles ne seront pas imposées. L'idée que l'enfant puisse "choisir" plus tard induit pour certains la nécessité d'avoir reçu une initiation religieuse, alors que d'autres situent le choix des enfants dès ce niveau élémentaire de l'inculcation.

D'une façon générale, les enfants doivent être <u>suivis, surveillés</u>. Le travail des deux parents, intégré, nous l'avons vu, dans la normalité, implique certes, que les enfants soient confiés à d'autres -prioritairement l'école et la famille élargie. Mais sitôt libérés de leur travail, les parents reprennent possession directe de ce contrôle éducatif ; bien plus, ils aménagent, quand ils le peuvent, leurs

horaires et le lieu de leur travail pour rendre ce contrôle le plus continu possible. C'est ce qui les rend assez souvent réticents à laisser partir les enfants dans des groupes de vacances, hors de portée de la famille, c'est-à-dire des parents ou des grands-parents (1). Certains parents insistent sur le fait que l'enfant ne va pas en colonie ou à la cantine comme preuve qu'ils sont de "bons parents". En fait, ils considèrent qu'il est bon de rester "derrière les enfants", de ne pas les laisser aller trop loin tout seuls, et lorsqu'ils deviennent plus âgés, d'exiger qu'ils indiquent où ils vont : cette sollicitude concerne aussi bien les risques physiques que la surveillance morale. Mais ils savent que la frontière n'est pas aisée à tracer entre les interdits systématiques et le laisser-faire. Cette attitude semble pouvoir être rapprochée du besoin de calculer et prévoir (éviter l'imprévu en quelque sorte), mais aussi de la situation sociale mal affirmée de ce groupe qui, comme nous le verrons, ne trouve pas aisément sa place et redoute de ce fait les contacts avec des inconnus.

3.4. L'émergence de préoccupations pédagogiques

Les parents n'ont pas de système éducatif intégré, nous l'avons constaté, à la fois parce qu'ils n'ont pas de visée précise sur le devenir de leurs enfants et sur leur propre avenir, et parce qu'ils remettent le plus souvent en cause l'éducation qu'ils ont reçue de leurs parents. Ils insistent beaucoup sur le monde qui change, sur les transformations en train de s'accomplir, souvent avec une connotation d'inquiétude. Eux-mêmes ont un peu changé, par rapport à leurs parents, d'univers économique et parfois culturel, ils ne savent pas dans quel milieu vont aboutir leurs propres enfants. Ils sont donc tentés de se réfugier non seulement auprès des quelques "valeurs sûres" dont nous venons de parler (le travail, la discipline, la politesse, la régularité de vie, la cohésion familiale...), mais aussi du "savoir" pédagogique dont ils ont capté des bribes, en particulier grâce aux médias. Nous y faisions allusion à propos du "bon âge" pour avoir des enfants, ou encore de la nécessité de donner la même éducation aux garçons et aux filles (au moins au niveau des principes théoriques). Ils se réfèrent ainsi à des "mini-normes" qui les aident à ajuster leur comportement, mais qui ne sont pas toujours très cohérentes :

---

(1) Une employée de banque dont la fille part en classe de neige avec son école s'arrange même pour prendre des vacances à ce moment-là et l'accompagner au titre de l'assistance demandée aux parents pour l'encadrement.

- Par rapport aux besoins de l'enfant, ils insistent beaucoup sur le besoin de sécurité et de continuité ; sur la difficile socialisation des enfants uniques (qui justifie à leurs yeux la mise au monde d'un deuxième, et la scolarisation précoce). Ils savent qu'il faut agir davantage en fonction du tempérament de l'enfant que selon son sexe ou selon des principes théoriques...

- Par rapport aux relations entre parents et enfants : ils sont convaincus qu'il faut désormais baser ces relations sur la confiance et qu'elles sont essentielles pour l'avenir de l'enfant. C'est donc bon de jouer avec ses enfants, mais sans être quand même trop "copains". Il faut expliquer aux enfants ce qu'on leur impose, discuter avec eux, ne pas fuir les sujets difficiles (l'éducation sexuelle, par exemple). Est-ce la mise en pratique de ces convictions qui ferait que, sauf dans une famille, les couples ayant des enfants déjà adolescents ne semblent pas avoir de gros conflits avec eux ?

> *"Il y a beaucoup de choses que je reprends dans l'éducation que j'ai reçue. Certainement une certaine souplesse, quoi. De grands principes, on en a, mais est-ce qu'on les tient vraiment ? C'est tout à fait illusoire... Les enfants sont plus ou moins malléables, je crois. Maxime a beaucoup de caractère, il raisonne beaucoup depuis qu'il est petit. Donc, il me tient tête, mais pas bêtement, si vous voulez, il a une certaine logique, ce n'est pas toujours facile, mais enfin, pour lui, c'est enrichissant : il a besoin de savoir pourquoi on exige certaine choses". (Femme employée PTT, mari employé bases aériennes. 1 garçon 4 ans).*

Il semble qu'on retrouve assez fidèlement, à travers ces propos, cette sorte de "vulgate" qui caractérise les groupes sociaux ayant un peu de temps et de moyens pour discuter de l'éducation des enfants, parce qu'ils sont sortis des contraintes de la survie quotidienne ; vulgate que les conversations au bureau contribuent certainement à enrichir et à colporter, en particulier entre les femmes (mais il semble que les hommes aussi parlent parfois entre eux de leurs enfants, ce qui est peut-être assez spécifique de la nature et des conditions de ce genre de travail). L'éducation des enfants n'est plus pour eux une simple affaire de naturel ou de bon sens, en particulier si on veut les rendre capables d'affronter dans les meilleures conditions possibles le monde incertain qui les attend. Les notions mêmes de bonheur familial, de sécurité professionnelle et d'indépendance reflète

assez bien ce que ces hommes et femmes pensent avoir en partie, et souvent difficilement, réalisé eux-mêmes au cours de leur évolution vers la situation actuelle : l'important pour eux serait surtout que les enfants soient dispensés des étapes préalables que eux-mêmes ont parfois connues et abordent d'emblée la vie adulte avec une plus large possibilité de choix.

4. L'insertion sociale

Ce point a particulièrement retenu notre attention, car le mode d'insertion sociale des employés, comme nous le rappelions, soulève de nombreux points d'interrogation qui n'ont pas été résolus à ce jour. Faute de savoir ni les situer, ni où ils se situent eux-mêmes, les observateurs les rangent tantôt avec les "classes populaires", ce qui convient mieux sans doute à certains employés "précaires" qu'à cette catégorie insérée dans des emplois permanents travaillant dans un milieu où les différents échelons de la hiérarchie ont beaucoup à communiquer entre eux et souvent, surtout aux P.T.T., entretiennent entre eux des rapports assez simples ; et tantôt avec les "classes moyennes" avec ce que ce terme sous-tend d'affinités avec la "petite bourgeoisie nouvelle". Nous aurons l'occasion de revenir sur ce vaste débat, après avoir passé en revue les trois fractions de notre échantillon qui ont entre elles, à cet égard, de subtiles mais réelles différences. Mais dans l'immédiat, il est possible d'apporter quelques éléments susceptibles d'éclairer trois questions : à quel milieu d'identification se réfèrent ces employés stabilisés ? Selon quels modes de sociabilité établissent-ils et gèrent-ils leurs relations ? Comment intervient le milieu de travail par rapport à l'insertion sociale globale ?

4.1. Entre le désir d'indépendance et l'attachement familial

Le thème récurrent qui émerge dans les propos des employés quand ils parlent de leur vie de relations est celui de l'indépendance. La visée essentielle, dans la situation qu'ils se sont faite peu à peu, ou qui leur a été en partie transmise par les parents (pour les plus

jeunes), est de se suffire à soi-même au sein du groupe familial (1). On est heureux lorsqu'on se retrouve en couple, ou avec les enfants.

> *"Ah non ! Quand je serai muté, je ne m'installerai pas là (dans le village d'origine), parce que j'ai toute la famille là, les parents, les grands-parents, les cousins, la moitié du village, on est parents ! Alors, je m'installerai dans le coin, pas dans le patelin, peut-être en ville... Parce que, depuis qu'on est partis de chez nous, on est assez libre : à Paris, on était libre, ici, c'est pareil, ils ne viennent pas souvent mes beaux-parents, mes parents, on est assez libres, voilà" (Homme contrôleur PTT, 37 ans, femme employée PTT 33 ans, 2 enfants).*

Les maîtres-mots sont donc, à propos d'eux-mêmes ; "on est sauvages, indépendants, individualistes", avec, bien entendu, une nuance entre ces termes. On n'est jamais si bien que chez soi, où il faut se garder "d'être envahis", par des visites non contrôlées en particulier. On ne cherche pas à "avoir du monde tout le temps"... on se dit juste bonjour quand on se rencontre. Cette insistance sur le retrait social est souvent appuyé par des exemples d'amitiés qui ont mal tourné, dont il a été difficile et pénible de se dégager, exemples vécus ou empruntés à l'entourage. Il faut donc être circonspect, ne pas se lier facilement, ne pas confondre les "relations" et les amis, sous peine d'être "échaudés".

Cette attitude générale se concrétise dans le temps libre par le refus de "la masse", de la foule", des regroupements. On recherche les plages tranquilles, la campagne, la nature. On craint l'embrigadement et le "troupeau". La maison individuelle avec sa barrière (souvent choisie et aménagée avec grand soin) semble être le symbôle et le garant de ce retrait verbalement affirmé.

---

(1) On constate une différence à cet égard entre les couples qui ont subi plusieurs mutations géographiques -et, en particulier, chez les employés des PTT qui ont commencé leur carrière à Paris où ils ont pris rapidement leur indépendance- et ceux qui sont restés sur place, cas plus fréquent chez les employés de banque non-promotionnels qui n'ont pas eu à connaître de déplacement obligatoire du fait de leur profession. La proximité du réseau familial est à la fois plus générale et plus souhaitée dans ce deuxième cas, allant jusqu'à la cohabitation dans la même maison (mais avec des appartements en partie séparés).

La vie se déroule donc en trois cercles concentriques : les activités personnelles de chacun (nous verrons que les hommes ont fréqumment des "hobbies" individuels, et des activités de bricolage liées à la maison, tandis que les femmes assurent le fond du travail domestique) ; puis le couple et ses enfants ; enfin la famille élargie. Pour ces employés, la parenté, c'est le milieu "naturel", vis-à-vis duquel les différences d'appartenance et d'habitudes sociales ne constituent pas un vrai problème, sauf dans les trés rares cas où un conflit se noue progressivement aboutissant ou non à la rupture.

Les relations avec la parenté sont donc considérées comme allant de soi, et sont valorisées très fortement. Passées les années de jeunesse, les amis extérieurs à la famille se conçoivent surtout en référence à la famille. Soit comme un substitut ("c'est parce qu'on n'avait pas les parents sur place qu'on passait le dimanche et les week-ends avec les amis, en banlieue parisienne" ; ou encore : "nous ne sommes pas du coin, on voit peu les collègues en dehors du travail parce qu'eux ont leur famille ici"). Soit comme une assimilation : avec les amis rares et sélectionnés, c'est comme avec la famille" ; une amie c'est "comme une soeur...".

Cette emprise du réseau familial ne dépend que partiellement de l'âge, et du cursus social accompli, l'ascension sociale restant de toutes façons assez modeste chez ces employés non-promotionnels. On pourrait s'interroger par ailleurs sur le caractère "méditerranéen" de ces forts liens familiaux, mais d'autres études ont montré qu'à part le cas de la région parisienne, la parenté restait un lien privilégié des relations interindividuelles, surtout chez ceux qui n'appartiennent pas à la bourgeoisie <25>.

Il existe quand même en certains cas une prise de distance par rapport à la famille, qui nuance le souhait assez général d'habiter le plus près possible des uns et des autres, voire les uns chez les autres (1). Trois couples l'expriment assez clairement, deux ou trois autres de façon plus ambivalente. Pour les uns, il s'agit comme nous le voyions dans l'exemple cité ci-dessus, de ne pas perdre l'indépendance chèrement conquise après une enfance et une jeunesse assez "enfermées", ni de se retrouver dans l'orbite de parents dont les modèles sont ceux d'une autre génération ; pour les autres, le décalage, inhérent à l'évolution

---

(1) Trois ménages habitent avec leurs parents : achat d'une maison en commun, ou hébergement de la génération jeune par les plus âgés.

socio-économique accomplie par le couple, quand il existe, met mal à l'aise. Certains frères ou soeurs peuvent avoir une situation plus brillante, ou au contraire plus dégradée, et la comparaison du train de vie et des ressources de chacun est gênante, même si les frères ou soeurs plus riches servent souvent de référence ou de modèle : il s'agit donc d'aménager ces contacts pour éviter qu'ils vous dévalorisent. Le couple peut aussi avoir évolué sur le plan culturel plus vite que les ascendants ou certains collatéraux (par exemple quand les parents sont ruraux) : les femmes en particulier ressentent fortement la distance entre les modèles conjugaux auxquels ces parents les renvoient et ce qu'elles vivent ou veulent vivre en termes d'égalité avec leur mari. Elles ne supportent plus ces réactions, qu'elles jugent "primaires".

"Alors que mes amies avaient dix francs d'argent de poche, moi j'en avais cinq... Vous vous sentez frustrée par rapport aux autres, même si vos parents vous aiment beaucoup. Pourtant mes parents, par rapport aux autres membres de la famille, étaient assez évolués. Parce que mes oncles et tantes, c'est quelques chose d'épouvantable, ils sont restés tout à fait primaires. Je leur dis "depuis mon grand-père, vous et vos enfants, il n'y a aucune évolution. Vous êtes restés pareils. Et j'avoue que maintenant, il y a un fossé qui se creuse entre nous..." (Femme infirmière, homme employé de banque. Son père était chaudronnier).

"Mon autre soeur s'est mariée avec un paysan. C'est pas que je sois bégueule... Mais c'est que quand on n'a rien à dire à quelqu'un, moi, je ne dis rien. Si c'est pour dire : il fait beau, ou des trucs comme ça... ou alors on essaie de discuter et on s'engueule rapidement parce qu'on n'a pas les mêmes vues, ou alors on condescent à écouter et on dit : oui, par politesse... On va manger un soir ensemble, ça va très bien, mais quant à y aller exprès pour discuter, non, ce n'est pas possible...". (Homme employé base aérienne, femme contrôleur PTT).

Mais ces décalages ne font pas rejeter en bloc toute la parenté : des liens privilégiés demeurent avec quelques-uns et on ne rompt jamais complètement même avec les autres.

Hormis ces comportements plus sélectifs, le modèle général est celui des relations intenses, avec des échanges qui varient selon la proximité ; mais la proximité elle-même est influencée par le désir d'avoir ces relations intenses. On mesure la force de l'attraction familiale d'abord à propos de la mobilité géographique. Nous notions que certains refusent les mutations promotionnelles pour ne pas quitter l'environnement familial. Ou bien ils tentent de se rapprocher du lieu

d'origine si un premier poste les a obligés à l'éloignement. Si l'éloignement subsiste, les visites entre les générations ou les membres de la fratrie, malgré la distance, restent fréquentes, voire régulièrement programmées. Ce désir de proximité se retrouve à l'échelle intra-urbaine par le choix des lieux d'habitat, et l'on découvre souvent au fil de l'entretien qu'une partie de la parenté s'est regroupée dans le même quartier ou dans des communes voisines.

"Nous sommes 4, j'ai un frère et deux soeurs. Ils habitent dans la région de Toulouse, et mes parents dans le Tarn. De temps en temps, quand on va là-bas, on pousse le cri de ralliement et tout le monde arrive... Mes parents et mes beaux-parents habitent à 50 km. les uns des autres, alors quand on passe 15 jours là-bas, on les voit tous. C'est sûr que quand même, on ne les voit pas autant qu'on voudrait... On n'est quand même pas si loin, ce week-end, on part demain soir, trois heures après on est là-bas. On y va à peu près tous les mois, un mois et demi..." (Femme, secrétaire à l'hôpital, 31 ans, mari employé de banque 32 ans 1 enfant 4 ans).

La vie quotidienne tisse tout un réseau continu d'échange de services, de dons, ou de simples visites, facilités par la proximité, mais qui la rendent nécessaire puisque la vie s'est organisée en intégrant cette aide, en particulier pour la garde complète ou partielle des enfants ; mais aussi pour beaucoup de services domestiques (entretien du linge, couture, plats cuisinés,...). Les couples étudiés sont encore assez jeunes pour avoir plutôt des parents dispensateurs que demandeurs de services, mais on commence à envisager la situation de vieillesse, que la proximité rendra plus aisée à aménager.

"Ma belle-mère m'a demandé si j'acceptais d'acheter une maison avec eux, en vendant cette maison : j'ai dit : pas de problème. Et depuis, on est là... Ce soir, mon beau-père a vu que j'avais du monde, il a dû me faire le souper... Le mercredi, c'est maman qui garde ma fille, ainsi que pendant les vacances. Je ne l'ai pas mise en colonie jusqu'à maintenant, je pense que je ne la mettrai pas, maman ne veut pas...
... Le week-end, on ne sort pas, on s'enferme, et je vous prie de croire qu'on ne sort pas, même pour aller acheter du pain !
Le soir, lorsque j'ai fini de faire ma vaisselle, je suis chez ma belle-mère... ça me détend, j'ai trouvé plaisir à jouer au scrabble avec elle. Je me régale, le soir... Ma belle-mère me fait la cuisine, elle me fait des robes, elle habille ma fille. Toutes les tapisseries, que vous voyez là, c'est elle qui les a faites. Mon beau-père cuisine...". (Femme employée de banque, Homme employé de banque 1 fille 8 ans).

Certes, ce tableau idyllique correspond à un cas-limite, puisque l'imbrication de la vie quotidienne est complète entre le couple et les parents et beaux-parents. Mais il résume en accentuant le trait, ce que l'on trouve de façon plus diffuse ou partielle dans la majorité des entretiens, réalisé si le réseau familial est proche, espéré ou regretté si une mutation a obligé le couple à laisser ailleurs le noyau familial. Ces relations ne sont pas toujours d'intensité égale avec les deux familles des ascendants, bien entendu, que ce soit à cause de l'éloignement, de la mobilité sociale de l'un ou l'autre ou simplement d'affinités ou de désaccords remontant parfois à l'enfance ou la jeunesse.

La vie de loisirs, elle-aussi s'organise souvent à partir de ce réseau élémentaire. Les dimanches, les fins de semaine, les vacances... scandent ces rencontres qui ne concernent pas seulement les parents et les enfants, mais souvent les frères et soeurs. On sort ensemble, on va les uns chez les autres, on se regroupe pour les vacances et les fêtes.

On est très loin de relations conventionnelles ou contraintes: c'est peut-être ce caractère informel qui constitue pour ce groupe l'attrait principal de relations qui se sont construites en quelque sorte d'elles-mêmes, en comparaison de relations qu'il "faut se faire". Mais en contre-partie, les différenciations sociales, même très faibles, qui ont pu s'introduire à l'intérieur du réseau familial contribuent sans doute quelque peu à l'ambivalence sociale des employés, qui ne cherchent pas systématiquement à s'en démarquer, mais qui perçoivent déjà des évolutions entre leur propre manière de penser et de vivre et celle de tel ou tel de leurs proches.

4.2. Les relations extra familiales

Le discours sur le désir d'indépendance vis-à-vis des contraintes sociales et la centralité de la famille fait que, souvent, les employés minimisent les autres relations qu'ils peuvent avoir par ailleurs ; mais lorsqu'on regarde de plus près, on s'aperçoit que le discours sur le "repli chez soi" est peut-être en fait la contre-partie des fréquentations voulues ou imposées dans d'autres sphères, en particulier la sphère professionnelle, mais qu'il est, en pratique, assez relatif.

Il faut d'abord <u>noter que les amis d'enfance ou de jeunesse</u> ont généralement laissé un souvenir positif lorsqu'il y avait parité de milieu, de lieu d'habitat, de goûts et un souvenir nostalgique quand il s'agit des groupes de jeunes dont on a été partie prenante à l'entrée

dans la vie active, par exemple les groupes de jeunes postiers provinciaux "exilés" à Paris : même situation d'isolement par rapport à la famille, même apprentissage de la vie professionnelle, même liberté (pas d'enfants, ni de maison à soi...). On était libres et "pareils".

"On n'a que les amis vauclusiens, on a de très bons amis. Nous sommes tous les deux originaires du Vaucluse. On est vraiment restés entre clan, on forme vraiment un clan, les vauclusiens. Ce sont des amis sur lesquels on peut vraiment compter, tandis qu'ici, non. On n'a pas le contact comme dans un petit village, comme j'ai chez moi. C'est ce qui me manque, du reste. On y va tous les week-ends, et je vois une partie de ma famille, mes amis, et tout... Si j'ai des courses à faire, je vais les faire là-bas, j'ai mon médecin qui est toujours là-bas... C'est un village qui vit énormément. Alors qu'ici, je ne sors pas, là-bas, vous avez toujours quelqu'un qui passe vous prendre pour aller quelque part... Il faut s'intégrer : tout le monde est intégré au village alors qu'ici, je n'ai fait aucun effort. (Femme employée PTT 38 ans, homme agent de maîtrise 42 ans 1 fille 18 ans).

"Ah ! c'est des bons souvenirs... on était vachement libres, quoi... C'était très jeune, on était huit, et sur les huit, on était sept à jouer au ballon, donc il y avait une ambiance... C'était rien que des gars entre 21 ans et 26-27 ans. On était tous sur un pied d'égalité. Il y avait les calendriers, les ballons, les maillots par terre dans le bureau... Et puis le soir, on allait tous bouffer ensemble. Ensuite, il y a eu le coup que plusieurs se sont mariés, il y a des gosses, et puis il y a un peu la jalousie qui naît au niveau de l'avancement... Celui qui n'a pas trouvé dans un autre service, au bout de six mois, il va se dire qu'il y a quelque chose qui ne va pas. On n'est plus purs, après..." (Homme employé de banque, 34 ans, femme sans profession 28 ans, 2 enfants).

Puis il y a eu l'éclatement soit géographique, soit du fait de l'avancement professionnel, et parfois des orientations différentes. On garde pourtant de ce temps, parfois, quelques amis ou au moins un couple avec lequel les relations se sont maintenues. Mais cette prise de distance avec le réseau des amis de jeunesse marque aussi le seuil qui sépare la vie du couple avant et après l'arrivée des enfants. Même lorsqu'ils tentent d'intégrer l'enfant en bas-âge à quelques-unes de leurs activités, les hommes et femmes reconnaissent qu'ils ont dû renoncer à bien des loisirs à cause de lui. S'ils ont conservé un ou

deux couples amis du temps de leur jeunesse (et encore faut-il que ces couples aient eux-mêmes des enfants pour avoir le même rythme disent-ils), on ne "sort" plus ensemble en boite ou à la mer, mais on se reçoit à la maison.

Le fort investissement sur le logement devrait induire un réseau de relations issu du voisinage ; on sait que les "ouvriers traditionnels" avaient tissé de cette manière des réseaux de solidarité très actifs. Les employés se démarquent au contraire très fortement, au moins verbalement, de ces relations que l'on ne contrôle ni dans leur intensité, ni dans leur contenu, et dont l'homogénéité sociale n'apparaît pas évidente (1). Ce qui est frappant, c'est que ce sont les employés les plus âgés vivant en immeuble collectif qui semblent s'y être créé des amitiés, alors que les couples qui ont acheté une maison individuelle s'entourent de barrières pas seulement matérielles : "les voisins, ça radote, ça engage trop et après on se dispute...". Peut-être le choix d'une maison individuelle isolée n'est-il pas fortuit. Quant aux maisons regroupées en lotissement, avec un peuplement d'une homogénéité sociale assez forte ou parfois un peu décalée pour être flatteuse (enseignants, fonctionnaires de grade plus élevé..), elles semblent engendrer un comportement moins fermé, en particulier sur le plan des services qu'on se rend (la réciprocité est très importante pour ne pas se sentir dépendants). Les enfants communiquent d'une maison à l'autre, ce que les parents acceptent pour autant qu'ils connaissent ces voisins et que les "bandes" ne deviennent pas trop nombreuses. On valorise l'environnement "bien fréquenté" (si différent des H.L.M., ou même du logement précédent) qui permet d'être avec des gens "comme nous" -ce qui est peut-être le mot-clé de la réussite des contacts. Mais ces relations ne sont pas des "amis", au sens fort que les employés donnent à ce terme ; et si l'on communique avec ceux, c'est avant tout parce qu'ils sont employés aussi et que les niveaux et les modes de vie sont peu différents, mais une certaine réserve s'impose.

> *"Il y a beaucoup d'autres postiers, d'autres fonctionnaires qui habitent cette résidence. Et puis, c'est à peu près tous du même niveau. Des gens qui ont à peu près la même vie, à peu près le même salaire, enfin, en gros, c'est ça...". Mais elle ajoute : "avec les voisins, bon, c'est bonjour, bonsoir, on discute un peu, mais il n'y a aucune intimité, aucun lien". (Femme employée PTT, mari employé PTT).*

---

(1) Voir sur ce point <1, MAURICE, DELOMENIE>.

Cette recherche d'une sociabilité "horizontale", basée sur la similitude ou l'identité des situations donne bien entendu une place à part aux relations de travail. Hormis la parenté, c'est le centre de la sociabilité (1). Au premier abord, les employés se défendent de l'envahissement des relations de travail dans la vie privée : "le bureau, c'est le bureau ; la maison, c'est la maison...". Mais la réalité des comportements montre qu'il existe toutes sortes de communications avec les collègues, sur le lieu de travail et même en dehors de lui.

Le milieu de travail a d'abord été souvent le premier lieu d'éclosion de la sociabilité, et celui de la rencontre conjugale en particulier aux PTT.

> *"Et vôtre mari, où l'avez vous connu ?*
> *- A la poste, il est facteur. A ce moment-là, il y avait une bonne ambiance au bureau, on sortait les jeunes ensemble. On partait au ski ensemble, tout çà fait que... Alors, le samedi soir, on disait : on va à tel endroit, manger la pizza ensemble. C'était le même bureau, c'était beaucoup plus petit qu'aujourd'hui, on se côtoyait beaucoup plus; il y avait moins de sécurité qu'aujourd'hui, il n'y avait pas toutes ces grilles, on avait plus de contacts. On passait le matin dans la salle des facteurs..." (Femme contrôleur PTT 38 ans, mari préposé PTT 38 ans)*

Le nombre important de couples PTT ou d'employés de banque homogames que nous avons trouvés dans ce groupe (7 couples sur 20) montre bien l'influence de la proximité du travail pour provoquer des rencontres "naturelles" où la distance sociale s'annule.

L'organisation du travail, telle qu'elle a été décrite au chapitre II, facilite et même nécessite en effet le rapprochement entre les employés au cours du travail, y compris lorsqu'une petite distance

---

(1) Une femme remarque même qu'elle voit plus ses collègues de bureau que sa famille durant les heures "éveillées" de la semaine.

indicielle, plus que hiérarchique, les sépare (1). Outre les rapports liés au travail lui-même, le repas de midi est souvent pris ensemble, on "discute" et la qualité de l'ambiance sociale est un élément essentiel du jugement positif porté sur la situation de travail, en particulier pour les femmes. L'existence d'une cafeteria ou d'un "coin-café" sur place peut encore renforcer la possibilité d'échanges quotidiens.

Quand il y a des manifestations organisées par le bureau : "pots" de fête ou de fin d'année, sorties d'été... la participation est forte ; au moins l'employé concerné, sinon son conjoint ou sa conjointe, aime à se retrouver avec ses collègues dans une ambiance plus détendue, donc un groupe où existe une parité de goûts, d'habitudes sociales, de centres d'intérêts, de sujets de conversation. Même ceux qui se défendent avec le plus de véhémence de vouloir retrouver des gens de la même profession (administration ou banque) hors-travail, par exemple en vacances, constatent souvent naïvement ensuite que, comme par hasard, leurs voisins de camping avec lesquels ils ont sympathisé étaient aussi aux P.T.T. ou à la banque... Du reste, ces rencontres sont souvent d'autant moins fortuites qu'elles ont lieu dans des installations aménagées précisément par l'administration ou le comité d'entreprise pour leurs ressortissants... Mais de même qu'on redoute les relations de voisinage à cause de leur permanence qui "engage", il est plus facile de communiquer en vacances avec d'autres postiers ou employés de banque qui ne sont pas vos collègues directs : même langage, mêmes préoccupations, même niveau de vie, mais on se quittera une fois le séjour terminé, quitte à garder des liens d'amitiés qui se maintiennent malgré la distance.

---

(1) On notera cependant que les employés "de la base", dans ce groupe, critiquent souvent assez nettement les situations où des "chefs" (inspecteurs, chefs de service) sont trop familiers avec tel ou tel employé, en particulier parce qu'ils y voient une cause de dissenssions et de discrimination entre les employés, dont certains bénéficient de ces contacts et pas les autres. Par contre, sur les lieux de vacances organisés par l'administration, ils sont parfois secrètement flattés de côtoyer des salariés de la même administration ou société d'un rang plus élevé venant d'une autre ville, parce que ces rencontres fortuites extérieures au bureau n'ont pas d'influence sur les rapports quotidiens de travail.

"Oui, j'ai des amis, j'ai des copains d'enfance qui habitent Marseille aussi, on se retrouve, sa femme travaille aux chèques Postaux... J'ai aussi des amis que j'ai connus à l'ancien bureau où j'étais..." (Homme, contrôleur des PTT, 36 ans).

"J'ai eu des amis dans les bureaux de poste où j'étais avant ; mais dans le bureau actuel, je n'ai pas voulu me faire des collègues. Je m'en suis faite une, elle est partie, alors on se voit plus souvent avec celle-là qui n'est plus au bureau". (Femme, employée PTT à mi-temps, 33 ans).

"Vous savez, de toutes façons, nos amis étaient essentiellement dans la banque ; pratiquement, et il y en a beaucoup qui ont été mutés dans d'autres villes. Donc, de toutes façons, tout le monde était dispersé ; on se voit pourtant encore, on se voit une fois par an. Ici, on a refait aussi des amis, mais dans la banque, c'est pareil. On a beaucoup de couples de notre âge, qui ont des enfants aussi, on s'est refait des amis comme ça". (Femme infirmière, mari employé de banque 30 ans, 23 ans 2 enfants).

Il semble que les femmes aient souvent une attitude encore plus positive que les hommes vis-à-vis des relations de travail : peut-être parce qu'elles sont moins tournées vers les rivalités d'avancement, ou parce qu'elles valorisent ces contacts extérieurs à la famille qui sont une récente "conquête" de leur génération ? Contrairement à ce qui se passe dans des couples où l'avantage de la situation professionnelle est au profit de l'homme, dans ces couples plus égalitaires, ce sont aussi souvent les collègues de la femme que du mari que le couple rencontre à l'occasion.

<u>Les vrais amis</u> eux, sont rares, voire l'exception. Dans la définition qu'en donnent ces employés, ce sont ceux avec qui l'on partage sorties, vacances ; qui viennent chez vous et chez qui on va ; avec lesquels on échange confidences et services... autrement dit, comme nous le notions, des "familiers", c'est-à-dire des prolongements de la famille.

"Ce sont toujours les mêmes amis, les deux camarades, on se voit facilement une fois par semaine, on se téléphone dans la semaine, et on se reçoit surtout le vendredi soir, parce que si on reste jusqu'à une heure ou minuit ensemble, il n'y a pas de problème... (femme aide comptable, 26 ans).

"Et son mari ajoute : "Moi, je n'ai pas de bande d'amis, mon ami, c'est lui et c'est tout. On connaît d'autres personnes, on a des camarades, mais enfin, oui, non : copain, camarade, c'est tout... Ce n'est pas que nous sommes des sauvages, mais j'ai été un peu échaudé, moi, avec mes amis ; alors, je me suis dit : réserve-toi, tu en as un, c'est pas la peine d'aller en chercher cinquante...". (homme employé de banque 28 ans, pas d'enfant).

"Nous sommes très difficilement liables. Nous choisissons... enfin, comment dirais-je ? Bon, si nous avons des amis, ce sont des amis. Mais avant d'être amis, si vous voulez, on les teste en quelque sorte un peu. Nous n'aimons pas les gens qui se disent amis, qui se tapent sur l'épaule, qui sont un jour chez l'un, un jour chez l'autre, ainsi de suite, non. J'ai de très bons amis, si j'ai besoin d'un service, je peux téléphoner de suite, ils viendront... mais pas énormément. J'ai de très bons amis-clientèle, mais je pourrais dire que les amis-amis, je pourrais les compter sur les doigts de la main, dix, pas plus hein!

"Je m'entends, hein, quand on dit "c'est un ami", c'est relatif, oui, je suis ami avec lui, mais...

"Nous sommes allés manger il y a quelques semaines chez un client... il viendra certainement manger chez nous d'ici peut-être 3-4 mois, vous voyez ; bon, c'est sympathique, on se régale de passer une soirée ensemble, mais ce n'est pas suivi. Les collègues de travail, très bien, c'est pareil : "si on mangeait un soir ensemble ?", mais c'est sans suite". (Homme gradé à la banque, femme employée de banque 1 fille, 16 ans).

L'intensité est donc beaucoup plus prisée que l'extension des relations (ce qui est une forte différence avec les milieux sociaux de la bourgeoisie). C'est ce qui rend l'amitié si difficile : le niveau d'exigence est si élevé qu'il peut toujours y avoir rupture par déception. Or, quand on regarde d'où proviennent ces rares amis fidèles, on s'aperçoit qu'ils proviennent soit du milieu du travail actuel (collègues ou anciens collègues de l'un ou l'autre), soit des amis d'enfance qui ont pris la même orientation professionnelle, soit de rencontres durant les loisirs ou les vacances où l'on sélectionne plutôt ("comme par hasard" notions-nous) ceux ou celles qui appartiennent au même secteur professionnel.

Ce rôle social important des relations issues du milieu de travail tient sans doute à plusieurs raisons. D'une part, la forte homogénéité sociale qui y règne, avec une certaine interchangeabilité des tâches, en particulier pour ceux qui ne nourrissent pas d'ambition professionnelle qui les pousserait à se différencier. On est "entre semblables" et l'on sait qui est le voisin de cantine ou de maison de vacances ; pas de risque de tomber sur une personne qui s'avèrerait avoir une appartenance sociale différente (ouvrier ou cadre). D'autre part, la nature des tâches et leur organisation non seulement permettent, mais même exigent, de nombreuses communications de l'un à l'autre, des temps de discussion et de connaissance mutuelle (1). L'organisation du cursus professionnel d'une administration comme celle des P.T.T. est en outre particulièrement favorable à la naissance de relations qui pourront continuer, grâce aux processus que nous rappelions : déracinement des jeunes dans un premier poste loin de chez eux (2) puis retour convergent au pays, où certaines relations de couple à couple ont pu se maintenir. Il faut noter enfin que l'homogamie assez fréquente dans ces couples où les deux conjoints sont employés, parfois dans le même bureau ou la même agence, facilite les relations avec les mêmes amis issus des mêmes milieux de travail.

Dans les banques, les contacts sont généralement décrits comme plus réservés ; mais il faut se souvenir que les employés dont nous parlons ne travaillent pas dans les sièges des grandes sociétés, mais dans des succursales ou des agences à effectifs plus réduits, jusqu'à 4 ou 5 personnes pour certains, et que la nature des relations peut alors

---

(1) Comme le dit un homme, agent d'exploitation aux P.T.T. : "on se parle, on sait tout ce qui se passe, ce que font les enfants, les petits qui vont passer le bac...".

(2) Beaucoup de couples des P.T.T. se sont constitués durant cette phase d'exil, le premier contact ayant même parfois été pris... sur le quai de la gare de départ en attendant le train pour Paris. Mais il faudrait examiner de plus près les conséquences négatives des mutations géographiques sur la continuité des relations amicales dans ces milieux où l'on se lie difficilement.

se rapprocher de celle des bureaux où le poids hiérarchique est moins pesant et la communication facilitée (1).

Outre les lieux de travail, les lieux de loisir sont encore une occasion offerte pour la rencontre. L'émergence d'une vie de loisirs et de vacances à cette génération entraîne des contacts d'une nature nouvelle où existe l'affinité créée par des goûts communs. On retrouve les terrains traditionnels des hommes (le football, la pétanque) où une vie sociale active se développe, sans déborder forcément sur la vie familiale. D'autres terrains sont communs au couple : danse, discothèque (pour les plus jeunes), ski, vacances. Nous avons vu qu'on y retrouve parfois ses pairs, sans le vouloir explicitement ; à ce titre, les vacances et les loisirs peuvent donc soit être un lieu où s'exerce la sociabilité déjà développée avec des amis rencontrés dans l'enfance ou dans le travail (souvent un seul couple, qui partage vos activités), soit un lieu de rencontre avec des figures nouvelles avec lesquelles on pourra éventuellement "sympathiser". Mais il faut noter que ces amitiés "de loisir" ne survivent pas toujours à l'irruption des "charges de famille" ; le changement de rythme induit par la présence d'enfants jeunes qui limitent les sorties font que, parfois, les rencontres s'espacent -surtout si le ou les couples amis ne sont pas, au même moment, dans la même situation familiale. Les plus jeunes recourent pourtant davantage au "baby-sitting" pour pouvoir continuer à sortir et à se faire des amis :

> *"C'était difficile, parce que quand on est redescendus de Paris pour venir ici, on a laissé beaucoup d'amis qu'on regrette de ne plus avoir. Maintenant, ça y est, en trois ans, je crois qu'on a pu se faire pas mal d'amis... Ce sont des amis qu'on a rencontrés, parce qu'on va danser.... C'est vrai qu'à Paris, c'étaient des amis qu'on avait trouvés par le travail : on sortait moins que maintenant. Alors que maintenant, ce n'est plus du tout ça, parce que justement on sort, et on trouve beaucoup plus d'amis avec qui parler...". (Femme auxiliaire de puériculture, 23 ans, homme employé PTT 26 ans 1 enfant 2 ans).*

---

(1) Il faudrait mentionner l'effet ambivalent de la clientèle sur les relations sociales. Le contact permanent avec des gens qui défilent toute la journée est sûrement à l'origine de certaines réactions de "rejet" vis-à-vis de "la foule", de la masse, et du besoin de se retrouver au calme. Mais ce peut être aussi une occasion d'échange avec les clients familiers. Chez les employés promotionnels des banques, nous verrons que c'est parfois l'occasion de "se faire des relations", préoccupation qui n'affleure pas chez ceux que nous étudions ici.

Tandis que certains couples plus égas regroupent cette vie sociale autour de la maison :

> *"On a des amis de vingt ans environ, ou va chez eux, ils viennent chez nous. Dans les PTT c'est moi qui les ai amenés, mais ce n'est pas parce qu'ils sont aux PTT, on essaie vraiment de faire la coupure avec notre travail... Quand on sympathise, c'est que la sympathie est plus forte que le travail. Et puis un peu dans le cadre du caravanning (1), on a des amis qu'on a connus comme ça, on est un peu le point de ralliement. Il y a beaucoup de passage chez nous, dimanche passé, j'ai fait à manger pour 40 personnes ! Le club consiste surtout à se regrouper, à faire des connaissances, à échanger des idées, à voyager ensemble. Les gens viennent parce que ce n'est pas snob. Depuis qu'on a notre fils, c'est un peu plus limité, parce qu'on est moins partis, parce qu'il nous prend beaucoup de temps...". (Femme employé PTT, 40 ans, homme technicien base aérienne, 44 ans, 1 enfant, 6 ans).*

Si l'on veut résumer ce qui caractérise la sociabilité des "employés stables", on peut dire qu'elle est essentiellement basée soit sur des liens "naturels" (ceux de la famille), soit sur une <u>forte homogénéité socio-professionnelle</u>. Vis-à-vis d'un milieu nouveau peuplé d'inconnus dont l'identité sociale n'est pas prévisible, ils hésitent au contraire fortement à s'engager : le niveau de ceux avec lesquels va se nouer une éventuelle relation ne doit être ni trop haut, ni trop bas. Il est remarquable en effet de noter qu'aucun des couples que nous avons rencontrés, même parmi ceux issus du monde ouvrier, n'a de relations suivies avec des ouvriers (2) ; mais pas non plus, sauf fréquentation épisodique de voisinage ou par l'intermédiaire de grands enfants -avec des "bourgeois". Outre l'identité de niveau, c'est l'administration (ou l'appartenance à des emplois protégés non manuels) qui reste le catalyseur. On comprend mieux alors la liaison entre les lieux où se forment les relations et le recrutement social de ces relations (3). La sociabilité est craintive dans ce milieu encore peu structuré, et ne s'enhardit que lorsqu'on sait "où l'on met les pieds". D'où peut-être

---

(1) Le mari est président d'une petite association de caravanning dont il s'occupe activement.

(2) Sauf peut-être certains hommes dans les groupes sportifs ; mais ces relations ne débordent pas de ce cadre fonctionnel.

(3) Autre signe de l'importance des relations de travail dans le réseau amical : le parrainage des enfants. Ainsi, plusieurs couples disent avoir choisi comme parrains et marraines de leurs enfants des collègues de bureau.

aussi l'attitude envers les équipements collectifs offerts par le milieu de travail, notamment pour les vacances, -qu'un tiers des couples a quand même fréquenté ou va fréquenter, parce qu'ils sont utiles, bien organisés...- que l'on apprécie d'autant plus que l'on n'y est pas embrigadés, ni entassés (bungalows individuels), et que l'on sait qu'on va y retrouver des semblables. Les employés que nous avons rencontrés ne se sentent pas assez assurés pour affronter des masses indistinctes où il faut faire sa place. Après tout, cette "prudence relationnelle" est assez cohérente avec la peur du risque que l'on retrouve chez eux dans d'autres domaines et avec le besoin de durée qui caractérise la stabilité.

Cette même crainte de l'embrigadement, de perdre son autonomie et son identité fragile se retrouve vis-à-vis des associations et des syndicats. Sur les 20 couples rencontrés, seules trois personnes ont avoué être militants syndicaux, et beaucoup d'autres ont parlé de syndicat en termes purement "instrumentaux" : ils sont au syndicat, ou participent à ses actions, parce qu'il s'agit de défendre des avantages acquis ou d'en obtenir d'autres, mais sans adhérer à des objectifs plus larges. Beaucoup se sont déclarés adversaires de la "politisation" ou des réflexes de "troupeau" de ceux qui suivent des consignes. Cette conception utilitariste à court terme peut déboucher sur la participation au moins symbolique à une grève quand il y a un avantage concret à défendre. Mais elle engendre aussi des déceptions quand le syndicat s'avère impuissant à résoudre un problème personnel. En tout état de cause, on préfère les discussions directes avec les supérieurs hiérarchiques, tout en réprouvant les "lèche-bottes" qui font le siège de la direction. Rappelons qu'il faut replacer ces réactions dans le contexte d'une période où les emplois n'étaient pas menacés ; d'autre part, dans des secteurs particulièrement "tranquilles" que sont les bureaux de poste par opposition au tri ou aux chèques postaux, les agences ou bureaux bancaires par opposition aux grandes concentrations des sièges ou des Centres de Traitement de l'Information (1) ; enfin, ces lieux de travail sont fortement féminisés et donc plus difficilement mobilisables que d'autres secteurs.

Vis-à-vis des associations, on retrouve la même attitude. Assez facilement, on s'intègre à l'association des copropriétaires ou à la gestion du club sportif ou de vacances (s'il reste à petite échelle locale), parce qu'il s'agit de la vie quotidienne et que ces associations y rendent des services. Dans la même ordre d'idées, on participera

---

(1) De surcroît, le contact avec la clientèle les place en première ligne pour subir les récriminations des clients en cas de grève.

à l'association des parents d'élèves à cause de la forte importance attachée à la scolarité des enfants : mais on préfère si possible voir les professeurs individuellement, car c'est le cas personnel qui intéresse et non les problèmes de gestion de l'école qui apparaîssent lointains et trop compliqués. Mais on ne rencontre qu'exceptionnellement de participation à des groupes "d'intérêt général", ce qui vient peut-être (outre la prudence sociale et la crainte d'incompétence) de la déconnection de ce milieu social par rapport à toutes les organisations institutionnalisées : églises, partis, quartiers, vie communale ... Ce retrait des institutions (qui ne se transformerait que s'il y avait "personnalisation" à travers des gens connus, par exemple dans le village d'origine) se perpétue bien évidemment du fait du repli sur l'environnement immédiat : il y a là une sorte de processus cumulatif dont on ne voit pas bien la faille. La méfiance vis-à-vis des organisations renforce le désengagement, qui nourrit lui-même la vision négative de ces groupes.

La sociabilité à base d'homogénéité sociale, traduite par l'importance attachée à la rencontre de personnes "du même niveau, comme nous", renforcée souvent par la longue fréquentation dans les rapports de travail, est peut-être le signe qu'il existe une conscience diffuse ou latente d'une position sociale originale et spécifique : après tout, on ne peut reconnaître ses semblables que si l'on sait soi-même ce que l'on est. Cette identité se traduit parfois positivement, sous forme de "l'esprit de corps" qui s'exprime vis-à-vis de la poste ou de la fonction publique, ou de principes de morale propres à la profession (on ne trompe pas le client, c'est lui qui est roi...). Elle se traduit plus souvent négativement, par la distance prise par rapport aux ouvriers, à la clientèle immigrée ou riche, par rapport aux membres de la parenté qui sont devenus bourgeois (ou aux collègues "qui s'embourgeoisent"). Quand il y a eu hétérogamie au départ par suite du mariage d'une employée avec un ouvrier, celle-ci a tout fait pour réduire l'écart social et homogénéiser le couple. "J'ai changé de personnage quand je suis entré à la banque", dit un employé qui avait fait auparavant diverses expériences professionnelles. Si l'identité se traduit rarement par l'expression directe" nous, les employés...", elle apparaît quand même à forte base professionnelle, car c'est la situation professionnelle -renforcée par la double profession du couple - qui a permis d'accéder au mode de vie actuel que l'on aménage peu à peu.

5. L'univers du temps libre

Quelle que soit la situation actuelle, ces couples ont accédé non pas seulement au temps libre qui ne serait qu'une simple récupération, mais aux loisirs "occupés" et aux vacances actives. Chez les plus jeunes, cet attrait des occupations du temps libre s'est même traduit par une stratégie explicite de "prolongation de la liberté", c'est-à-dire d'un délai avant d'avoir le premier enfant, afin de continuer un peu en couple les activités de jeunesse.

5.1. L'organisation du temps libre

Dans ces emplois à horaires "classiques" (seules, deux femmes travaillent parfois pendant le week-end : une infirmière et une commerçante), il faut noter que, pour les postiers, le travail en brigades introduit un rythme particulier, ainsi que le travail du samedi matin. Les fins de semaine, en tout état de cause, passent rapidement : c'est le moment où le rythme se relâche ("on flane", on traîne"), et où le retard accumulé à la maison se résorbe. Pour les employés de banque astreints à une certains tenue durant la semaine, c'est la décontraction.

"Moi, sitôt que j'arrive, le costume, ça y est, jusqu'à demain matin, je ne le mets plus. Et le samedi, c'est le "training" tout le jour, pas rasé..." (Homme employé de banque, 34 ans).

La notion de temps libre n'a évidemment pas le même sens et le même contenu chez les hommes et chez les femmes, du fait des activités domestiques et familiales dont elles continuent -nous l'avons vu- à assumer la majeure partie une fois rentrées du travail. Mais cette disproportion est quand même moins forte que dans d'autres groupes sociaux, en particulier dans le milieu ouvrier. D'une part, l'organisation est très poussée : ainsi, certains achats sont échelonnés dans la semaine, en particulier au supermarché, et souvent effectués par les hommes, du fait des heures de sortie assez commodes le soir (1) ou des demi-journées libérées par les "brigades". Les travaux ménagers bénéficient aussi de cet étalement au long de la semaine. D'autre part, l'espace de la maison est assez rationnellement aménagé, l'équipement électro-ménager, très complet, et le souci de la perfection parfois relativisé, comme nous l'avons vu. Enfin et surtout, les tâches domestiques sont mieux réparties : outre un ou deux cas où une femme de

---

(1) Les employés de banque sortaient, au moment de l'enquête, entre 17h. et 17h.30 selon les agences.

ménage vient une fois par semaine pour le gros entretien, les situations de cohabitation ou de proximité incitent la mère ou à la belle-mère d'apporter son aide, enfin, le partage entre homme et femme permet d'avoir terminé plus vite l'entretien de la maison et la préparation des repas. De ce fait, certaines femmes peuvent avoir en semaine, quelques soirées libres, occupées à des activités à la maison, ou consacrées parfois à des sorties en couple, surtout chez les plus jeunes. Bien entendu, l'arrivée des enfants modifie cette liberté, ce qui est fortement ressenti par ceux qui viennent de franchir le cap : il y a, comme nous le notions, "avant" et "après" les enfants.

La fin de semaine, c'est aussi surtout le dimanche, le temps des sorties hors de la ville. On sort pour aller voir la parenté, on sort en famille hors des lieux encombrés : à la mer, dans la campagne pour marcher ou jouer aux boules ; on revient au village d'origine s'il est proche. Quelquefois, on voit ces amis "familiers" et l'on sort avec eux. Mais pour ceux qui n'ont jamais fini d'installer leur maison et d'aménager leur jardin, "on s'enferme", on profite du jardin, parfois en reconnaissant que ces occupations sont "plates".

5.2. Que fait-on ?

Les contenus des loisirs expriment bien l'ambivalence du milieu social. Outre la survivance de "loisirs de jeunes" se traduisant par des sorties (cinéma, discothèque, bal...), on retrouve dans l'emploi du temps libre un mélange d'occupations propres au milieu populaire et d'activités qui se sont diffusées d'abord dans les classes moyennes.

- La télévision occupe encore une très grande place. Pour 4 couples qui expriment leur distance par rapport à son omniprésence, et qui se refusent à s'en rendre esclaves, 10 couples au moins expriment explicitement le plaisir qu'ils en retirent ; à la fois parce qu'ils considèrent que c'est une détente et une source de distractions variées, et d'autre part parce que c'est une occupation à domicile, qui évite de sortir, où l'on reste en famille...

> *"S'il y a un film intéressant, on le regarde. D'abord, s'il y a un film intéressant, dès qu'on arrive du travail, on mange tôt pour que moi je puisse finir, faire ma vaiselle, nettoyer la cuisine, je vais m'installer dans mon fauteuil, même si le film est intéressant, je fais du canevas, de temps en temps, je jette un coup d'oeil, ou alors il faut vraiment que le film me plaise pour que je laisse mon ouvrage... Un feuilleton qui dure 1/2 heure ou 3/4 d'heure, à la limite, ça va, mais un film, des fois, çà m'énerve... Moi la télé, je l'ai, je la regarde, même le samedi, il y a des feuilletons ou*

dessins animés ou autres, je mets la télévision pour que ça me fasse une compagnie, mais autrement, je ne peux pas dire que je suis tous les programmes...". (Femme aide-comptable dans une association, 26 ans, homme employé de banque, 28 ans, pas d'enfant).

- Les activités liées à l'aménagement de la maison sont très absorbantes, en particulier pour ceux qui ont accédé à la propriété d'une maison individuelle : le bricolage (qui va jusqu'à des réparations ou des finitions importantes), le jardin.

"Les légumes du jardin, c'est mon père qui s'en charge. Nous, on s'occupe des fleurs. Disons que depuis qu'on a la maison, on a beaucoup de travail. On s'est installé la cuisine par nous-mêmes, mon beau-frère nous a aidés aussi, après, il faut poncer, il faut peindre. On n'a pas fini là, on est en train de reponcer les meubles, parce que c'était mal fait... On a retransformé, on a fait venir l'électricité, le gaz..." (Femme contrôleur PTT 38 ans, Homme préposé PTT 38 ans, 2 enfants).

Plusieurs femmes mentionnent qu'elles exécutent des travaux manuels (couture, tricot, canevas...) surtout parmi les plus âgées, et qu'elles font de la cuisine "par plaisir". Cette diversification des loisirs de maison entre homme et femme prolonge d'une certaine façon le partage des tâches que nous avons relevé. Les activités masculines de détente comportent en effet souvent des "hobbies" qui leur sont personnels, tels que la philatélie, la photo, l'orgue électrique, le batterie... souvent avec un matériel coûteux qui rentre dans la programmation des dépenses familiales, alors que les femmes en restent à l'exercice de travaux "para-domestiques" ou à la lecture.

Dans le cadre de la maison, ou parfois au travail on participe encore aux loteries nationales : loto, tiercé... autre héritage des habitudes populaires.

"Si je gagne au loto, alors, j'arrête le travail. Je joue une fois par semaine. On a déjà gagné certaines fois trente ou quarante francs, juste pour le remettre en jeu... on joue au travail, on joue à six avec les collègues... On avait gagné un peu, on est restés cinq ou six mois sans avoir à reverser d'argent pour les mises, mais on n'a jamais gagné plus". (Homme contrôleur PTT 37 ans, femme employé PTT 37 ans).

- Mais certains couples ont une activité de loisir qui se rapproche davantage des classes moyennes. Les sorties au restaurant (seuls ou avec les amis) sont souvent mentionnées surtout chez ceux qui n'ont pas encore d'enfants ou n'ont plus d'enfants en bas-âge ; l'activité sportive commence à s'intégrer, et à côté des sports masculins traditionnels, on voit émerger l'expression corporelle, le ski (la moitié des couples), le tennis -qui "rattrapent" progressivement ces milieux en évolution, disposant d'un budget relativement large (1) . Le désir de nature, la marche, l'attrait de la montagne opposé à la plage où l'on s'entasse, manifestent des tendances nouvelles issues à la fois du besoin d'équilibrer la vie urbaine, de fuir la pression sociale et d'avoir une activité physique qu'un travail complètement sédentaire n'offre pas : à l'ouvrier fatigué de sa semaine, s'oppose l'employé avide de remuer en plein air. Pour certains, les ascendances rurales réveillent ce besoin d'air libre ; pour d'autres, des attitudes héritées de "l'écologisme" se font jour. Ces activités se font en famille, à pied ou en vélo. Par contre, d'autres activités de plein air telles que le bateau, la pêche sous-marine... sont l'apanage quasi-exclusif des hommes avec leurs frères ou cousins ou avec des copains, tandis que les femmes s'allongent sur la place et restent là : "elles adorent ça comme toutes les femmes", comme le dit un technicien de laboratoire dont la femme est employée de banque, généralisant hâtivement un comportement qui n'est pas forcément l'apanage de ces femmes souvent très actives. On remarquera que ces hommes employés ne sont plus des adeptes de la chasse ou de la pêche à la ligne traditionnelle, ce qui les distingue des ouvriers et des ruraux.

Dans le domaine culturel, la base reste constituée par les produits courants diffusés par les médias. Tous ces foyers, nous l'avons vu, sont équipés d'appareils musicaux, télévision, radio, tourne-disque, parfois magnétoscope. Fait plus original : certains exécutent leur propre musique, guitare, orchestre, orgue électrique (uniquement des hommes). Le contenu musical reste largement celui des variétés, des chanteurs "dans le vent" que l'on va parfois écouter en concert, du rock.

---

(1) Les hommes font très fréquemment du sport ; les femmes, beaucoup moins, même lorsqu'elles en ont fait lorsqu'elles étaient plus jeunes. Elles font parfois de la gymnastique, ou vont à la piscine à l'heure de liberté de midi, voire en sortant du travail avec des collègues. Quoique ce comportement soit encore rare, il manifeste une certaine "culture du corps" spécifique jusqu'ici des classes moyennes et supérieures.

La lecture est très appréciée soit comme détente (romans faciles, romans policiers), soit comme moyen d'acquérir des connaissances nouvelles (encyclopédie, livres techniques). Comme la télévision, c'est l'occupation qui reste compatible avec la présence d'enfants jeunes que l'on ne veut pas laisser seuls le soir. Ceux qui sortent malgré tout, c'est-à-dire ceux qui n'habitent pas trop loin des centres-villes et qui peuvent laisser leurs enfants, mentionnent le plus souvent le cinéma -même lorsqu'ils avouent que certains films comme ceux de Godard leur paraîssent "difficiles"-, les concerts de chanteurs (SARDOU, LAMA...), voire le théatre, certains restant fidèles aux pièces légères, tandis que d'autres essaient d'aborder le théatre nouveau tel que la Criée à Marseille.

"Ici, oui, il y a pas mal de choses au point de vue théatre : il y a eu Robert Lamoureux, il y a eu Jean Lefèvre, ils sont venus ici, il y a pas mal de pièces qui sont venues. Ce sont des tournées qui passent. Il paraît que c'est très intéressant, ça nous tente quand même. Il va falloir qu'on en profite, il ne faut pas vivre en sauvage..." (Femme infirmière 23 ans, homme employé de banque, 30 ans, 2 enfants).

L'accés à une culture un peu plus intellectuelle apparaît encore comme un effort plus que comme un plaisir, mais le fait même de la citer, et de s'y référer constitue une évolution par rapport aux familles d'origine, évolution plus ou moins avancée selon les couples. L'homogénéité professionnelle recouvre sur ce point de fortes disparités d'activités et de centres d'intérêt.

5.3. Les vacances

Elles tiennent une grande place dans l'année, et pas seulement à cause des enfants. Les familles de cette catégorie sociale ont accédé aux vacances, dont la génération précédente avait profité beaucoup plus épisodiquement. Au minimum, on part "dans la famille", "chez les parents" lorsque ces derniers résident en zone rurale, et c'est tout autant l'occasion d'intensifier les contacts avec la famille élargie quand on en est un peu éloigné que de se détendre, puis parfois de laisser les enfants aux grands-parents quand il s'agit de reprendre le travail. Mais ces vacances à bon marché coexistent le plus souvent avec des formes plus prisées, plus valorisées socialement. Certaines familles passent ainsi une semaine ou une quinzaine à l'hôtel, ou dans un appartement loué, ou encore dans les maisons collectives de vacances offertes par le comité social ou le comité d'entreprise. Par contre, le camping, autre forme populaire, est refusé, en particulier par les femmes : il n'est pas assez confortable, oblige à des opérations

ménagères dans de mauvaises conditions (moins bien que chez soi) et peut-être se cache-t-il aussi dans ces propos un certain rejet précisément de cet aspect "populaire" du comping et de la promiscuité avec une foule où l'on n'est pas tranquille.

Enfin, il faut souligner la diffusion presque générale des séjours de ski, aidés souvent par les installations des banques ou des PTT, ou encore des entreprises où travaille le conjoint quant il n'est pas employé. On y va régulièrement, comme la plupart des collègues.

> *"L'an dernier, nous sommes allés près de Dax dans un petit village, c'était des bungalows qui appartiennent à la banque ; c'est le comité d'entreprise qui s'en occupe. Chacun a son bungalow, sa cuisine, chacun était chez soi, c'était très bien. Il y avait énormément de distractions, seulement nous, comme on ne connaissait pas bien ce système de vacances, on avait peur, on n'a pris qu'une semaine : on n'a pas tellement profité du village de vacances parce qu'on voulait se promener, voir l'océan. Mais on l'a beaucoup regretté parce que c'était très bien, reposant, vraiment très agréable, et au point de vue distractions, il y avait vraiment de tout, tous les soirs : soit le cirque, soit le bal, soit les jeux, il y avait des concours, du football, du tennis, du rugby, il y avait trois piscines et des cours de natation pour ceux qui voulaient, on pouvait louer des vélos, vraiment, c'était très complet... L'aîné s'est vraiment régalé, parce qu'il a fait la connaissance de petits copains. Mais nous, on ne s'est liés avec personne, en une semaine et en ne restant pas sur place, ce n'est pas possible... On prenait le frais le soir sur la terrasse, tranquilles... On verra l'an prochain si on peut aller ailleurs". (Femme sans profession, 28 ans, homme gradé à la banque, 34 ans, 2 enfants).*

Les installations offertes par l'administration, mais plus encore par les comités d'entreprise semblent bien jouer un rôle moteur dans cette accoutumance aux vacances et à de nouvelles formes d'activités de loisirs, même si l'attitude reste encore ambivalente par rapport aux contacts sociaux qu'elles doivent impliquer : il faut un peu de temps et des circonstances favorables pour sauter le pas. Le tiers des couples de ce groupe d'employés l'a déjà tenté ; plusieurs autres l'envisagent- et ceci d'autant plus facilement qu'on ira dans des installations où l'on ne retrouvera pas les collègues directs. C'est peut-être ce qui explique que les clubs de loisir au long de l'année (bibliothèques, sports...) aient moins de succès, peut-être parce qu'on y retrouve les collègues que l'on côtoie tous les jours.

Les voyages, très prisés dans ce milieu, constituent une forme habituelle d'évasion, qu'on les réalise ou qu'on en rêve. Certains ont beaucoup voyagé avant d'avoir leurs enfants : cela faisait partie de ce temps où le couple voulait profiter de la vie. Mais plus de la moitié des couples continuent encore maintenant à voyager, et spécialement, aiment aller à l'étranger. Ce thème de l'évasion récurrent dans certains interviews, est peut être (comme les sorties dans la nature) la contre-partie de la vie assez régulière, voire minutée et monotone, que ces employés vivent au long de l'année. Ils considèrent que c'est pour eux un moyen de connaître, de voir du neuf, de se cultiver sans effort : comme à travers la lecture, on cherche l'occasion de parfaire ses connaissances et celles des enfants.

Ce rapide survol des domaines où se déploie l'activité hors-travail de ces employés "stables" montre que si la vie de famille un peu recluse reste hautement valorisée ("c'est la vie de famille l'essentiel, j'aime la vie de famille..."), cela n'exclut pas la recherche de distractions, même si elles se passent encore en famille. Mais surtout, quelles que soient les activités et le cadre où elles se déroulent, la plupart des couples (y compris les femmes) ont intégré un "tiers-temps" en plus du travail et des obligations familiales. Ces employés ont la force physique, les moyens financiers et le minimum d'ouverture culturelle (au sens large du terme) pour donner à ce tiers-temps un contenu actif et parfois en faire un lieu de rencontres. De ce fait, ils n'acceptent pas le débordement des heures de travail, même pour tenter une promotion, ni les restrictions financières qui obligeraient à se priver de loisirs. A l'extrème, comme l'ont fait deux couples, on préfère renoncer à l'accession à la propriété, pourtant tellement prisée dans ce milieu, pour éviter que l'achat du logement ne compromette certaines activités (aller au restaurant, sortir à la mer ou au ski, partir en vacances...), ou encore on effectue le maximum d'aménagements par soi-même pour en diminuer la charge.

6. La gestion financière : ne pas se priver

L'exemple que nous venons d'évoquer illustre une certaine possibilité de choix, caractéristique du rapport à l'argent dans ce groupe social. La notion de niveau de vie y est très prégnante, dans la majorité des cas, parce qu'il s'agit d'une conquête ou d'un progrès patiemment acquis ("c'est nous qui nous sommes faits nous-mêmes"), mais surtout parce que l'on compare l'aisance présente à la vie des parents, ou à certaines périodes particulièrement difficiles : chômage, arrêt du travail de la femme... L'essentiel est donc de maintenir ce niveau de vie ; pour les enfants, on souhaite qu'ils aient la vie aussi facile

qu'aujourd'hui, ou même plus facile, plus qu'on ne désire pour eux une promotion sociale.

"Nos exigences ont grandi", disent les plus vieux ; un jeune couple raconte que lorsque sa belle-mère vient chez eux, elle trouve que c'est "luxueux"... Les plus jeunes ont pris l'habitude de dépenser facilement soit avant leur mariage, soit juste après, lorsqu'ils n'avaient pas de charges.

C'est ce niveau de vie qui permet l'accés à la sécurité, à l'installation, à la consommation de biens nouveaux ou d'activités nouvelles. C'est aussi en partie pour son maintien que la femme n'a pas cessé le travail.

Le thème de la privation opposée à la jouissance revient donc de façon récurrente, avec toutes sortes d'exemples symboliques : manger des patates, ne pas pouvoir se payer un bifteck, renoncer à acheter le vêtement ou la bricole qui vous tente... Souvenirs de la vie des parents ou exemples de couples amis qui se sont trop endettés. La limite des engagements financiers, pour eux, ou de la diminution des ressources venant d'un allègement du travail, ou d'une augmentation des charges, c'est le seuil (fort subjectif) où l'on devrait "se priver".

"On n'a pas tellement de problèmes ; de toutes façons, il suffit de s'organiser et de ne pas dépasser ses limites. Mon mari est un homme très prévoyant, on sait où on va, c'est tout. Mais je ne suis pas là à tout compter, sou par sou et franc par franc. Il arrive un moment où l'on n'a plus envie de vivre de cette façon là". (Femme 38 ans, employée aux PTT, homme 43 ans agent de maîtrise 1 fille).

"Chez mes parents, il y a eu une période où ça ne brillait vraiment pas. J'étais auxiliaire, et je demandais aux femmes si elles voulaient que je les remplace, que je fasse des heures supplémentaires, alors je gagnais 3 ou 4 francs de l'heure, à ce moment-là, c'était pour acheter des beefsteacks à mes frères et soeurs. Evidemment, ça, tout le monde ne l'a pas connu, ils ne peuvent pas l'apprécier..."

On comprend mieux alors l'attitude de cette même femme et de son mari par rapport à d'éventuelle restrictions.

"On a des amis qui construisent, mais quand vous allez chez eux, vous mangez les pommes de terre bouillies, et quand ils viennent chez nous, ils mangent comme des goinfres parce qu'ils n'ont rien mangé de la semaine... Ils ne partent jamais en voyage. Nous, c'est

un choix... S'il faut, on préfèrerait vivre dans la caravane si on n'a pas de maison, mais ne pas renoncer à vivre et à voyager. On n'a pas de quoi faire des économies, alors on va économiser sur quoi ? L'année prochaine, ça ne vaudra plus rien ; et puis, il y a si peu de gens qui arrivent à la retraite..." (Femme 40 ans, employée aux PTT, homme 44 ans technicien aux bases aériennes, 1 enfant).

"C'est très dur, dans la région surtout. C'est que moi, je veux bien acheter, mais je ne veux pas non plus qu'on se prive de tout, avec deux enfants, on ne peut pas se permettre de se priver de tout. Alors, on attend. (Femme 23 ans, infirmière à l'hôpital, homme 32 ans, employé de banque).

"Ma mère cousait quand elle était jeune, elle nous a toujours habillés... Quand je réalise maintenant tout ce qu'elle faisait... je lui disais l'autre jour quand elle était là : "je n'ai pas encore compris comment tu faisais, avec tes quatre enfants, le ménage, l'entretien du linge de tout ce monde, faire les courses, faire manger tout ce monde, et encore le jardin, elle faisait son jardin de fleurs et le jardin potager... et en même temps, elle travaillait comme ouvrière...".(Femme 31 ans secrétaire à l'hôpital, homme 32 ans, employé de banque, 1 enfant).

"Ah pour ça, on n'est pas du tout organisé. C'est pour ça qu'on a parfois de grosses surprises. Je vois, on a beaucoup d'amis, c'est tout, tout... alors que nous, c'est les chèques. Alors les chèques, ça y va... Mais jusqu'à présent, ça a toujours marché, alors on continue. J'aime changer, voir plein de choses... En plus, on ne veut pas se priver... C'est pour ça que je ne veux pas arrêter de travailler, je veux me payer tout ce que j'ai envie, c'est trop beau la vie...". (Femme 23 ans, aide-puéricultrice, homme 26 ans employé aux PTT, 1 enfant).

L'accession à la propriété du logement se situe dans cette limite. L'achat de la maison est valorisé dans ce qu'il signifie d'indépendance, de retrait, de calme, de jardin... C'est aussi le signe d'une certaine réussite personnelle et familiale. Mais on l'achète avant tout pour soi, et non pour le montrer (la preuve en est qu'on y reçoit difficilement les "étrangers", par exemple les collègues de travail). C'est enfin la sécurité financière quand on calcule que ce sera un bien d'échange, le cas échéant, et surtout qu'on évite ainsi "de jeter le

loyer par les fenêtres". Alors, puisqu'on achète, souvent on "voit grand", plus grand que les besoins actuels.

L'équipement de la maison se situe dans la même logique : s'installer, avec tout ce qu'il faut. "J'ai tout, sauf le congélateur" dit un couple. On achète en priorité le mobilier, les équipements ménagers et l'audio-visuel. Les équipements de loisirs individuels, qui sont nombreux, en particulier chez les employés de banque, entrent dans la logique de l'auto-suffisance et du désir de rester chez soi. Même si le "goût" dans l'aménagement ne correspond pas toujours à celui de la classe moyenne (mobilier lourd, décoration un peu tapageuse), il n'y a généralement pas cette accumulation de "gadgets" et d'objets décoratifs que l'on trouve dans certains intérieurs ouvriers : les employés préfèrent (et peuvent) acheter du solide et de "l'utile".

De ce fait, le bien ostentatoire-type (la voiture) tient assez peu de place dans les dépenses. Souvent, le couple doit en avoir deux à cause des trajets de travail, mais ce sont des voitures anciennes, ou de petit modèle. Dans les couples de la banque, on trouve seulement 3 cas où la voiture apparaît comme un peu plus luxueuse : Mazda, Capri, Lancia.

Si l'on regarde l'équilibre général du budget et de la consommation, il est clair que, pour les employés de banque au moins, les facilités financières offertes par leur société permettent de suivre cette logique d'acquisitions progressives ; mais pour tous, le fait de pouvoir compter sur le lendemain permet à la fois de programmer les échéances et de dépenser tout l'argent gagné. A part le cas du logement, les couples préfèrent au crédit "classique", vis-à-vis duquel ils sont réticents, le prêt en argent de la banque, ou le "découvert autorisé", voire l'épargne en vue de l'achat : mieux vaut se lier à l'employeur qui prête l'argent ou gère les comptes qu'au fournisseur.

Car si ces ménages disent souvent qu'ils désirent "ne pas avoir à compter", c'est un abus de langage, sauf chez quelques très jeunes qui achètent tout ce qui les tente, quitte à ne plus avoir assez d'argent à la fin du mois. En fait, à part eux, tous les hommes ou les femmes de ce groupe prévoient leurs dépenses, les échelonnent dans le temps l'une après l'autre en discutant largement des priorités à établir et ne se lancent pas à l'aveuglette dans une opération immobilière : "je suis assez prévoyant, j'étudie tout...". Ils sont réalistes dans leurs désirs, sachant que leur apparente prospérité trouverait vite ses limites s'ils se lançaient dans des dépenses inconsidérées, car ils n'ont pas de réserves, ni de capitaux, leur seule force étant celle de

leur travail régulier. Le risque paraît donc nul, tant que ce travail continuera à leur procurer ces ressources, qu'ils soient acculés à des problèmes financiers graves, même s'ils ne constituent pas réellement d'épargne. C'est ainsi, comme nous l'avons vu, qu'ils n'envisagent pas que la prolongation éventuelle des études de leurs enfants puisse poser problème. Mais ils gardent de la génération précédente une certaine prudence économique, même s'ils ont abandonné presque tous l'ascétisme forcé qui marquait la vie de leurs parents ou de leurs grands-parents pour une conception plus hédoniste de la vie.

CONCLUSION

A titre provisoire, on peut tenter de résumer les traits principaux qui se dégagent de la manière dont ces employés stabilisés homogames, en fonction de leurs situations de travail telles qu'elles ont été analysées, tentent de conduire leur vie en s'appuyant sur cet emploi sûr qu'ils ont pu atteindre. Ils sont encore conscients que l'emploi qu'ils occupent a représenté sinon une chance inespérée, du moins un aboutissement satisfaisant compte tenu de leurs capacités (1) même s'il est très loin des rêves que certains caressaient, vis-à-vis d'un travail où ils auraient pu créer, être indépendants ou simplement sortir du cadre d'un bureau et de sa routine. La référence à la génération qui a vécu une vie plus dure est encore assez proche, surtout chez les plus âgés ; il serait intéressant d'approfondir le cas des couples qui avaient déjà des parents employés eux-mêmes pour voir s'ils n'ont pas, davantage que les autres, une certaine "décontraction" acquise au cours d'une enfance plus facile, comme on peut le constater sur quelques exemples.

Ces employés se situent donc délibérément, ou par réalisme, hors-compétition. En 1980-81, date des entretiens, ils ne percevaient pas encore de menace précise sur leur emploi, à peine quelques changements dans le contenu et l'organisation des tâches par l'arrivée progressive de l'informatique, mais ils savaient que, de toutes façons, leur catégorie n'était pas, comme telle, porteuse d'avenir. Il faut noter du reste que leur niveau d'information sur l'avenir de leur branche est faible, fragmentaire, souvent réduit à la situation locale (peut-être aussi du fait de leur faible engagement syndical). Ils

---

(1) Il est probable que cette satisfaction relative évoluera assez vite, à mesure qu'à défaut de mieux, des jeune diplômés de l'enseignement technique ou supérieur se résigneront à postuler ce type d'emploi.

cherchent donc avant tout à aménager le "créneau", la "niche" qu'ils ont pu occuper grâce à des circonstances favorables, et croient encore qu'ils pourront prévoir le déroulement des étapes ultérieures- ce qui ne les incite pas pour autant à élaborer des projets aventureux.

L'objectif principal est donc d'organiser sa vie et son indépendance en prenant appui sur la situation professionnelle acquise qui constitue le cadre d'organisation de leur existence, et en trouvant et développant des centres d'intérêt extérieurs au travail -au premier rang la famille. Cela ne veut pas dire qu'ils font leur travail sans goût, ni conscience, avec ennui. Mais l'intérêt qu'ils y prennent se situe davantage par rapport au contexte -les collègues, les clients- que par rapport aux contenus, sauf pour quelques tâches plus techniques à la banque. La recherche d'un mode de vie maîtrisé s'assortit de la préoccupation de s'entourer de nombreuses précautions pour ne pas rompre un équilibre fragile, précautions qui jouent même dans l'organisation du temps. Là encore, on peut constater chez les plus jeunes que cette économie prudente tend à se modifier, du fait de l'accoutumance à ne manquer de rien, et peut-être aussi parce qu'ils ont mieux intégré l'existence des sécurités collectives (et du soutien familial plus efficace) pour garantir leur vie quotidienne et parer aux aléas.

Par certains côtés, ces traits rappellent ceux que GOLDTHORPE a prêté aux "ouvriers de l'abondance" : en particulier le désir d'élever son niveau de vie plutôt que son statut social, ce qui différencie ce groupe des "stabilisés" des "promotionnels" que nous allons examiner ensuite, et le fait que c'est à l'extérieur du travail qu'ils voient le domaine de la liberté. Certains de ces employés ne sont peut-être pas encore définitivement stabilisés dans le tertiaire de bureau : sinon pour eux (trois couples envisagent des reconversions vers l'artisanat ou le petit commerce, au moins pour l'un des conjoints), du moins pour leurs enfants pour lesquels ils n'excluent pas en théorie un éventuel métier manuel (1). Peut-être ce doute provient-il de la non-possession d'une véritable qualification professsionnelle dont ils ont conscience : ils occupent un emploi, ils ne pratiquent pas un métier. Mais ils

---

(1) Nous avons vu que le discours des parents concernant l'éventuel accés de leurs enfants à un emploi manuel était surtout le fait de ceux qui sont encore très loin de cet avenir professionnel. Le métier manuel auquel ils pensaient vaguement ne renvoyait, par ailleurs, certainement pas à la "vente de la force de travail" dans une usine ou sur un chantier, mais beaucoup plus à l'idée d'un métier exercé de façon indépendante, de type artisanal.

prennent leurs distances, par rapport aux ouvriers et à leur mode de vie, tant sur le plan de l'habitat que sur celui des relations et des loisirs, et leur sensibilité aux incitations et aux modèles issus de la classe moyenne, référence lointaine, se reflète dans les pratiques dont nous avons souligné quelques traits composites.

Pour les femmes, l'accés à un poste d'employée a été, plus encore que pour les hommes, une chance d'indépendance : par rapport à leur famille d'origine, mais aussi par rapport au conjoint qu'elles ont choisi à un niveau proche d'elles. Le fort attachement à leur travail (au fait de travailler, mais aussi au milieu de travail concret) découle vraisemblablement du sentiment qu'il est le garant de cette possibilité pour elles de vivre à parité avec leur conjoint. On se trouve de ce fait en présence d'une situation sans doute assez spécifique à ce groupe quant à l'évolution des rapports entre hommes et femmes, en particulier aux PTT : tâches équivalentes dans le milieu de travail (même si les chances d'avenir sont différentes : mais précisément, ce groupe n'a pas d'ambition d'avenir, même chez les hommes) ; apports presque identiques aux ressources familiales ; pas de dominance dans le couple sinon celle qui tient aux diférences des caractères ; prise en charge partagée des responsabilités, en particulier par rapport aux enfants. C'est ce qui pourrait paradoxalement (mais ce paradoxe n'est qu'apparent) expliquer la fragilité de certaines de ces unions, fragilité que les statistiques mettent en évidence par les taux de divorce, en cas de rupture du contrat tacite de partage, ou d'espoirs déçus sur ce point ; les capacités de faire face à leur propre existence permettant en outre aux femmes d'assumer éventuellement une séparation (1).

L'accent mis sur la qualité de la vie hors-travail se retrouve quant aux attitudes par rapport aux enfants. Les enfants ne sont considérés ni comme un capital pour l'avenir (pour les vieux jours), ni comme un espoir de réussite sociale et de valorisation à travers eux, mais comme un facteur, plus ou moins essentiel, de la qualité de la vie.

---

(1) Une ou deux femmes de ce groupe assument en fait déjà la part principale des responsabilités et même de la charge matérielle de la famille et des enfants, leur mari étant totalement ou partiellement "absent" des décisions quoditiennes et menant une vie à part. Il y a en outre, dans notre échantillon sélectionné sur le critère du couple, 2 cas de divorce, puis remariage. Un divorce est intervenu entre la sélection de l'échantillon et les entretiens.

A la limite -deux couples ont pour le moment agi ainsi- on peut s'en passer, au profit d'autres centres d'intérêt. Dans la quasi-totalité des cas, l'enfant s'intègre dans le projet ; et quand la décision en a été prise, on fera tout pour lui ou leur assurer le maximum de chances et pour s'en occuper avec vigilance, en y trouvant du reste une source de satisfactions. Peut-être, à l'origine du projet, décide-t-on d'avoir les enfants "pour soi", l'idée d'une continuité de la lignée, ou d'un quelconque devoir civique semblant totalement absente de cette décision, et aussi parce que c'est la norme (1) ; mais dès avant la naissance, l'enfant va être traité en fonction de ce qu'il est et veut devenir, les parents n'ayant pas de visée précise et volontariste sur un mode d'insertion future pour eux.

Au total, rapport au travail et à la vie et distance par rapport à ceux qui ne sont pas partie prenante du même groupe professionnel déssinent bien les contours d'une catégorie à part, numériquement importante dans la société, dont la position est socialement plus défensive qu'offensive : garder les acquis et les aménager, grâce à la régularité et la stabilité du travail. Sans doute la conscience de cette position propre est-elle plus professionnelle que collective ; la ligne de trajectoire individuelle (où l'on se situe par rapport à ses propres origines) est mieux perçue que l'histoire du groupe dont les contours sont mal définis et la formation hétérogène. S'il y a aliénation dans la monotonie et la dépendance du travail, et dans son image terne ou négative vis-à-vis de l'extérieur : les bureaucrates, les fonctionnaires..., elle n'émerge guère de façon agressive ; par contre, la conscience de l'impuissance pour modifier profondément le cours des évènements collectifs incite au repli sur l'immédiat et le familier, ce qui n'est guère un facteur favorable à une mobilisation collective. Comme le souligne A. GORZ : "l'individu est sollicité de s'évader de sa condition de producteur social, de se reconstituer un microcosme privé dont il jouirait et sur lequel il règnerait en souverain solitaire" <18>.

---

(1) On peut faire l'hypothèse que cette norme sera quelque peu ébranlée à mesure que le rapport entre le bonheur personnel et la fondation d'une famille se modifiera ; mais ce n'est pas une évolution propre à ce groupe seulement.

II. LES EMPLOYES PROMOTIONNELS

Le groupe des employés "promotionnels" se décrit moins aisément que celui des employés "stabilisés", et ceci pour trois raisons :

1) Il existe à ce niveau une différence plus marquée entre les employés des PTT et ceux des banques, tenant en particulier au mode de promotion. Rappelons que la promotion aux PTT s'obtient à la suite d'un concours, ou d'une mutation sur une filière de progression bien définie: receveur de recettes de plus en plus importantes, qualification dans des services techniques, inspecteur ; il existe un seuil bien caractérisé, dont les règles d'accès sont connues : les vrais "promotionnels" sont donc relativement faciles à identifier, ce qui a pu nous amener à n'inclure qu'un nombre limité de cas dans cette catégorie ; par contre, y sont inclus deux inspecteurs (un homme, une femme), entrés à des niveaux inférieurs dans l'administration, et qui sont parvenus en cours d'emploi à préparer et passer le concours.

Dans les banques, la tendance promotionnelle est plus diffuse, parce qu'elle est liée tout autant à une stratégie vis-à-vis de la hiérarchie (se faire remarquer, se distinguer de la masse) qu'à des examens, condition souvent nécessaire mais non suffisante pour avoir de l'avancement. On peut donc se déclarer "promotionnel" sans pour autant faire beaucoup d'efforts réels, et en particulier sans s'obliger à du travail supplémentaire en plus des horaires obligatoires. Par ailleurs, nous n'avons pas retenu de cadres déjà parvenus à ce niveau supérieur dans l'échantillon, et les échelons qui différencient les gradés sont variables selon les banques, et souvent liés à l'ancienneté.

Compte tenu de ces différences, trois employés des PTT seulement (dont deux ayant déjà accédé au grade d'inspecteur) sont classés parmi les promotionnels, tandis que 9 employés de banque le sont.

2) L'effort promotionnel peut se retrouver à des moments assez différents du cycle de vie. Certains employés jeunes sont en train d'accomplir leur première étape, spécialement dans les banques où, sauf pour les cadres, l'entrée au plus bas niveau est la règle : ceux qui veulent "avancer" doivent commencer de bonne heure. D'autres ont au contraire derrière eux un début de promotion ; par exemple, dans les PTT, un concours de controleur qui ne différencie pas leur travail de celui des AEX, et qui ne semble pas avoir une suite pour le moment : ils

sont arrêtés dans la progression à un niveau qui leur paraît sans doute satisfaisant, compte tenu de leurs priorités. Nous les avons classés parmi les employés "stables" pour cette raison. Certains, plus âgés, se disent en voie de progression professionnelle, en particulier dans les banques, mais ne semblent plus avoir beaucoup de chances objectives d'accéder réellement à un niveau supérieur, celui des cadres ; en tous cas, la probabilité d'une promotion effective semble difficile à apprécier. Nous n'avons donc retenu dans ce groupe que ceux qui avaient une visée concrète de promotion assez proche ou déjà en cours de réalisation.

3) Si l'on s'attache, comme nous l'avons fait, au mode de vie du couple, il est clair que les employés choisis dans l'échantillon et mariés à un conjoint déjà cadre ou en voie de le devenir dans une autre branche doivent être considérés de ce fait comme étant en promotion sociale, conséquence de la promotion professionnelle de leur conjoint. Cette "promotion par alliance" constitue encore une autre variété dans le groupe des promotionnels. 4 couples PTT et 1 couple de la banque sont dans ce cas.

La classification que nous avons opérée ne s'appuie donc pas seulement sur des trajectoires difficilement comparables, mais tout autant sur les aspirations qui peuvent, par des voies différentes, créer des modes d'insertion tant professionnels que sociaux analogues, différenciant ces couples des couples d'employés homogènes et stables précédemment décrits. Ces employés cherchent à "s'élever" au moins en intention, ont déjà franchi une étape décisive par leur mariage ou par leur activité professionnelle, qui les distingue des employés satisfaits de leur condition.

Du point de vue de leurs origines familiales on note, outre les particularités déjà présentées au chapitre 4, dans une majorité de ces couples, l'existence d'au moins un ascendant sur les quatre (père ou mère) ayant appartenu à un service public, une banque, ou une société nationalisée, ce qui a pu constituer une sorte de première étape pour un désir d'ascension à la génération suivante. Les employés des PTT qui, dans notre échantillon, tentent une promotion ont souvent en outre d'autres "promotionnels" parmi leur fratrie, bien qu'ils ne proviennent que dans un cas d'une famille ayant une qualification supérieure à celle d'employé. Chez les employés de banque en progression, s'il existe des cas de frères ou soeurs en ascension, ils restent rares, bien qu'étant tous originaires de familles d'employés ou professions analogues.

Dans l'ensemble, à part quatre couples où au moins l'un des deux conjoints est en "contre-mobilité" (1) on peut donc dire qu'il s'agit essentiellement d'hommes et de femmes qui se font eux-mêmes, plus entraînés par leur milieu de vie ou par diverses influences que par leur entourage familial. Nous verrons que cette conscience d'un progrès attribuable à leur seul mérite est assez vive chez beaucoup d'entre eux, ou tout au moins la conviction que le désir de "grimper dans l'échelle sociale", constitue un facteur décisif, et même exclusif parfois, de la réussite ultérieure. En ce sens, ils correspondent bien davantage que le groupe précédent à certaines descriptions qui ont été faites par les chercheurs américains des employés tournés vers l'amélioration de leur statut. Ils saisissent les chances offertes par leur situation d'une façon assez différente des employés "stables", tentant de valoriser de leur mieux les possibilités de progression offertes par l'appartenance à une administration ou une grande société, alors que les précédents cherchaient avant tout à en aménager les avantages immédiats déjà à leur portée.

1. Les axes prioritaires de la vie

Il est clair que les couples promotionnels ont un plan, font des projets beaucoup plus encore que les employés stables, mais surtout, ces projets s'articulent bien évidemment autour du travail, de la progression professsionnelle. Nous verrons dans la paragraphe suivant que ce projet est axé sur l'un des conjoints de façon prioritaire, et détermine en quelque sorte le comportement de l'autre et sa stratégie vis-à-vis de son propre travail. Mais quoiqu'il en soit, les promotionnels ont conscience qu'il ne faut pas laisser le hasard ou l'automacité décider de leur cheminement professionnel.

Le plan ne peut évidemment être tracé de façon rigoureuse, ne serait-ce que parce que la décision finale revient à la direction de la banque ou dépend de la réussite à un concours ou de l'obtention d'un poste précis -y compris pour les conjoints ou conjointes n'appartenant ni aux banques, ni aux PTT, mais qui, même en voie de promotion, ne sont pas maîtres de l'avenir de leur emploi.

---

(1) Le concept de contre-mobilité s'applique aux efforts promotionnels de ceux ou celles qui tentent de "rattraper" le niveau socio-professionnel de leurs parents.

"Mon avenir, c'est de devenir cadre, de passer ingénieur. Il faut faire ce qu'on appelle "la pépinière" chez nous. Ce sont des formations, quoi, pendant les heures de travail... puis, il y a une sélection qui est faite, assez sévère. Il y a déjà une présélection à l'inscription. Alors là, il n'y a pas de secret : si vous avez un chef de service qui vous aime bien, qui veut vous promouvoir..." (Homme 28 ans, service informatique d'une société nationale, Femme 26 ans, employée de banque, 1 enfant).

Le plan professionnel peut même s'articuler avec une stratégie plus gloable :

"On s'était assigné jusqu'à 30 ans pour réaliser les points essentiels : acheter un terrain et commencer à construire, un métier effectif, la vie familiale (1 ou 2 gosses)... voilà, çà a été fait". (Homme 32 ans, directeur salarié d'une imprimerie, Femme, 31 ans, employée aux PTT, 2 enfants).

Le langage est donc volontariste, marqué par une forte détermination personnelle, qui peut être partagée par les deux membres du couple.

"J'espère... je suis ambitieux, j'espère arriver un jour à un poste de cadre supérieur dans la banque. Dans la banque, il faut être dynamique, il faut savoir se bouger un petit peu... Il ne faut pas avoir peur des contacts humains, et puis ne pas avoir peur d'aller parfois vers des échecs... Il faut savoir faire la part des choses, savoir interpréter, savoir analyser... C'est très passionnant parce que ça nous permet de mettre en pratique les enseignements que je suis amené à suivre puisque je prépare un diplôme d'études supérieures des banques..." (Homme, 30 ans, gradé banque, femme 28 ans, professeur. Pas d'enfant).

"Je suis restée auxiliaire deux ans, puis j'ai passé le concours. Au début, j'étais déçue par le milieu de la vie active, j'avais 21 ans, non 20 ans, je ne voulais pas rester là-dedans, je trouvais ce milieu horrible, vulgaire. J'ai un souvenir affreux de ces débuts. Le travail me paraîssait vraiment tout à fait sans intérêt. Vraiment, je crois que j'ai eu du mérite à ce moment-là. J'ai tout essayé, j'ai fait plusieurs tentatives, j'ai passé le concours de contrôleur... Après la situation des débuts, j'avais le sentiment que j'avais déjà quelque chose, je pensais à l'avenir : ça ne s'arrêtera pas là... Les PTT, cela offre une panoplie de possibilités ; mais je vois autour de moi, il y en a beaucoup qui

n'ont jamais essayé dans leur vie de passer un concours. Moi, je ne comprends pas çà, les gens ne font absolument aucun effort... (Femme 33 ans, inspecteur PTT, Homme 39 ans, agent technicicen EDF, 2 enfants).

L'identification à la société, ou à l'administration, est forte. Les employés promotionnels de la banque emploient le "nous" pour parler des décisions ou des activités de leur banque ("nous avons ouvert une succursale... nous gérons de trés grosses affaires..."), tandis que les cadres des postes insistent sur l'image de marque, la réputation du service public et sur le travail en équipe autour du receveur : "ce sont des relations familiales, non hiérarchiques", sans minimiser pour autant la nécessaire distance entre ceux qui sont revêtus de l'autorité et "les autres" (1). L'aspect parfois scolaire et arbitraire des notations et des contrôles est toutefois déploré, aussi bien dans les banques que dans les bureaux de poste -que ces contrôles proviennent de la direction immédiate ou des pouvoirs centraux.

Chez les hommes, la motivation à la promotion s'articule parfois avec le désir de compenser un arrêt de leurs études qu'ils jugent, avec le recul, trop précipité, parce qu'ils ne se représentaient pas à l'époque l'enjeu d'une scolarité plus prolongée ; il s'agit en outre, en certains cas, d'une "contre-mobilité", leur niveau professionnel de début étant inférieur à celui de leur père ou de leur mère. Pour les femmes, l'arrêt prématuré des études -plus subi, pour des raisons familiales, que voulu- n'a pas entraîné les mêmes conséquences, du fait de l'entrée au travail dans des emplois précaires (auxiliaires des PTT) ou peu qualifiés (banque) et surtout des charges familiales précoces qui ont stoppé les possibilités d'une formation personnelle qualifiante. En fait, on constate encore une fois que ce sont celles qui ont commencé leur vie professionnelle avec une stratégie de continuité et de progression -et qui ont retardé, de ce fait, nous le verrons, l'arrivée du premier enfant- qui ont, sauf exception, une visée promotionnelle réalisée ou en projet.

Alors que chez les employés stabilisés, l'absence d'ambition professionnelle était, souvent pour les hommes et presque toujours pour les femmes, justifiée par des raisons touchant à la vie familiale ou personnelle, il est frappant de constater que les raisons familiales ne semblent pas être invoquées pour sous-tendre la recherche d'une promotion : ni l'amélioration du gain mensuel qui permettra d'élever le

---

(1) Rappelons que de leur côté, les employés stabilisés n'apprécient guère les collègues trop familiers avec l'encadrement.

niveau de vie, ni l'élévation du statut, gage d'un meilleur avenir pour les enfants. L'amélioration financière escomptée n'est évoquée qu'indirectement, et dans un nombre de cas limité, soit lorsque trois hommes signalent leur espoir, grâce à leur promotion, de voir leur femme arrêter son activité professionnelle (au prix, malgré tout, d'un fléchissement au moins temporaire des ressources familiales (1)) ; soit lorsqu'il apparaît clairement chez trois femmes promotionnelles que leur progression compense l'instabilité professionnelle de leur mari.

Il semble donc que l'aspect financier ne fasse pas le poids face à des motifs beaucoup plus tournés vers la valorisation personnelle. Il est vrai que, comme pour les employés stabilisés, la conscience d'avoir déjà atteint un certain niveau de vie, et la sécurité financière, limitent quelque peu les préoccupations financières. Mais il est surtout à noter que la promotion professionnelle vaut essentiellement d'être tentée à cause de la place accordée au travail lui-même, et donc au désir d'en améliorer le contenu et les conditions d'exercice ; mais aussi à cause des potentialités offertes d'être mieux inséré socialement, d'avoir une situation valorisante, d'avoir conscience d'un progrès dont on est l'acteur. Bien entendu, cela s'exprimera par des signes plus concrets de la réussite où la prospérité financière aura quand même sa place.

Par contre, chez les femmes comme chez les hommes, chez les salariés des banques et PTT comme chez les conjoints promotionnels appartenant à d'autres branches, l'accent est bien mis sur la recherche d'un intérêt accru de l'activité professionnelle, sur le désir de réussite, voire sur le pouvoir ou le prestige que l'on retirera de cette progression. Le moteur de la promotion est en quelque sorte endogène, et non instrumental.

> *"C'est uniquement pour changer de travail, ce n'est pas le problème de faire mériter un avancement. Plus on avance dans la hiérarchie, moins cela rapporte au point de vue argent. Ce n'est donc pas pour une raison financière, c'est uniquement pour essayer de faire autre chose, changer de point de vente, connaître d'autres gens, ne pas se lasser dans une routine...". (Femme 38 ans, gradée banque. Homme 43 ans gérant d'une cafétéria dans une administration, 2 enfants).*

---

(1) Nous verrons bientôt que ce souci d'assurer par eux-mêmes l'entretien familial apparaît comme une valorisation supplémentaire d'eux-mêmes et de leurs capacités. C'est en quelque sorte la consécration de leur rôle de "chef de famille".

"J'ai l'indice suffisant pour postuler un emploi de receveur de 4ème classe. Disons qu'au point de vue carrière, c'est déjà beaucoup plus intéressant. J'aimerais que ma femme arrête de travailler, et pour arrêter de travailler, il faut que l'emploi soit suffisant. En tant qu'agent, j'aurais plafonné dans peu de temps, alors que çà me permet de monter plus vite et plus haut. Quand j'aurai l'ancienneté voulue en recette de 4ème classe je pourrai postuler pour une recette plus importante..." (Homme 33 ans, contrôleur PTT, Femme 33 ans, secrétaire. Pas d'enfant).

"ça m'a sûrement apporté beaucoup de prendre de nouvelles responsabilités, parce que je commençais à m'encroûter sur le secteur. Je crois d'ailleurs que c'est un problème, çà : celles qui ne font pas de formation, c'est un danger, elles sont dépassées par les autres, les jeunes qui arrivent... Il faut défendre aussi sa croûte, hein ! ne pas se laisser bouffer par les autres..." (Femme 33 ans, assistante-sociale chef, Homme 33 ans, employé aux PTT, 1 enfant).

"C'est devenu un peu de la routine, maintenant, c'est pour çà que j'ai demandé à partir... Je m'occupe de formation aussi... Les cours que je fais sont payés en plus, mais avec les impôts, les trajets, je ne suis pas trop gagnant... Mais enfin, je fais çà pour le plaisir plus que pour l'argent... De toutes façons, je préfère commander qu'être commandé". (Homme 28 ans, service informatique dans une société nationale, Femme 26 ans, employée de banque, 1 enfant).

S'agit-il d'un déplacement des valeurs en train de s'opérer, moins axé sur la consolidation ou l'amélioration du niveau de vie, telle que nous l'avons rencontrée chez les employés stabilisés, mais davantage vers le positionnement social ?

Il ne faudrait pas en déduire pour autant que, si le projet promotionnel n'intégre pas en première ligne la composante familiale, il reste partiellement étranger aux objectifs stratégiques communs. Les couples se sont constitués dans la plupart des cas autour du projet du conjoint ayant un plan de carrière même vague, ou en a tenu compte ; en tout premier lieu par l'effet de l'investissement de l'un dans son travail sur l'activité professionnelle de l'autre, comme ont l'a déjà vu, et comme cela se confirmera ci-après. Mais aussi par l'influence qu'exerce ce projet non seulement sur l'histoire des déplacements et mutations dans lesquels la famille est entraînée, mais aussi par les possibilités et les ambitions nouvelles qui s'ouvrent lorsque se poursuit régulièrement ou par seuils successifs une progression même

modeste. La manière même dont on prend la vie, dans laquelle le travail tient une place importante et souvent primordiale, induit des attitudes caractéristiques au sein de la famille, avec les enfants, vis-à-vis des relations extérieures, qui se différencient d'une simple valeur instrumentale accordée à l'activité professionnelle et qui en font un critère de positionnement social.

2. L'équilibre du couple et la répartition du travail

Quand le couple s'est formé, dans la majorité des cas, l'éventualité ou même la concrétisation d'un projet promotionnel existait déjà. Les mariages ont du reste souvent été conclus plus tardivement que ceux des employés stabilisés, à cause d'études plus longues, de formation en cours d'emploi ou d'un investissement plus important dans les débuts professionnels. Il y a en tout état de cause, au moment où nous avons abordé ces couples, une dissymétrie évidente entre les deux conjoints du point de vue de leur vie professionnelle, et c'est le projet du mieux placé qui constitue en quelque sorte l'axe de la vie familiale, mais de façon assez différente selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes.

1) Lorsque c'est l'homme qui poursuit une visée promotionnelle, on trouve un fond de comportements communs, avec certaines différences selon qu'il travaille dans une banque ou dans un autre secteur (1), ou aux PTT.

C'est dans ce groupe que l'on trouve quelques (trois) femmes inactives. Certaines ont exercé un emploi au début du mariage, pendant plusieurs années, dans le secteur tertiaire. Elles ont interrompu leur activité lors d'une mutation du mari ou pour se consacrer à l'éducation des enfants. C'est donc la priorité donnée à la promotion du mari, à son travail, et le besoin ou l'envie d'assurer la maintenance de la vie familiale qui ont conduit ces femmes à renoncer à leur activité professionnelle, et non une opposition de principe de leur part. Ce cas ne se rencontre du reste pas parmi les promotionnels des PTT. Ce n'est pas non plus un manque de capacités professionnelles ou scolaires : sur

---

(1) Rappelons que certaines employées et certains employés sont "promotionnels" par alliance, c'est-à-dire par leur mariage avec un ou une conjointe d'un niveau socio-professionnel "intermédiaire" ou de cadre. Ce cas n'existe pourtant pas parmi nos employés masculins de la banque, qui n'ont épousé en aucun cas une femme plus "promotionnelle" qu'eux, ou qui ont freiné cette progression au bénéfice de la leur.

ce dernier point, les femmes ont généralement un niveau équivalent à celui de leur mari (1). Mais c'est, au moins momentanément, le retour à une division du travail entre sexes que l'on appelle (à tort) "traditionnelle".

Parmi les actives, plusieurs d'entre elles ont essayé de progresser (2) ; mais l'argument principal pour y renoncer est le plus souvent le manque de temps pour acquérir une formation ou préparer des examens et la progression ne peut se faire alors que par ancienneté. De surcroît, les mutations nécessaires à la carrière du conjoint ne facilitent pas la continuité. Toutes adoptent donc une attitude en retrait par rapport à la vie professionnelle, admettent que la leur passe après celle de leur mari -qui, lui, peut faire carrière et y consacrer du temps- et après leurs responsabilités familiales, accrues par l'indisponibilité du mari.

Cette priorité a entraîné, parfois des discontinuités professionnelles, des réductions des horaires de travail ou des interruptions d'activité ; soit parce que la mobilité géographique du mari lors d'une mutation leur a fait perdre passagèrement ou durablement

---

(1) Le cas le plus typique est celui d'une femme professeur non titulaire dans un collège privé, qui n'a pas cherché à se présenter au concours, alors que son mari qui avait abandonné ses études dès le baccalauréat vise une promotion dans la banque où il travaille. Il faut noter qu'il est issu d'une famille appartenant à la classe moyenne. Ces phénomènes de "contre-mobilité" seraient à analyser de plus près chez les promotionnels. On remarque par ailleurs que tandis que les femmes promotionnelles sont toutes nettement plus diplômées que la moyenne des autres femmes de l'échantillon (toutes ont le baccalauréat, sauf une et parfois des études supérieures commencées), ce n'est pas le cas pour les hommes : ce qui semblerait prouver une fois encore que les hommes récupèrent mieux des débuts professionnels difficiles, alors que les femmes ne peuvent envisager une carrière sans un bagage scolaire correspondant aux normes exigées, qui est en même temps pour elles une incitation à faire fructifier cet investissement.

(2) Toutes les femmes actives mariées à des promotionnels, sauf deux, sont employées dans des administrations.

leur emploi (1) ; soit parce qu'elles veulent consacrer davantage de temps à leurs enfants surtout lorsqu'ils sont très jeunes, dans la mesure où les responsabilités familiales leur incombent prioritairement.

Lorsque la femme est inactive, aussi bien l'épouse que son mari considèrent comme naturel que les tâches de la maison reviennent à la femme.

"Finalement dans la journée, j'ai quand même le temps de faire ce que je dois faire. Donc, le soir, je peux ne pas dire à mon mari : tiens justement, ça tombe bien, tu arrives, tu vas faire ci, tu vas faire ça. Quand mon mari rentre du travail le soir, si c'est pour voir le chantier, le désordre partout... il faut quand même créer un climat agréable pour tous". (Femme 30 ans, sans profession, Homme 31 ans, démarcheur à la banque. 3 enfants + enfant confié par la DDASS).

Un mari avoue :

"Au début, je mettais la main à la pâte ; et j'ai dit : bon maintenant, c'est fini, surtout qu'elle ne travaille plus". (Homme 34 ans, gradé à la banque, femme 32 ans, ayant quitté récemment son emploi de banque, 2 enfants, enceinte).

Le partage traditionnel des rôles se reconstitue alors de façon très rigoureuse : au mari le travail professionnel, à la femme la responsabilité des enfants et des tâches ménagères, au mari la sphère professionnelle, à la femme la sphère domestique. Le seul travail domestique qui revient au mari est le bricolage, bricolage qui peut d'ailleurs prendre une certaine importance, lorsqu'il s'agit d'aménager la maison, de poser des carrelages, de refaire l'électricité, et qui s'apparente en certains cas à un véritable "hobbie", par exemple la confection de meubles. Ces maris acceptent aussi de faire de façon régulière les courses, qu'ils font parfois avec leur femme pendant le week-end. En dehors de ces tâches proprement domestiques, les tâches découlant de la présence d'enfant sont aussi laissées à la mère de famille, en particulier le suivi de la scolarité.

---

(1) Toutefois, la réversibilité et donc l'abandon du travail chez les femmes est moins accentuée lorsqu'elles ont un emploi stable ou qui se "concilie" mieux avec les tâches familiales. Une employée des PTT ou des banques, même mariée à un "promotionnel "envisage au plus un allègement de ses horaires, mais plus difficilement l'abandon de son activité quasi-assurée de la sécurité d'emploi.

Par contre, les enfants sont davantage mis à contribution et leurs mères les habituent à participer aux travaux ménagers, aussi bien les garçons que les filles.

Dans les couples où les deux membres exercent une activité, le partage des tâches est plus effectif, surtout en ce qui concerne les tâches liées à la présence d'enfants : garde, trajets domicile-école, suivi des devoirs scolaires. Selon les horaires de chacun, les responsabilités éducatives sont partagées : c'est à chacun alternativement de lever les enfants, de les préparer et de les accompagner à l'école, de s'occuper de leur repas, de suivre leur travail scolaire le soir ou de les accompagner à leurs activités extra-scolaires.

Mais en ce qui concerne les travaux ménagers, la responsabilité de l'organisation est toujours assumée par la femme seule et le mari ne fait que l'aider pour certaines tâches particulières, dont la liste est finalement assez réduite : les courses, un peu de ménage, les lits et la vaisselle parfois. Par contre, lessive, repassage, cuisine, sont des domaines qui restent presque exclusivement féminins. Signalons pourtant que dans les couples où le mari est employé aux PTT,, compte tenu de ses horaires en brigade, il est présent à la maison dans la journée, tandis que sa femme travaille, la contribution aux courses et au ménage alors est un peu plus importante, comme nous l'avions noté chez les employés stabilisés. Maix l'activité professionnelle de la semaine tend à faire reporter une grande partie du travail domestique sur le week-end.

"C'est difficile d'avoir du temps, le soir on arrive, on mange, on s'occupe des enfants et le reste est reporté au week-end". (Homme 32 ans, directeur d'imprimerie, Femme 31 ans employée aux PTT, 2 enfants).

"Mais disons que le plus gros je le fais le samedi, parce que le soir quand nous arrivons, on est relativement fatigués, alors.. le soir la vaisselle et puis c'est terminé" (Femme 32 ans, employée de mairie, Homme 32 ans inspecteur PTT 2 enfants)

Bien que reconnaissant pour la plupart que leur contribution au travail ménager est normale, puisque leur femme exerce une activité professionnelle, les hommes ont donc encore du mal à mettre leurs actes en conformité avec leur discours. Il faut remarquer que les femmes sont le plus souvent complices : la maison est leur domaine, où elles exercent leur savoir et leur autorité.

"Je fais un peu plus de ménage, parce qu'une femme sait plus ce qu'il y a à faire qu'un homme ; un homme tournera six fois avant de savoir qu'il y a ça ou ça à faire. Mais ça, c'est normal". (Femme, 28 ans, Professeur, Homme gradé à la banque, 30 ans sans enfant).

Une autre s'approprie vraiment le domaine ménager et toutes les tâches afférentes, son mari n'étant que l'auxiliaire :

"J'ai un mari absolument formidable, il m'aide beaucoup. Comme il est là souvent (1), c'est lui qui me fait le lit, qui me fait la vaisselle ; sinon le week-end c'est moi, quand je suis là, il ne fait rien". (Femme 33 ans, secrétaire, Homme 33 ans contrôleur aux PTT, futur receveur, sans enfant).

Si toutes les tâches domestiques sont considérées par les femmes comme leur revenant normalement, toute aide du mari, aussi faible soit-elle, est considérée comme appréciable et finalement comme une gentillesse de sa part, plutôt que comme quelque chose qui va de soi. Quand le mari aide un peu parce qu'il trouve cela "normal", la femme trouve que c'est beaucoup et se considère comme favorisée. En effet, la plupart des épouses des "promotionnels" considèrent que leur mari les aide "bien", même si ce n'est qu'un "petit peu" :

"Il m'aide bien oui ; mais lui, il se donne tellement à fond dans le travail, que... il arrive le soir, il n'en peut plus, il m'aide un petit peu à quelques bricoles". (Femme 43 ans employée de banque, Homme gradé banque, 39 ans, 1 enfant).

Signalons que tous deux travaillent à la même banque (2) et arrivent également fatigués le soir ; elle reconnaît que, sitôt rentrée, elle prépare les repas, fait la vaisselle et que c'est pénible. Fatiguée, elle se sent culpabilisée de "négliger certaines choses". Une autre qui a interrompu un travail régulier pour prendre un travail intérimaire qui lui laisse plus de temps et de liberté avoue :

---

(1) Il travaille en brigade aux PTT.

(2) On notera à cet égard que lorsque deux conjoints travaillent à la même banque (ce qui supose qu'ils se soient mariés lorsqu'ils étaient déjà embauchés l'un et l'autre, car une banque n'embauche normalement pas un conjoint ou une conjointe d'un salarié déjà en place), l'avancement ou la promotion sont toujours proposés d'abord à l'homme et non à la femme ; ou alors, aucun des deux n'est promu : comme si c'était la norme que ce soit toujours l'homme qui soutienne l'effort promotionnel dans le couple.

"Avec le recul du temps, je vois qu'une femme a besoin de plus d'indépendance qu'elle n'a. Un homme, ce n'est pas la même chose, il n'a pas la maison à s'occuper, les enfants..." (Femme 37 ans, secrétaire intérimaire, Homme gradé banque 2 enfants).

Quelle que soit la bonne volonté affirmée par la plupart des maris, le partage des tâches domestiques est donc encore très inégalitaire et d'ailleurs la plupart le reconnaissent, même s'ils ne le font pas tous avec la même candeur que celui-ci :

"Finalement, je ne fais pas grand-chose. Ecoutez je vais vous dire franchement : je suis tout à fait pour la répartition des tâches, mais quand j'arrive, elle l'a déjà fait" (Homme, 34 ans, gradé banque, Femme 32 ans, ayant quitté récemment un emploi à la banque 2 enfants, enceinte du 3ème).

La norme de la collaboration tend sans doute à se déplacer dans ces couples, par rapport à celle de cadres plus haut placés, mais de façon encore timide et fluctuante.

2) Lorsque c'est la femme qui poursuit un effort promotionnel, la situation est assez différente. Il faut d'abord remarquer que les femmes promotionnelles, sont mariées à des conjoints d'origine relativement modeste, ayant un niveau scolaire souvent plus faible que celui de leur femme ; leur scolarité a été marquée par l'irrégularité et l'échec, tandis que les femmes ont atteint un niveau qui leur permet ou leur a permis d'affronter concours ou cycles de formation. Cette instabilité et ce manque de réussite des hommes semblent se poursuivre dans leur vie professionnelle, marquée par la nonchalance, ou l'attitude purement instrumentale. En certains cas, comme nous le notions, les femmes promotionnelles ont aidé leur mari à se réinsérer professionnellement ou à se stabiliser dans leur emploi, en particulier en se faisant embaucher dans une administration comme contractuels ou titulaires. Ils déclarent eux-mêmes n'avoir pas de projet de progression, se contenter de leur sort, même s'ils tentent de valoriser leur situation pour combler verbalement l'écart avec celle de leur femme. Il est symptomatique du reste qu'ils éprouvent le besoin de se justifier de ne pas tenter eux-mêmes une progression professionnelle invoquant le manque de temps ou de possibilités. Dans un seul cas, une sorte d'alternance semble s'être mise en place dans le cursus professionnel du mari et de la femme, chacun produisant à son tour l'effort nécessaire pour progresser :

"Mon mari m'a toujours bien aidée, on a toujours travaillé ensemble. Mais là, maintenant, il a entrepris des cours, il a beaucoup moins de temps libre, mais enfin les enfants sont plus grands, maintenant çà devrait aller".

Ces cours de promotion professionnelle, le mari -maintenant technicien à l'EDF- les avait entrepris lorsque la réussite de sa femme au concours de contrôleur a entraîné un changement de résidence. Puis, elle a préparé et réussi le concours d'inspecteur, et ce n'est que maintenant qu'il reprend ses cours de promotion. Mais il insiste sur les difficultés qu'il rencontre, en soulignant une situation que l'on rencontre plutôt d'habitude chez les femmes tentées par une promotion :

"Disons que je regrette une chose, c'est de n'avoir pas préparé de concours plus tôt ; maintenant, j'ai des problèmes, pas des problèmes importants, mais je suis quand même gêné parce que ma femme a des horaires de travail assez bizarres, elle commence le matin de 5 heures à 13 heures, et le lendemain de midi à 8 heures du soir. Alors, quand elle fait de midi à 8 heures du soir, moi, je suis là à 17 heures, et moi il faut que je donne à manger aux gosses, je m'occupe de leurs devoirs, je les fais manger éventuellement le soir, je les fais dîner, je les fais dormir, je les fais laver de temps à autre et tout ça... Enfin, tout ça, c'est du temps en moins pour moi pour bûcher... Il faudrait que je puisse m'organiser pour travailler correctement à la maison". (Homme 39 ans, anciennement réparateur de télévision, entré à EDF comme agent technique, Femme 33 ans, inspectrice PTT, 2 enfants 10 et 7 ans).

Les femmes promotionnelles se sont le plus généralement mariées tardivement (25 à 27 ans) et ont attendu pour avoir leur premier enfant, quand elles en ont, que leur situation soit assurée, qu'elles aient atteint un poste et un niveau qui conviennent à leurs capacités et à leurs aspirations, et qui leur ouvrent la voie éventuellement vers la poursuite d'une progression. Elles ont atteint un palier qui leur permettra de passer ultérieurement d'autres concours, ou elles ont fait leur place dans la société ou l'administration qui les occupe et qui leur a confié des responsabilités (1), capital qu'elles veulent conserver et faire fructifier sans nuire pour autant à leur vie familiale. Peut-être est-ce aussi une nécessité si l'avenir de leur mari demeure incertain.

---

(1) L'une de ces femmes a "profité" de ses deux congés de maternité pour préparer le brevet professionnel des banques, qu'un début de carrière lent dans des emplois administratifs de la banque ne lui avait pas permis de passer avant ses maternités.

La coopération du conjoint aux travaux domestiques et familiaux devrait, en bonne logique, leur être aussi indispensable qu'elle semblait l'être en sens inverse pour les hommes promotionnels. Paradoxalement, ce n'est que dans les deux cas où les femmes promotionnelles ont épousé des hommes qui, de leur côté, n'ont pas exclu une avancée sur le plan professionnel, que le partage des tâches et responsabilités apparaît comme équilibré : le couple dont nous citions l'exemple ci-dessus où le mari se plaint du manque de temps pour travailler en vue des concours, et un autre où, marié à une femme qui poursuit une carrière assez bien engagée d'acheteuse dans une grande entreprise nationalisée, l'homme, contrôleur aux PTT, envisage de demander un poste de receveur dans la mesure toutefois où la mutation nécessaire n'empêcherait pas sa femme de poursuivre sa carrière.

"Le travail en brigades, ça m'arrange, en un sens, parce qu'on a le temps de faire pas mal de choses. Parce que ma femme part certaines fois assez tôt le matin, elle rentre le soir vers 5h-6h, je fais les courses, ou pas mal de choses dans la maison que je peux faire... En travaillant à deux, on est obligé... On sait respecter la petite indépendance de l'autre. Ma femme râle quelquefois, parce que ce n'est pas la promotion qui m'obsède, c'est vrai ; c'est certain que ça joue moins chez moi que chez elle".

Et sa femme ajoute :

"Il en fait plus que moi dans le ménage. Il a plus de temps. Je lui dis : c'est comme si tu travaillais à mi-temps, toi. Il en fait plus que moi, c'est obligé... ça ne me pose pas de problèmes, il se débrouille, ce n'est pas le genre de gars qui est pénible, à qui il faut ceci ou cela..." (Femme 34 ans, acheteuse dans une grande société nationalisée, Homme, 32 ans, contrôleur PTT, pas d'enfant).

Dans ces deux cas, serait-on en présence de comportements déjà marqués par certains traits plus modernes, où la division du travail ne s'établit plus en fonction des habitudes et des capacités supposées être l'apanage de l'un ou l'autre sexe, mais où les conjoints ont choisi de consacrer chacun successivement du temps à leur promotion, de façon que ce soit aussi à chacun d'avoir alternativement davantage la responsabilité des enfants et de la maison (1) ?

---

(1) Cette situation correspond à certains exemples analysés par des sociologues anglais et américains <36>.

Mais les autres couples où les femmes poursuivent une carrière plus dynamique et plus qualifiée que celle de leur conjoint reproduisent de façon beaucoup plus classique le partage habituel des travaux ; bien plus, à l'extrême, deux femmes assument toutes les responsabilités : professionnelles, éducatives, ménagères et même budgétaires. Pour ces femmes, l'avenir de la famille semble reposer en presque totalité sur elles-mêmes, ou du moins elles gardent l'essentiel de la gestion ou de l'exécution des travaux quotidiens.

"Mon mari, il est très inquiet, dès que ma fille a un petit bouton, il s'affole, je ne suis pas soutenue (Femme 29 ans, service informatique banque, Homme 34 ans, policier 1 enfant).

"J'estime que c'est la femme qui doit rester à la maison, c'est son rôle de mère de famille de donner l'éducation... le travail de la femme, c'est un recours (N.B. il a dit précédemment : "je m'en tire parce que ma femme travaille, elle a un bon salaire...")" (Homme 43 ans, gérant d'une cafétéria universitaire, Femme 38 ans, gradée banque 2 enfants).

"Ma femme, c'est une très bonne maîtresse de maison, une très bonne gestionnaire, ça fait partie de son boulot, à l'intérieur de son travail et à l'extérieur" (Homme 33 ans, employé de mairie, Femme 29 ans, adjointe chef de caisse banque. Pas d'enfant).

En ce qui concerne la gestion du budget, précisément, outre le fait quasi-général chez les employés de banque que c'est le membre du couple qui est à la banque qui s'occupe prioritairement des prévisions et de la tenue des comptes, on notera que dans le cas où c'est la femme qui poursuit une carrière promotionnelle, il existe couramment une "inversion" des rôles budgétaires masculin et féminin classiques : c'est l'homme qui règle les dépenses courantes du ménage ("je paye ce qui est utile au ménage, ma femme règle les dépenses fixes"), tandis que la femme s'occupe de l'aspect plus proprement financier de la gestion.

Ainsi, si l'aide masculine semble constituer une condition pour que les femmes puissent poursuivvre leur effort professionnel, force est de constater que cette aide ne se traduit pas automatiquement en activités concrètes, et que certaines femmes assurent l'essentiel de la vie domestique et éducative. A une exception près, toutefois, les conjoints se trouvent -spontanément ou de façon contrainte-, obligés d'accepter la place prise par l'activité professionnelle de leur femme dans le rythme quotidien de la famille et du couple. Leur travail est forcément "visible" puisqu'il assure une grande partie des ressources familiales et qu'il positionne le couple du point de vue social. Cet

état de fait ne supprime pas la tension qu'éprouvent ces femmes -généralement très organisées, et capables de relativiser le perfectionnisme dans l'accomplissement des tâches ménagères- entre des obligations professionnelles qui tendraient parfois à déborder au-delà des horaires stricts ou à impliquer du travail à domicile, et la vie conjugale et familiale à maintenir. Il semble que l'on soit en présence en fait de deux types d'arrangement assez différents, selon la situation propre de l'homme : ou bien le conjoint comprend et soutient l'activité de sa femme et le partage s'établit dans une relative égalité ou complémentarité (lui-même étant assez bien intégré à son milieu professionnel)(1), ou bien, dans le cas d'hommes plus marginalisés ou plus instables, ils assurent le minimum indispensable (en particulier pendant les absences de leur femme quand les horaires ne coïncident pas) mais lui laissent la part essentielle des responsabilités. Peut-être du fait qu'il y a eu mariage relativement tardif, comme nous le notions, la femme a-t-elle "posé ses conditions" aussi bien quant à la poursuite de sa carrière que quant au partage de certaines tâches. Cette situation a de fait été explicitée par deux femmes, l'une au moment de son remariage après un divorce précoce, l'autre à la reprise de la vie commune après une brève séparation (2).

3) A ce niveau socio-professionnel, Il semble donc difficile d'envisager une "double carrière" à l'intérieur du couple -même lorsqu'il n'y a pas d'enfant ou que les enfants sont déjà grands. La dissymétrie n'est toutefois pas symétrique, si l'on peut oser cette formule, puisque les hommes n'arrêtent jamais leur activité professionnelle même lorsqu'elle est la moins favorable, alors que les femmes le font. On peut donc avoir affaire dans ces couples promotionnels soit à des reproductions de modèles traditionnels modernisés (l'homme pourvoyeur des ressources et garant du statut social de la famille, la femme parfois au foyer, mais le plus souvent conservant une activité allégée ou stagnante), soit à des modèles en apparence originaux où les femmes ont le "leadership" professionnel, alors que les hommes doivent assumer une charge de travail domestique et familiale relativement importante. Mais il existe toutes sortes d'intermédiaires dans ce schéma, en particulier à cause des activités "hors-travail" des uns et des autres.

---

(1) On constate aussi que dans ces cas, le travail de la femme conditionne une éventuelle mutation de son mari, et non l'inverse".

(2) Cette priorité implicite ou non accordée au travail de la femme se retrouve dans le choix du logement -généralement un appartement près du travail de la femme et des écoles- et dans l'usage de la voiture.

Evincés délibérément ou par suite d'un compromis de la poursuite d'un projet professionnel accaparant, il faut bien voir en effet que les hommes et les femmes placés dans cette situation ont des centres d'intérêts extérieurs au travail assez différents.

Quand ce sont les hommes qui fournissent l'effort professionnel le plus faible, ils se sont créé dans tous les cas des "compensations" sous forme d'activités de loisirs -généralement avec des "copains"- ou des hobbies qui les occuperont durant une partie notable de leur temps libre ; on peut même faire l'hypothèse qu'en certains cas, c'est pour ne pas compromettre cette activité ludique qu'ils ont réduit leur charge professionnelle au strict minimum, finalement assez satisfaits que le dynamisme de leur femme assure l'essentiel de la logistique financière et sociale. On trouve ainsi parmi ces activités : la musique, avec participation à un orchestre d'amis dans le village d'origine ; la pétanque, occasion de longues conservations avec les copains ; le sport, tourné soit soit vers les formes "naturelles" (jogging, physiothérapie, course à pied) soit vers les formes collectives (rugby) ; la pêche en mer avec des amis : loisirs dont la caractéristique masculine et même "virile" est assez accentuée. Leur vie est en quelque sorte tripartite : le travail, le loisir privilégié, la maison.

En contre partie, les femmes mariées à des promotionnels n'ont guère d'activités complémentaires ou compensatoires de ce type, en dehors de la maison, de la famille et des enfants. D'une part, certaines d'entre elles ne font rien sans leur mari en dehors du travail, quand elles ont une activité professionnelle, et de la maison -sauf retrouver leur mère ou leurs soeurs. Mais la plupart consacrent l'essentiel de leur dynamisme à l'aménagement et l'entretien de la maison, et aux enfants quand elles en ont. Contrairement à ce qui peut être constaté dans des milieux sociaux déjà installés dans une situation moyenne-supérieure, ou ayant profité d'un capital culturel plus fourni (par exemple "la petite bourgeoisie nouvelle"), les femmes de ce type n'assument pas facilement leur indépendance ou leur autonomie en "vivant pour elles-mêmes" et n'ont pas à leur disposition les habitudes de participation sociale ou d'activité socio-culturelle, y compris le sport, qui leur ouvrirait des centres d'intérêts nouveaux.

Au total, on voit donc que l'équilibre des couples promotionnels s'établit sur des bases différentes selon que c'est l'homme ou la femme qui porte le projet. Moins nettement discriminé malgré tout que dans d'autres groupes sociaux, cet équilibre continue dans la majorité des cas à intégrer en tout état de cause l'activité professionnelle féminine au moins temporairement, ne serait-ce que parce

qu'elle est indispensable à la réalisation du projet promotionnel lui-même dans ses expressions consommatoires et sociales ; mais elle peut parfois s'effacer lorsque la stratégie du couple, comme nous le verrons, n'est pas tellement de s'affirmer par le niveau de vie que par le niveau social. Le fait d'avoir rencontré dans ce groupe un tiers de cas où c'est la femme qui domine du point de vue professionnel constitue probablement une des originalités de ce milieu, assez cohérente en définitive avec ce que nous avions pu déjà constater chez les employés stables ; mais l'on voit que le milieu bancaire, plus influencé par les modèles classiques, tend davantage à évincer l'activité professionnelle féminine en cas d'ambition personnelle de son conjoint, tendance fortement atténuée aux PTT.

3. Les attitudes par rapport aux enfants

Globalement, on pourrait dire que l'attitude des couples promotionnels par rapport à la place faite aux enfants ne diffère pas profondément de celle de l'ensemble des employés jouissant de la sécurité d'emploi et des caractéristiques de situation que l'on trouve dans les banques et PTT. Toutefois, on peut faire quelques observations qui différencient les "promotionnels" même si le petit nombre de nos cas rend prudentes les généralisations.

1) La fécondité des couples promotionnels semble plus contrastée que celle des employés stables : d'un côté, on trouve des couples sans enfants ou avec des enfants survenant de façon de façon "atypique" (c'est-à-dire avec des intervalles protogénésiques irréguliers ou nés à des phases plus tardives du cycle de vie), éloignant le modèle de fécondité du schéma modal de la population de cette catégorie. Le fait de ne pas avoir d'enfant n'est pas un choix explicite et définitif, mais se rattache à un processus de retard du premier enfant : ce retard n'est pas, du reste, imputable systématiquement à la carrière féminine, mais aussi bien au temps jugé nécessaire par le couple pour amorcer le cheminement promotionnel et ses conséquences sur le mode de vie. L'espacement ou la survenance atypique des enfants renvoie plus aux péripéties antérieures des conjoints dans leur vie conjugale : présence d'enfants déjà nés d'une précédente union, (auxquels s'ajoute ou non un enfant de l'union actuelle), deuxième mariage tardif. Selon les cas, les enfants de l'union précédente s'intègrent dans le couple actuel c'est le cas surtout quand il s'agit d'un enfant de la femme ; ou ils vivent à l'extérieur, avec des visites plus ou moins fréquentes. Enfin, on commence à trouver dans ces couples promotionnels une tendance à la "famille nombreuse" (deux couples ont 3 enfants, quelques autres, plus jeunes, souhaitent avoir "plusieurs" enfants), qui s'accompagne du ralentissement ou de l'arrêt de l'activité

professionnelle de la femme que nous avons relevé ci-dessus, et qui serait assez proche dans ses justifications et ses motivations de celles que l'on trouve chez les cadres supérieurs (1).

> *"Le bébé était gardé par ma voisine, qui était gardienne... mais enfin, c'est pratiquement elle qui l'a élevé, qui l'a fait marcher... C'est très frustrant pour une mère. C'est pour ça que toutes ces femmes qui travaillent, c'est assez... Moi, maintenant qui connais les deux facettes, après, j'ai eu un autre enfant, vraiment pour moi, ce deuxième enfant, je redécouvrais tout. Et puis mon mari à la banque, c'est quand même un emploi stable, il y a la sécurité de l'emploi. En arrivant ici, j'étais enceinte du troisième... Puis en arrivant ici, j'ai pris une petite fille en garde, parce que j'avais trois garçons. Je concilie à la fois mon désir d'avoir une fille, et puis en même temps, je suis payée par la DDASS, ça me permet d'avoir un petit pécule et puis d'élever les enfants. Mais moi, je l'ai surtout prise pour avoir la petite fille, voilà, ça me donne l'illusion d'avoir une activité professionnelle, mais en réalité je suis mère au foyer". (Femme 30 ans, ancienne institutrice auxiliaire, au foyer maintenant. Homme 31 ans, gradé banque, 3 enfants + 1 en garde).*

L'ambivalence sociale de ce groupe se retrouve à travers ces modèles diversifiés de fécondité. Les origines modestes de certains d'entre eux les portent à concentrer sur un petit nombre d'enfants -un ou deux- les facilités de vie récemment conquises ; alors que d'autres, plus influencés par les modèles de la bourgeoisie dans leur famille ou dans leur entrourage, envisagent la responsabilité de plusieurs enfants.

Enfin, il faut noter la relation entre le projet de fécondité et la quasi-nécessité qui s'impose pour la femme, compte tenu du déséquilibre que nous soulignions entre les responsabilités familiales assumées par le père et la mère, de ralentir ou d'arrêter son activité professionnelle lorsque le nombre d'enfants s'accroît : d'une part, à cause de la rigidité des profils de carrière qui n'ont pas encore intégré -pas plus pour les hommes que pour les femmes- les infléchissements liés aux contraintes familiales en particulier dans les débuts de carrière ; et d'autre part parce que les modes d'organisation

---

(1) Il faudrait mentionner en outre la présence au foyer de 2 cas d'enfants confiés par la DDASS au titre de l'aide sociale à l'enfance, dont l'un en voie d'adoption par la famille d'accueil. L'éventualité "d'adopter" un enfant est quelquefois évoquée dans ce groupe, même lorsque le couple a déjà des enfants.

du couple et des services extérieurs se prêtent mal à une double responsabilité (professionnelle et familiale) assumée par les femmes, tandis qu'il est admis que les hommes se fassent relayer sur le plan familial, et parviennent encore en outre à mener des activités de loisir prenantes telles qu'un entraînement sportif poussé. On ne s'étonnera donc pas que parmi les promotionnels que nous avons rencontrés, les projets de famille "nombreuses" soient concentrés dans quelques cas où c'est l'homme qui a le souci de faire carrière dans son emploi.

2) Enfants et projets de promotion

De façon beaucoup plus explicite que chez les employés stabilisés, les projets concernant l'avenir des enfants se situent dans la prolongation directe de l'ascension sociale tentée à la génération présente, et s'efforcent donc d'être cohérents avec la position sociale que le couple recherche dès maintenant. En fait, il s'agit bien toujours que les enfants maintiennent les acquis, mais à un degré forcément plus ambitieux compte tenu du cheminement en train de s'effectuer -sans que ce soit pour autant, bien entendu, un quelconque report sur la génération suivante d'espoirs non réalisés dans le présent, puisque par hypothèse ces couples ont déjà effectués un chemin ascendant par rapport à leur point de départ (1).

Lorsque ces couples ont des enfants d'âge scolaire, les projets incluent naturellement la poursuite des études qui les mettra à l'abri des accidents professionnels inhérents à une scolarité tronquée. L'explicitation de ces projets diffère assez peu de celle que développaient les employés stabilisés ; mais, comme nous allons le voir, leur mise en oeuvre se concrétise par une stratégie beaucoup plus raisonnée vis-à-vis de l'éducation à donner aux enfants.

---

(1) La réalité du projet promotionnel des employés de ce groupe, tenté dès la génération présente et non reporté de façon plus ou moins mythique sur la génération suivante est illustrée par le cas des couples sans enfant (définitivement ou non), asses nombreux dans le groupe : 1 cas sur 5.

Il semble que chez certains promotionnels, la préoccupation soit double: il faut avoir des enfants qui vous "fassent honneur" et en particulier, correspondent déjà aux normes du milieu auquel on s'identifie ; il faut en même temps que l'avenir de ces enfants soit préparé dans les meilleures conditions. Comme chez les employés stabilisés, il s'agit de "profiter" des enfants, et de l'acquis social qu'ils représentent et qu'il faut confirmer. L'affectation de certaines mères à leur tâche éducative de façon prioritaire n'est pas étrangère à ce processus : on investit sur les enfants, selon des chemins éprouvés, au détriment des investissements immédiats plus tournés vers le cadre et le niveau de vie. Mais on s'inquiète avant tout de ce maillon essentiel qu'est la réussite scolaire, et on fait tout pour la faciliter.

"J'aimerais quand même que les enfants aient un minimum ; c'est toujours pareil, la vie est tellement difficile, il faut tellement de choses, j'aimerais qu'ils soient heureux, parce qu'on a beau dire, l'argent ne fait pas le bonheur, mais il y contribue bien. Quand vous en avez, ça libère... J'aimerais qu'ils aient quand même une certaine autonomie de ce côté là, mais enfin, je n'en ferais pas vraiment la réussite en leur disant : c'est çà". (Femme 34 ans, cadre dans une société nationale ; Homme 32 ans, contrôleur PTT pas d'enfant).

"Il est en 6ème, il est encore enfant pour son âge, il a assez de mal à se concentrer. Son professeur principal m'a conseillé de le faire passer quand même en 5ème, pour essayer un peu le changement. Le soir, on le fait travailler, au niveau de la 6ème, c'est encore à notre portée... Au point de vue scolarité, il ne fait donc pas des merveilles, alors, se retrouver sans avoir de diplôme sur le marché de l'emploi, ce n'est pas si simple...". (Homme 38 ans, gradé à la banque, Femme 35 ans, employée aux Impots, 1 enfant).

"Ma fille a dix ans maintenant, elle est assez mûre pour son âge. D'ailleurs, je l'ai amenée chez le pédiatre il n'y a pas très longtemps, parce qu'elle a eu des petits problèmes. C'est vrai qu'elle parle comme les adultes. Dans la cour de récréation elle est plus souvent avec la maîtresse, pour savoir si elle peut l'aider. Elle lit beaucoup, et puis ça l'intéresse. Elle a découvert Pagnol l'année dernière, puis elle a cherché davantage. Je l'ai amenée à une petite exposition à Aubagne précisément sur Pagnol" (Femme 33 ans, Inspectrice PTT).

"... Si je vous dis que ma fille voudrait faire pharmacienne, et mon fils docteur homéopathe... On comprend bien que le lycée, maintenant, ça conditionne pratiquement tout leur avenir, il faut que ma fille soit plus tard dans un lycée de dimension valable dans lequel elle pourra vraiment aller loin ; malgré tout, on voudrait la mettre dans une école de renommée acceptable. Il faudra qu'on se débrouille. Je préfère un lycée qui a une renommée déjà d'une vingtaine ou d'une trentaine d'années, où l'on puisse dire : les professeurs ont un enseignement qui représente une base valable". (Son mari, 39 ans, technicien EDF) 2 enfant).

3) Les principes éducatifs

Il est remarquable que les couples promotionnels soient généralement plus bavards sur leurs principes éducatifs que les autres, le souci de l'avenir et de la bonne intégration sociale des enfants étant plus vif et plus précis, ainsi que des moyens à prendre pour y parvenir par l'intermédiaire des différents milieux éducatifs. En fait, on pourrait caractériser les conduites de ces parents par trois traits plus ou moins affirmés selon les couples, les différences entre eux semblant liées à la proximité plus ou moins grande d'une origine populaire chez l'un ou l'autre des conjoints.

- En premier lieu, le choix du milieu éducatif. Il apparaît dès la petite enfance, par le choix du mode de garde plus "personnalisé" que la crèche : soit la grand-mère, soit une gardienne, connue à l'avance si possible, exceptionnellement la crèche. Mais aussi, en plusieurs cas, la mère elle-même lorsque le couple a décidé qu'elle arrêterait au moins temporairement son activité professionnelle. Mais le choix se concrétise plus encore en ce qui concerne l'école ou le collège, qui semble devoir présenter deux qualités primordiales : des méthodes pédagogiques "classiques", ayant fait leurs preuves, où les vertus de respect et de discipline soient encore à l'honneur, et les exigences vis-à-vis du travail et de la tenue des élèves ; un recrutement social un peu sélectionné qui évite aux enfants le risque des mauvaises fréquentations et des mauvaises manières. L'école privée apparaîtra souvent comme le moyen de réaliser ces exigences. Les parents vont donc être attentifs à ce qui se passe à l'école, participer aux réunions de parents d'élèves, en mettant souvent en oeuvre un partage des rôles lui-même classique : à la mère revient le souci des premières années et du suivi de l'instruction élémentaire ; le père ne participera activement que lorsque l'enfant parviendra "aux grandes classes", quand l'enseignement devient "sérieux".

"C'est ma femme qui est membre des parents d'élèves, c'est ma femme qui va à ces réunions-là, tant que ça concerne les petites classes. Pour la maternelle, notamment, j'aime autant que ce soit elle qui y aille. Après, certainement, c'est moi qui m'en occuperai, c'est sûr, mais pour l'instant, c'est elle qui assiste aux réunions de parents d'élèves, qui est membre de l'association. (Homme 32 ans, inspecteur PTT, Femme 32 ans, employée de mairie, 2 enfants).

L'école choisie sera aussi celle qui permettra des acquisitions payantes pour l'avenir, par exemple un enseignement renforcé en langues étrangères ou des moyens informatiques...

"Si vraiment elle peut continuer "Sup de Co" (Ecole supérieure de commerce), elle continuera. Elle a dix sept ans, elle est un peu follette parce que c'est les jeunes de maintenant, mais enfin, elle a la tête sur les épaules. Elle travaille très bien en classe. Et son école, c'est sérieux. Je veux dire c'est sérieux parce que c'est un enseignememt classique, il n'y a pas de chamboulement, rien, c'est assez sévère comme discipline, le professeur reste le professeur, l'élève, c'est l'élève : il y a des rapports amicaux entre eux, mais il reste quand même une barrière enre les deux. Premièrement, il faut une tenue correcte, c'est assez sérieux comme ambiance, elle a beaucoup de camarades à l'école qui viennent ici, elle va les voir, tout ça..." (Homme 39 ans, gradé à la banque. Femme 43 ans, employée à la même banque, 1 fille).

"Pour le CES, l'an prochain, on est justement en train de se tâter, je ne sais pas quoi faire... il y a un CES public dans l'avenue, mais il y a aussi un ramassage juste au bas du vallon qui les emmène à une école privée. Je suis vraiment indécise, il y a du pour et du contre. Le contre, c'est parce que après, pour aller dans un lycée public si elle a fait son CES dans le privé, elle sera obligée de passer un examen ou de fournir ses notes, et je crains que ce ne soit pour elle un handicap... On ne sait pas, pour l'instant elle travaille très bien, mais je ne sais pas à l'avenir. Le pour, c'est parce qu'il n'y a pas de grèves, c'est déjà pas mal si je veux travailler ; et puis il y a des raisons éducatives, parce que je la trouve petite pour être mélangée dans ce grand CES ; passé la 3ème, je pense qu'ils sont plus aptes à s'adapter au milieu de la société, mais là, je la trouve encore un peu naïve...". (Femme 37 ans, secrétaire en intérim, Homme 37 ans, gradé à la banque, 2 enfants 10 et 7 ans).

- Puis le souci d'un apprentissage des relations sociales. Comme nous le verrons, ces parents ont parfois de la difficulté eux-mêmes à développer un niveau social correspondant à leur statut en progression ; ils s'efforceront donc de préparer précocément l'insertion sociale de leurs enfants selon une double perspective : d'une part, veiller aux relations que leurs enfants commencent à nouer. Non pas seulement en rejetant "la rue" ou les risques d'entraînement, comme les employés décrits précédemment, mais en limitant strictement les contacts possibles au cercle des enfants "connus", ceux dont les parents sont jugés comme ayant un niveau social équivalent au leur, voire légèrement supérieur par anticipation de leur propre progression, ce souci étant plus marqué chez les employés de banque que chez les employés des PTT. Les camarades de l'école seront donc sélectionnés, en particulier à travers le choix de l'établissement. Ceux du voisinage le seront un peu par le même processus, puisque la composition sociale du quartier ou du lotissement a joué dans l'achat du logement ; mais en tout état de cause, les enfants ne joueront quand même pas "dans la rue", avec "n'importe qui" : il faut que l'on connaisse leurs parents.

"Ah non ! de toutes façons, elles ne jouent jamais dehors, les filles. Elles sont dans le jardin, elles n'ont jamais eu l'habitude d'être à droite, à gauche... "On a deux ou trois voisins avec qui nous sommes très bien, tantôt c'est moi qui prends leurs enfants pour les accompagner en voiture, et tantôt ce sont eux. Alors, de ce côté-là, il n'y a pas trop de problèmes". (Femme 37 ans, Secrétaire en intérim, Homme 37 ans, gradé à la banque. 2 enfants, Habitent en lotissement).

Une autre perpective, classique dans la classe moyenne, est de fournir aux enfants les occasions d'apprentissage, à la fois technique et social, aux activités de loisir valorisées : le tennis, la danse, le judo, les clubs culturels (peinture et musique). Le mercredi est donc un jour particulièrement chargé pour certains enfants, en particulier lorsque les mères sont disponibles pour les accompagner. En même temps, l'équipement de la maison fournit aux enfants un cadre et du matériel qui peut permettre une auto-éducation (par exemple des livres, des appareils musicaux...).

"Ca, de toutes façons, je ferai en sorte qu'elle ait une activité en dehors de l'école, si mes moyens me le permettent. Je ne comprends pas qu'il n'y ait rien d'organisé pour le mercredi, les enfants n'ont rien à faire, pourquoi il n'y a pas une activité -au lieu de leur mettre le sport en semaine... Je ferai en sorte de trouver ce qui lui plaira : danse, ou musique, ou gymnastique, ou sport...

J'essaierai". (Femme 32 ans, service informatique banque, Homme 32 ans, employé de banque. 1 fille de 2 ans).

"Il va faire du tennis le mercredi après-midi, et il va aussi dans un groupe de jeunes, avant et après le tennis : ils font du ping-pong, ils apprennent le cinéma, enfin ils apprennent pas mal de trucs, ce n'est pas mal, ça complète l'enseignement scolaire...". (Femme 38 ans, gradée banque, Homme 43 ans, gérant d'une cafétéria, 2 enfants).

"Lionel fait du karaté deux fois pas semaine, le mercredi et le vendredi soir. Et Patricia, depuis l'année dernière, fait du piano, et d'ailleurs, on a commandé le piano, on doit le recevoir demain. Il me semble que ça lui plaît, elle accroche, elle prend des leçons tous les vendredis soirs. Mais je crois que si elle a l'intention de poursuivre, elle ne fera rien d'important, elle a commencé beaucoup trop tard : dix ans. Mais ça a l'air de lui plaire... mais sans outil de travail, ce n'est pas possible... Alors on a fait la place du piano, on l'a préparée". (Femme 33 ans, inspecteur PTT, Homme 39 ans, technicien EDF, 2 enfants).

- Enfin, <u>une combinaison parfois un peu incohérente entre des principes "modernistes" et le respect des normes éprouvées</u>. Ainsi, quand la mère investit fortement dans son activité professionnelle, l'autonomie et la personnalité des enfants sont mises en valeur et fortement encouragées. Mais en même temps, et surtout chez ceux qui sont encore assez éloignés de la "petite bourgeoisie nouvelle", les principes d'ordre et de respect sont encore considérés comme essentiels, à la maison comme à l'école, comme on l'a vu.

"C'est une petite qui commence à avoir pas mal de caractère, on s'en aperçoit, c'est-à-dire on a choisi un prénom avec une forte personnalité parce que moi j'ai dit : si c'est une fille, il faut quand même une assez forte personnalité, parce que d'être timide, tout ça, c'est bien gentil, mais ça n'aide pas dans la vie. Elle a une assez forte personnalité, donc il faut être quand même assez sévère, mais enfin, je ne veux pas l'être trop... De toutes façons en travaillant, déjà, on ne peut pas l'être, parce qu'on ne l'a que le soir. Alors, si on commence à crier et tout ça, c'est difficile... Et puis disons que j'ai été élevée trop sévèrement avec mon père, il y avait une barrière trop grande entre mon père et nous"... (Femme 32 ans, service informatique à la banque, Homme 32 ans, employé de banque, 1 fille 2 ans).

"Il y a quand même une morale chrétienne qui est l'amour du prochain, je veux dire, c'est important de s'aimer les uns les autres, de faire du bien, la politesse... ce sont des valeurs qui paraissent idiotes, maintenant à notre époque, mais je trouve qu'il faut les maintenir... C'est important justement que ça leur soit enseigné à la petite enfance, parce que ce qu'on apprend tout petit, on le garde toute sa vie... On trouve que les enfants, il faut leur dire la vérité, toujours, mais leur expliquer, ils comprennent très bien finalement... Le respect des personnes âgées, la tolérance par rapport au racisme..." Femme 30 ans, ancienne institutrice, au foyer. Homme 31 ans, démarcheur banque, 3 garçons + 1 fille en garde).

" A 80 %, je lui donnerai l'éducation que j'ai reçue, les 20 % c'est ce que j'ai pris moi sur mon caractère et qu'elle prendra sur le sien. Je m'efforcerai de lui donner l'éducation que j'ai reçue... Je sais que j'ai eu une éducation un peu privilégiée... J'ai eu un père suffisamment intelligent qui a su à quel moment il fallait serrer et à quel moment il fallait lâcher. Bien qu'avec un père militaire, j'ai été hippie, je portais les cheveux très longs, j'avais 17 ans, c'était normal, mon père ne m'a jamais rien dit, quoi, si vous voulez, ce n'était pas le moment de me dire quelque chose, c'était l'âge ingrat et je l'aurais très mal pris. Il a été très fort, au lieu de me braquer, il m'a demandé de lui expliquer, puis on a discuté pendant des soirées entières. Alors, c'est pour ça, je vais essayer d'être assez ouvert, comme ça. Je crois que c'est très difficile. (Homme 28 ans, service informatique dans une société nationale, 1 fille).

Et sa femme dit de son côté :

"Je n'ai jamais eu des parents trop sévères. J'ai eu des parents très, très gentils, qui m'ont toujours aidée, j'ai toujours eu ce que je voulais. J'ai toujours eu ce qu'il me fallait, elle aussi... De toutes façons, je suis partie du principe qu'elle est née avec son petit caractère, puis un bon caractère, alors pourquoi lui casser sa personnalité ? Des fois, j'ai peut-être tort, parce qu'elle est terrible, mais enfin...". (Femme, 26 ans, employée banque).

Il est intéressant de noter que dans ces allers-retours entre les principes et les conduites éducatives héritées de l'enfance et le respect ou la prise en compte de la personnalité des enfants, il n'apparaît guère, chez ces parents qui poursuivent pour leur part une promotion professionnelle, le désir de former leurs enfants à la

compétition, à la concurrence. Les références religieuses apparaîssent plus souvent que chez les employés "stabilisés", et toujours, ce souci de préparer l'enfant à une vie équilibrée où il puisse, certes, avoir une existence autonome et assurée du point de vue matériel, mais aussi où il épanouisse ses dons ou ses goûts dans le travail, comme dans la vie hors-travail. L'idée que la compréhension des parents est plus importante que l'autorité rigide est complètement intégrée. Ce désir des mères, mais aussi des pères, d'être proches des enfants (sans être pour autant "copains") et de s'occuper beaucoup d'eux durant les moments où parents et enfants sont à la maison est souvent relié à une culpabilité plus ou moins latente, surtout chez les femmes, de laisser l'enfant durant la journée -tout en remarquant que dès l'âge scolaire, il serait de toutes façons hors du regard des parents dans la journée. D'où le soin, que nous avons relevé, apporté au choix des personnes ou institutions chargées de prendre le relais des parents.

On peut s'interroger sur ce refus implicite de former les enfants dans une perspective de lutte pour faire "leur place au soleil". Peut-être parce qu'il s'agit de générations qui ont été elles-mêmes baignées dans le contexte de la prospérité et de l'expansion où la qualité de la vie était l'essentiel et que beaucoup de ces promotionnels gardent, somme toute, un souvenir heureux de leur enfance (ce qui les distingue de certains employés et surtout employées "stabilisés"). Peut-être, aussi, parce que la compétition dans laquelle ils et elles sont eux-mêmes engagés reste malgré tout limitée, à des niveaux moyens où les stratégies à développer et le besoin de jouer des coudes ne sont pas marqués par une grande agressivité. Quoiqu'il en soit, si on retrouve chez certaines mères le souci de voir leur fille affronter dans de bonnes conditions la compétition entre les sexes, cette préoccupation l'emporte sur celle de la montée sociale et professionnelle. Sans doute ces parents estiment-ils après tout que la situation qu'ils sont arrivés à se faire est déjà assez bonne et génératrice d'une qualité de vie qu'ils souhaitent avant tout léguer à leurs enfants.

Faut-il assurer aux garçons et aux filles la même éducation ? Chez certains couples où les hommes assument seuls le soutien financier du foyer et ne partagent guère le travail domestique, comme nous l'avons vu, on pourrait s'attendre à trouver des propos qui marquent nettement la différence entre la préparation à la vie pour les uns et les autres. En fait, à part un cas un peu particulier, on ne trouve pas une telle discrimination dans les propos de ceux et celles qui se sont exprimées sur ce sujet. Les hommes conviennent sans peine que la préparation à une profession qualifiée est aussi importante pour les filles que pour les garçons :

"Maintenant, se faire une situation, c'est aussi important pour une femme que pour un homme. C'est comme je dis toujours: si ma femme était docteur, je serais secrétaire médical. Je n'aurais pas honte. Ah non, c'est sûr!". (Homme 28 ans, technicien informatique, Femme 26 ans, employée dans une banque 1 enfant).

Les femmes, de leur côté, insistent fortement sur l'importance de former leurs fils aux tâches familiales -non seulement en ce qui concerne l'apprentissage technique, mais aussi l'habitude de prendre sa part des travaux, tout naturellement -et ceci souvent à contre-courant des exemples qu'ils voient autour d'eux.

"Ah oui, c'est important, c'est sûr, que les enfants aident. Ils sont encore petits, mais chacun à son niveau a son travail. Si on fait un grand nettoyage dans la maison, il y en a un qui va cirer les meubles, il y en a un qui va frotter les chaises... et ils adorent ça, en fait. Mon grand qui a neuf ans maintenant, il tient sa chambre propre... Mon fils, il a voulu apprendre à tricoter, parce que le mercredi je me consacre à eux en général, alors on fait des travaux manuels, il tricote, il passe l'aspirateur... Là je ne fais pas du tout de discrimination entre les garçons et les filles, de toutes façons, plus tard, mes belles-filles ramasseront... c'est pas ça, mais s'ils veulent être célibataires également... parce qu'un homme qui sort des jupes de sa mère, si on ne lui a rien appris, il est obligé de se marier ou alors de se faire entretenir..." (Femme 30 ans, ancienne institutrice, au foyer. Homme 31 ans, démarcheur banque, 3 garçons, + 1 fille en garde).

"J'essaie de lui faire prendre conscience de bien des choses, sans l'efféminer pour autant, mais j'estime que cirer ses chaussures, ce sont les siennes, pas les miennes, s'il veut les avoir propres, c'est à lui de les cirer... Avec sa soeur, c'est à tour de rôle ; quand c'est l'un ou l'autre, on fait pour un ou on fait fait pour deux, mais ce n'est pas toujours le même à sens unique, parce qu'il aurait déjà tendance, lui -c'est instinctif chez l'homme- à sa faire servir par sa soeur. Il y a encore une éducation qui est quadrillée pour l'homme avec sa place dans la société, et la nana à côté comme compagne de vie..." (Femme 38 ans, gradée banque, Homme 43 ans, gérant cafétéria, 2 enfants).

Mais même chez les parents qui, au moins en paroles, se déclarent "non sexistes", on peut retrouver des pratiques éducatives qui différencient nettement le rôle paternel -assurer l'autorité, sanctionner", s'occuper des choix scolaires et professionnels, participer aux loisirs des enfants- et maternel : veiller aux soins quotidiens, prendre en charge les problèmes de la petite enfance, assurer la permanence. Bien entendu, cette tendance est plus accentuée lorsque la mère a interrompu son activité professionnelle. On rencontre aussi, en sens inverse, des femmes qui doivent assumer la totalité des charges éducatives, même chez celles qui poursuivent un effort professionnel important, lorsqu'elles ont affaire à un conjoint qui vit sa propre vie de façon assez nonchalante et s'exclut plus ou moins de ses responsabilités familiales.

4. Un réseau de relations qui se cherche

L'ambivalence de la situation des employés promotionnels se manifeste particulièrement au niveau des relations sociales.

1) Par rapport à la famille d'origine, si les relations restent actives, elles sont moins exclusives que chez les employés stabilisés. Certes, le réseau familial constitue pour certains la base même de la vie relationnelle, avec parfois déjà un élargissement au-delà de la parenté.

"Nous on est tous de la région... Ma mère a quatre soeurs. Toutes sont restées dans la région, tous se revoient. On est très famille. On a des cousins et des cousines en pagaille. Je les vois chaque fois que je vais voir mes parents. C'est très agréable, très important, je trouve". (Femme 29 ans, informatique banque, Homme 34 ans, policier, 1 enfant).

"Disons jusqu'à présent, de temps à autre, on va voir la famille et on essaie d'organiser de "bonnes" soirées, le samedi soir on essaie de faire quelque chose, alors une fois en dancing, une fois c'est de la discussion, une fois c'est un repas, ça varie... C'est des amis, mais c'est en même temps des beaux frères, il y a des gars qu'on ne connaît pas mais qui sont mariés tout simplement avec quelqu'un de connaissance"... (Homme 39 ans, technicien EDF, femme, 33 ans, inspectrice PTT, 2 enfants).

Toutefois, les relations "d'enracinement" issues du village, du quartier ou de l'enfance commune que nous avons vues se déployer dans le groupe précédent se retrouvent moins ici -peut-être parce que ces

hommes et ces femmes se sont plus déplacés géographiquement, voire socialement. On trouve en effet plusieurs cas où les parents habitent assez loin, sans qu'il y ait pour le moment de stratégie de rapprochement ; les projets de mutation, quand il y en a, ne mentionnent que dans un cas le retour vers la région des parents de la femme. L'éloignement fait problème lorsque le couple aurait besoin de services de proximité tels que la garde des enfants, plus qu'à cause de la moindre fréquence des contacts. Il est vrai que, lorsque la distance n'est pas trop grande, un rythme très régulier de visites est maintenu, au minimum mensuel, et souvent plus intense. Mais on va moins systématiquement chez les parents pendant les vacances (beaucoup de couples passent leurs vacances entièrement par leurs propres moyens), on y envoie moins les enfants aussi. On commence à voir se développer dans ce groupe -en particulier chez ceux qui sont issus de la petite classe moyenne-un raisonnement que l'on retrouve fréquemment dans le milieu bourgeois : après tout, les parents ont bien droit à leur liberté et leur indépendance eux aussi, sans qu'on leur inflige la garde des enfants.

> *"Je pourrais éventuellement faire garder ma fille le soir par ma mère. Mais enfin, ma mère me la garde pendant la journée, je ne veux pas lui imposer encore la nuit, parce que ma mère a un tempérament un peu inquiet et elle ne dormirait pas la nuit... Alors, je ne veux pas lui imposer ça..." (Femme 32 ans, service informatique banque, Homme 32 ans, employé de banque, 1 enfant).*

> *"Mes parents n'habitent pas loin, mais assez loin pour ne pas être là à tout moment, et puis c'est une contrainte pour eux (si on leur demande de garder l'enfant). Ils ont travaillé, ils nous ont élevés, je ne vais pas leur demander d'être là le soir, à venir chercher le gosse, ou le faire manger..." (Femme 33 ans, assistante sociale-chef, Homme 33 ans, employé PTT, 1 enfant, 2 ans 1/2).*

Ces couples qui sont en train de réaliser une promotion marquent-ils davantage la "distance sociale" par rapport à leurs parents que les employés stabilisés ?

Nous devons ici nous souvenir des cheminements différents qu'ont accompli ces promotionnels par rapport à leur famille d'origine. Les uns, comme les employés stabilisés, sont encore proches de leurs origines populaires-ouvrières, agriculteurs, petits employés, tout en s'en éloignant plus rapidement. D'autres étaient déjà insérés par leurs parents dans le milieu des employés adminsitraitfs ou de bureau ; ce sont en quelque sorte des employés de la deuxième génération, mais ils

ne le resteront pas. Enfin, un tout petit groupe est issu de familles de bourgeoisie (1).

Il est clair que la distance sociale de chacun de ces groupes par rapport à la famille d'origine ne peut s'exprimer de façon semblable. Certains ont autour d'eux un environnement familial dont la situation sociale est proche de celle qu'ils cherchent à affirmer eux-mêmes. D'autres s'écartent progressivement du niveau socio-professionnel de leurs parents restés employés, niveau auquel ils ont commencé eux-mêmes leur vie professionnelle (et qu'occupe encore parfois le conjoint ou la conjointe). D'autres enfin, dès l'accès à un poste d'employé stable, avaient déjà quitté le contexte socio-professionnel de leurs parents.

Ces nuances, qui font de ce groupe plus encore que de celui des stabilisés un véritable "carrefour social" expliquent à la fois comment une certaine hétérogamie a pu se réaliser (employés ou employées marié(e)s à des cadres), et comment s'établit la diversité des liens avec la famille élargie. Certains couples peuvent en effet compter sur l'aide de leur famille pour faciliter leur ascension, en particulier grâce à des aides financières qui leur servent surtout pour se loger, tandis que d'autres doivent davantage se faire eux-mêmes.

Mais même lorsque le couple interviewé a réellement effectué une montée sociale par rapport aux parents, il n'y a pas pour autant rejet ou mépris, ou marquage des distances- plus souvent, semble-t-il, reconnaissance voire attendrissement ou admiration en évoquant la dure vie des parents qui a permis aux enfants d'être ce qu'ils sont aujourd'hui, même lorsqu'on considère que leurs principes de vie et leurs rapports à leurs enfants ont fait leur temps et doivent aujourd'hui être adaptés, assouplis, en particulier sur le plan éducatif et sur celui des rapports conjugaux et familiaux. On ne sera pas comme les parents, mais on ne les renie pas pour autant.

2) Vis-à-vis des collègues de travail, la tendance est à prendre de la distance ; comme le dit un employé de banque : "on ne peut pas sauter au cou de tout le monde". En effet, ou bien ces promotionnels ont déjà un rôle effectif ou une petite responsabilité de commandement- et la distance se trouve en quelque sorte marquée d'elle-même, les relations entre "chefs" et employés trop familières étant généralement

---

(1) On remarque aussi que peu de mères ont mené une carrière professionnelle continue, sauf en cas de divorce.

mal vues de part et d'autre. Ou bien leur ambition professionnelle est encore latente, en voie de se concrétiser, et il devient alors en quelque sorte plus urgent encore de manifester l'écart qui va se creuser et de sélectionner les contacts avec les collègues en privilégiant les relations avec ceux qui poursuivent le même processus, encore qu'ils soient quelquefois, surtout dans les banques, des concurrents potentiels.

"Des relations avec mes collègues de bureau ? Non. Je ne suis peut-être pas d'un caractère, de toutes façons, très, très liant avec les gens. J'estime que si on essaie de monter un petit peu dans la hiérarchie, on ne peut pas se permettre de familiariser autant que... les employés peuvent le faire ensemble, c'est tout à fait normal. Moi, je ne pense pas... qu'on tape sur le ventre d'un directeur... Pour moi, c'est pas... c'est pas facile". (Homme 37 ans, gradé à la banque, Femme 37 ans, secrétaire intérimaire, 2 enfants).

"Oui, il y a des moments difficiles, lorsqu'il y a des revendications syndicales ou autres... Mais sinon, souvent, pendant la distribution, on est avec les préposés, j'aime bien ce contact... je préfère discuter avec eux, les rapports sont plus francs, plus directs, plus sincères, que d'être au niveau guichet et avoir à la fois le public et les guichetiers". (Homme 32 ans, inspecteur PTT).

L'ambivalence de cette situation intermédiaire que l'on pourrait rapprocher de celle de certains agents de maîtrise dans l'industrie, amène une plus forte proximitée réelle ou espérée avec la direction -à la fois parce que des rapports un peu privilégiés sont une preuve de l'accés à une position différents de celle de l'employé de base, et parce qu'ils contiennent l'espoir (surtout dans les banques) de la promotion future parce que l'on a été "remarqué" et qu'on "a la confiance" du chef.

"On forme une équipe autour du receveur, on parle de nos problèmes pour essayer de les résoudre avec lui" (Homme 32 ans, inspecteur PTT).

"La hiérarchie, les cadres actuels sont très réceptifs. Quand je compare avec mes débuts, les cadres arrivaient à ce niveau sur la fin de leur carrière, ils étaient plus sectaires, ils avaient l'air d'être plus rigides, plus stricts... Tandis que maintenant, les cadres sont plus réceptifs, on peut davantage discuter- d'ailleurs ils sont déjà beaucoup plus jeunes- donc ça se passe très bien". (Femme 32 ans, service informatique banque).

"J'ai la confiance de mon directeur, nous travaillons ensemble très souvent... Pendant les vacances, je suis appelé à le remplacer, il faut que nous permutions. Dans une petite banque, il y a des liens plus étroits entre la direction et les exploitants. Et je trouve que c'est une chose merveilleuse..." (Homme 30 ans, gradé banque).

"La direction a une très forte autorité. On a un directeur qui, de ce côté-là, domine vraiment la situation. Moi, je trouve que c'est très chouette. Seulement, il y a un tas d'efforts qui devraient être faits et qui ne sont pas faits... La promotion est très difficile, vous avez un chef de service, en dessus des cadres qui sont ses adjoints, puis un chef de section et un chef de groupe. Maintenant, je suis arrivée à un stade où j'ai un salaire supérieur à un chef de groupe... seulement, je suis une femme, alors on ne me donne pas les points nécessaires pour avoir la fonction... (Femme, 34 ans, acheteuse dans une société nationale).

Les rapports, même positifs, avec les membres de la direction, ne peuvent que rarement déboucher sur des relations amicales. La dépendance vis-à-vis d'eux est forte, et de plus, les initiatives ne peuvent venir que d'eux. Souvent, aussi, les origines et les trajectoires sociales ont été trop différentes. Mais même lorsque cette distance sociale propre aux rapports avec les chefs hiérarchiques n'intervient pas et qu'il s'agit de collègues, il est significatif de noter que la première réaction, lorsqu'on évoque la possibilité de relations hors du cadre du travail, est franchement négative :

"Relations de travail ? Pratiquement pas. Je n'éprouve pas le besoin de revoir ces personnes dans d'autres circonstances. Ma femme arrive plus facilement dans son travail à avoir des amis..." (Homme 30 ans, gradé banque, Femme 28 ans, professeur d'anglais).

"Et puis... je ne suis pas quelqu'un qui -comment dire ? aime fréquenter les gens avec qui elle travaille. Je trouve qu'on les voit toute la semaine, on est ensemble tout le temps, il faut vraiment qu'ils aient quelque chose qui m'attire : on fait du sport, on va au ski ensemble, enfin il faut qu'il y ait toujours un but précis". (Femme, 34 ans, acheteuse dans une société nationale, Homme 32 ans, contrôleur PTT).

Ce recul vis-à-vis d'une intensification des relations hors du travail avec ceux et celles que l'on côtoie régulièrement renvoie à ce que nous avons déjà observé chez les employés stabilisés, et que l'on retrouverait sans doute dans bien d'autres milieux professionnels : problèmes d'affinité et de sympathie, accrus quand ils s'agit de nouer

des relations de couple à couple, équivoque éventuelle des relations non-professionnelles entre hommes et femmes qui se côtoient au travail, désir de couper avec les préoccupations du travail qui ressurgissent au fil des conversations si l'on se rencontre même ailleurs -et difficulté bien connue en cas de rupture ou de refroidissement (analogue aux difficultés de relations de voisinage) si l'on s'est engagé trop loin, avec des gens que l'on côtoie quotidiennement par nécessité...

Toutefois, lorsqu'on regarde plus avant comment se sont recrutés les amis que ces couples promotionnels disent voir régulièrement, on constate que pour une grande partie d'entre eux, c'est la proximité au travail qui a permis la rencontre, plus que chez les employés stabilisés qui avaient conservé souvent des amis d'enfance ou de débuts professionnels. En fait, le réseau d'amis est à base professionnelle-peut-être parce qu'elle assure la proximité sociale, la distinction restant cependant bien marquée entre les "collègues qu'on fréquente" (1) et les "vrais amis", même si l'un est le passage vers l'autre.

"On sort entre amis, c'est tout. Ce sont des couples, c'est par la banque de mon mari... Moi, j'avais des amies qui sont restées célibataires, alors ce n'est pas pareil". (Femme 33 ans, assistante sociale chef, Homme 33 ans, employé PTT, 1 enfant).

"Lui, c'est un collègue de travail, si vous voulez ; mais je ne peux pas dire que ce soient des amis, c'est un très bon collègue, à la banque on mange ensemble, mais enfin ça s'arrête là, on ne se voit pas le week-end. Les copains du foot, ce ne sont pas des amis non plus. Mes amis, c'est... je n'ai qu'un ami, un client, qui est devenu un collègue, qui est de mon âge, on a bien sympathisé, dernièrement on est allé manger au restaurant ensemble ; on se voit assez souvent, on a fait le réveillon ensemble, chez des amis à lui, c'est lui qui m'a invité. Voilà, ça, c'est des amis, quoi ; je peux téléphoner ; allez, tiens, viens passer la soirée... Sinon, j'ai des amis dans une autre ville un peu plus loin, mais enfin, je ne peux pas dire que les collègues de travail... mon voisin, c'est un très bon collègue, enfin des amis, on n'en a pas beaucoup finalement...". (Homme 31 ans, démarcheur banque, Femme 30 ans, au foyer, 3 enfants + 1 enfant en garde).

---

(1) Le terme "collègue" a un sens très extensif dans le Midi, désignant même des personnes qui n'appartiennent pas au milieu de travail. Mais il s'oppose de ce fait encore plus au terme "ami", qui est très précis.

"Là, on fréquente des gens, pas dans mon bureau... Je ne sais pas si c'est parce qu'on est trop loin, ils habitent sur Marseille ou V..., là nous avons des amis de bureau de mon mari, dont un facteur qui est un peu plus jeune que nous, un autre couple qui a une petite fille, lui est télégraphiste comme mon mari au bureau, et un autre couple dont le mari travaillait avec mon mari à Paris et qui a été muté dans le Midi... On va manger chez l'un, on fait des sorties avec l'autre en été..." (Femme 34 ans, acheteur dans une société natinale, Homme 32 ans, employé des PTT, pas d'enfant).

"J'ai des amis de la banque, on est devenus très bons amis, on se voit le dimanche, on se téléphone, on sort ensemble. On se voit tous les midis, quoi, puisqu'on mange ensemble, et puis nos femmes ont sympathisé, elle aussi a des amies, mais on les voit beaucoup moins : une amie qui a travaillé avec elle à la banque, mais elle a eu des enfants, elle a trop d'occupations, alors elle a quitté..." (Homme 32 ans, employé de banque, Femme 32 ans, service informatique banque, 1 enfant).

La constitution de ces réseaux appelle plusieurs remarques. D'une part, outre l'identité ou la proximité sociale, un rythme de vie proche, en particulier quand à l'intégration ou non des enfants dans le mode de rencontres, semble indispensable. D'autre part, la dominance du réseau amical du mari ou de la femme dans les relations du couple ne recoupe pas forcément le dynamisme ou l'investissement professionnel : s'il est plus fréquent que ce soit l'homme qui "impose" en quelque sorte ses amis, ce n'est pas lié à sa meilleure situation professionnelle, mais à des raisons qu'il faudrait approfondir (1). Enfin, et ce n'est peut-être pas sans rapport avec ce qui précède, des réseaux amicaux distincts se constituent en certains cas autour de l'homme et de la femme, chacun voyant ses amis selon ses disponibilités et ses goûts. Ce phénomène très typique d'une certains "petite bourgeoisie nouvelle" ne se rencontre guère que chez les femmes promotionnelles, surtout quand elles ont un conjoint qui a organisé sa vie de façon autonome.

---

(1) Il faut noter qu'en plus des relations nées du travail, ces réseaux masculins ont aussi comme origine les amis rencontrés dans les activités de loisir, le sport en particulier.

"A la banque, avec différents collègues de plusieurs agences, on a formé une petite équipe avec laquelle on s'entend bien et le soir, on sort ensemble. Là, la semaine dernière, on est monté à Avignon voir Elton Jones, mercredi dernier, c'était Serge Lama... On fait beaucoup de pots, d'apéritifs, tout est prétexte à faire la fête. C'est très jeune comme ambiance. ... Il n'y a pas forcément les conjoints. Chacun sa vie" (Femme 29 ans, informatique banque, Mari 34 ans, policier, 1 enfant).

Ces femmes déplorent alors souvent que leur mari soit "sauvage" ou "un peu ours", ou prennent acte de la divergence des intérêts distractifs ou culturels, mais ne voient pas pourquoi elles sacrifieraient leurs amis et amies pour ces raisons.

Sur l'étendue des relations, on constate aussi une évolution par rapport aux employés stabilisés. Outre que le réseau est souvent plus large que "le" couple ou les deux ou trois couples qui formaient celui des non-promotionnels, il existe une "frange" de relations avec d'autres personnes qui ne sont pas véritablement des amis au sens plein du terme ; soit on échange des services, et c'est le cas fréquent dans le voisinage, à condition qu'il soit assez homogène dans sa composition sociale (1), soit on sort ensemble pour une activité précise qui est le point commun : sorties de ski en hiver, à la mer en été, voire sortie pour un spectacle dont l'annonce s'est répandue dans le milieu de travail.

"Dans le même immeuble que moi, habite un autre inspecteur du même bureau dont la femme ne travaille pas, donc on s'arrange avec elle, elle s'occupe donc de les mener le matin à l'école, ma femme les mène avant de partir au travail et moi, l'après-midi, quand je ne travaille pas, je m'en occupe à mon tour. On s'arrange comme ça avec les voisins". (Homme 32 ans, inspecteur PTT, femme 32 ans, employée de mairie, 2 enfants).

La préoccupation apparaît donc plus chez une grande partie des promotionnels que chez les employés stabilisés de se créer des relations qui correspondent au niveau et au type d'insertion sociale auquel ils aspirent à accéder. Outre la sélection parmi les collègues de travail, ce sera parfois par le moyen de la participation à des activités de loisir (club, tennis...), comme pour les enfants, que le projet

---

(1) Petits lotissements de maisons individuelles achetées par des cadres, ou appartements dans des résidences ou immeubles du centre-ville habités par la classe moyenne.

commencera à se concrétiser, mais avec une grande prudence. Il en est de même pour les relations de voisinage surtout quand il s'agit d'un milieu encore peu familier, dont les "règles" ne sont pas intériorisées. parfois, les clients (pour les employés de banque) constituent aussi cette "tête de pont" vers un autre milieu social que l'on apprend à fréquenter.

3) Sans constituer une sorte d'impératif ou de reconnaissance sociale, comme dans la bourgeoisie, l'activité associative se rencontre plus couramment chez les employés promotionnels que chez les autres. Certes, on trouve encore des déclarations qui valorisent l'indépendance, et l'isolement hors des loisirs organisés, au nom de la tranquillité et du calme de la nature, ou du rejet des contraintes des activités collectives ou du temps perdu dans des réunions inefficaces. Mais en regardant plus avant, on s'aperçoit qu'il devient "naturel" pour ces couples d'appartenir à l'association des parents d'élèves, au syndicat des copropriétaires, ou d'utiliser les équipements et les organisations qui permettent de prendre d'agréables vacances d'hiver ou d'été, surtout quand on a des enfants jeunes.

> *"Nous étions dans un centre EDF en vacances, et c'était vraiment parfait. Comme organisation, tout était vraiment prévu. Il y avait une bibliothèque, avec tous les bouquins... On va en hiver à la neige avec eux, dans un hotel qui appartient au Service Social, ils ont pas mal de maisons de vacances, pas mal d'hôtels... Les PTT aussi, mais je n'y suis jamais venue, ils ont moins de moyens". (Femme 33 ans, inspecteur PTT, Homme 39 ans, technicien à l'EDF, 2 enfants).*

En fait, ces couples jouent sans difficulté ni réticence apparente, entre l'auto-organisation individuelle quand elle leur paraît plus souple et moins contraignante (par exemple pour les voyages de vacances, ou la garde des enfants), et la participation collective quand elle est plus avantageuse, l'environnement social semblant leur créer moins de problèmes qu'aux employés stabilisés. On voit en outre apparaître de façon moins exceptionnelle que chez ces derniers l'adhésion et la participation active à des groupes plus ou moins formels qui poursuivent des buts non directement liés à un intérêt concret immédiat : certaines femmes font le catéchisme à la paroisse, s'occupent des devoirs d'enfants du voisinage, ont participé à un groupe d'alphabétisation pour les immigrés, des hommes appartiennent à un parti politique, un couple s'investit dans une maison des jeunes...

Par contre, comme on pouvait s'y attendre du fait d'une montée dans l'échelle des grades et des fonctions réalisée ou attendue, la participation syndicale suscite des oppositions beaucoup plus nettes et généralisées que chez les "employés de base "(1). Ceux qui sont syndiqués (une petite minorité) insistent bien sur les raisons très instrumentales et limitée de leur adhésion :

"Je n'ai rien contre les syndicats, mais je n'ai rien pour non plus... Je les avais contactés quand je suis rentrée de maternité parce que je ne comprenais pas qu'on ne veuille pas me redonner ma place parce que c'était un dû : bon, ils m'ont rigolé au nez, me disant que ce n'était pas important, alors que c'était grave... chaque année, vous avez des tracts, mais c'est bidon, j'ai l'impression qu'ils ne pèsent pas bien lourd". (Femme 29 ans, informatique banque, Homme 34 ans, policier, 1 enfant).

"Je suis syndiqué depuis 3 ans. Avant, je ne l'étais pas. En discutant avec les collègues de bureau : tu n'es pas syndiqué? Il faudrait te syndiquer !" ... et au départ, je n'étais pas spécialement pour le syndicalisme. Il n'y a rien, absolument rien qui m'a poussé à être syndiqué. Avant, j'étais contre, parce que je trouvais qu'il y avait beaucoup de politique pour peu de résultats dans le travail... Quand je vois qu'on demande de faire grève pour tout autre chose que le travail, j'estime que c'est anormal, enfin, c'est un point de vue personnel. La solidarité, je veux bien, ma foi... mais je ne pense pas que ce soit une occasion d'arrêter le travail. Par contre, s'il y a vraiment un problème à l'intérieur, qu'il y ait discussion ou quoi, d'accord. Mais souvent, les grèves... (Homme gradé banque, 38 ans, Femme employée aux impots 35 ans).

"Il faut savoir s'ils font de la politique ou s'ils font leur travail, c'est tout. A mon point de vue, ils font plus de politique que de se préoccuper des conditions de travail. Alors, la politique, si j'en en avais eu besoin dans ma vie active, je l'aurais fait, et si j'avais eu un problème avec la direction... mais je n'en ai jamais eu, alors..." (Femme 29 ans, adjointe chef de service banque, Homme, 33 ans, employé de mairie).

---

(1) On trouve quelques couples où le conjoint promotionnel est en retrait par rapport à l'activité des syndicats, tandis que son mari ou sa femme non promotionnel est syndiqué.

On retrouve ici, à propos du rejet du syndicat, l'écho des relations sans grand problème avec les directions dont ces employés ou ex-employés dépendent. S'il y a problème, la plupart comptent plus sur leurs efforts personnels ou la relation directe pour les aplanir ; en tous cas, ils affirment la conviction que les syndicats sont mal placés, ou peu efficaces, pour les défendre.

X X
X

Au total, les relations sociales des employés promotionnels, comme nous le notions en commençant, reflètent l'ambivalence de leur situation. A des degrés divers, ils sont en voie de progression professionnelle, et pour certains, c'est le retour à petits pas vers la situation de leurs parents ou de leurs beaux-parents, alors que d'autres effectuent une réelle montée par rapport à leur famille d'origine. Leur conjoint ou leur conjointe n'ont pas tenté le même effort professionnel ou ont dû y renoncer, ce qui introduit une dissymétrie non seulement dans les préoccupations et les activités, mais souvent aussi dans la composition de l'entourage quotidien, professionnel ou non, et dans les centres d'intérêts du hors travail. On ne peut donc s'étonner de voir à l'occasion les réseaux de relations s'individualiser à l'intérieur du couple, mais surtout d'avoir de la difficulté à "situer" la sociabilité de ce groupe par rapport à d'autres. Ces promotionnels se détachent quelque peu de ce qui constituait la base des relations des employés stabilisés, à savoir le réseau familial et le milieu local de leur enfance et de leur jeunesse.

Dans leur milieu de travail, ils sont parfois tiraillés entre l'identification au groupe de direction avec lequel ils ne peuvent pourtant nouer des relations extra-professionnelles, et leurs collègues avec lesquels il faut prendre quelque distance. C'est pourtant là -à condition d'avoir une unité de travail assez nombreuse où ils peuvent avoir réellement des "pairs"- que s'élabore le réseau amical ; mais souvent aussi dans le milieu de travail du conjoint ou de la conjointe qui n'a pas les mêmes problèmes. Malgré l'émergence (à titre d'aspiration seulement, parfois) d'une attirance vers les activités de la classe moyenne -activités distractives ou associatives- qui commence à élargir le groupe de leur réseau social, ils ne sont pourtant pas aussi engagés dans l'activité sociale que les "petits-bourgeois", sauf quand ils en sont plus ou moins issus, ou qu'ils ont vu chez leurs parents (quelle que soit leur origine) une activité militante. Moins

repliés que les employés stabilisés sur la chaleur du cocon familial, ils ont une sociabilité un peu composite qui ne semble s'affirmer que lorsque la visée promotionnelle est déjà en partie atteinte -peut-être parce qu'alors, ils ont plus de loisir pour investir dans les activités sociales et qu'ils sont un peu mieux assurés de leur position.

5. Des loisirs "promotionnels" ?

Quelques traits distinguent les loisirs de ces couples de ceux des employés "stabilisés", mais toujours avec une gradation, déjà observée à propos des relations, entre des comportements encore liés aux habitudes des employés, et des comportements plus proches des milieux bourgeois, soit hérités de la famille d'origine à travers le conjoint ou la conjointe, ou de sa propre famille (en cas de contre-mobilité) ; soit en voie d'acquisition par l'exemple des couples environnants ou par une information à laquelle ils accèdent, grâce à la lecture en particulier, avec des dominantes variables selon le point où en est le couple dans sa trajectoire, et spécialement celui qui tente l'effort promotionnel.

1) L'organisation des loisirs du couple varie selon que c'est l'homme ou la femme qui est le plus investi dans l'effort de promotion professionnelle. Quand il s'agit de la femme, on trouve fréquemment des loisirs plus autonomes de la part de chacun : comme nous le notions, l'homme garde ses loisirs propres avec un réseau de copains ou pratique une activité très prenante, sorte de compensation à son faible investissement professionnel : football, pétanque, pêche en mer, musique de groupe... tandis que la femme utilise ses rares loisirs à des sorties avec des collègues choisis, à quelques heures de sport ou de gymnastique... L'émergence de cette indépendance entre conjoints (en particulier, le fait que la femme puisse concevoir d'aller au restaurant ou au cinéma sans son conjoint) apparaît comme une manifestation typique d'un nouveau mode de vie proche de celui de la "petite bourgeoisie nouvelle", et pas seulement d'un trait de génération. Il est clair que cette indépendance peut se vivre parfois comme une sorte d'incommunicabilité entre les époux quand leurs mondes sont séparés ("on fait chacun sa vie") ; mais le plus souvent, il s'agit d'une sorte d'équilibre bien accepté de part et d'autre, permettant aux goûts spécifiques de s'affirmer, sans que la coupure soit systématique entre ces activités, puisque beaucoup de loisirs sont quand même pris ensemble.

"Le dimanche, on reste ici, ça dépend... L'été, disons qu'on part plus souvent, l'hiver, on préfère rester davantage chez nous. On aime beaucoup faire du vélo, se promener on fait des petites balades en vélo. Quand on avait le chien, on partait très souvent le faire courir. Mon mari joue au foot le dimanche, souvent, mais l'été, on va à la piscine, on va se baigner à la Durance qui n'est pas loin. Et l'hiver, c'est souvent devant la télévision qu'on reste le plus souvent. L'autre fois, on est allés au cinéma, on a amené les enfants voir le dernier Walt-Disney, mais enfin, c'est une distraction qui revient très cher..." (Femme 30 ans, au foyer, Homme 39 ans, démarcheur banque, 3 enfants + 1 enfant en garde).

Ces loisirs en famille s'organisent assez souvent autour d'une activité favorite de l'homme à laquelle la famille assiste plus ou moins :

"Le rugby, c'est souvent le dimanche, alors quand je l'ai épousé, tous les dimanches, on les passait sur les terrains de rugby... Quand il fait beau, en septembre ou même l'hiver, je viens avec lui et notre fils au rugby. Pendant qu'il joue, le petit s'amuse, il a des petits copains ; mais je me suis quand même fait des amies, enfin des connaissances, parmi les épouses qui ont des enfants du même âge..." (Femme, 33 ans, assistante sociale chef ; Homme 33 ans, employé PTT, 1 enfant 3 ans).

"Je vais souvent à la pêche... j'aime bien jouer au foot aussi. Toutes les années, il y a un tournoi qui se fait à la Sureté, il y a un couple et des médailles ; souvent, entre midi et deux, on va jouer au foot au lieu de manger... Je vais aussi pêcher dans la Durance, et puis je fais un petit peu de vélo aussi. La denière fois que je suis allé pêcher, elle est venue avec moi, on est parti avec un copain, ma femme et une copine à elle, elles sont venues et elles se sont fait bronzer, elles se sont arrêtées sur les rochers et nous on est partis..." (Homme 34 ans, policier, Femme 29 ans, service informatique banque, 1 enfant)

Dans ce dernier cas, la femme -qui porte l'effort promotionnel du couple- a aussi ses loisirs personnels :

"Je sors pas mal, moi... à la banque, avec différents collègues de plusieurs agences on a formé une petite équipe avec laquelle on s'entend bien, et le soir, on sort ensemble... on fait beaucoup de pot, d'apéritifs... Mon mari, lui, sorti de la pêche..." (Femme 29 ans, service informatique banque, 1 enfant).

Sauf que ces activités du dimanche englobent moins systématiquement les membres de la parenté, la différence n'est pas très marquée avec les activités pratiquées le dimanche par les autres employés - et beaucoup d'autres groupes de la société française. La différence s'établit plus par l'étape du cycle de vie (présence et âge des enfants) que par l'appartenance socio-professionnelle. Comme chez les employés stabilisés, la coupure est forte entre ceux qui ont des enfants en bas-âge et ceux qui n'en n'ont pas.

2) On voit apparaître des velléités, ou des comportements déjà effectifs, d'avoir des loisirs aux contenus plus "culturels" selon les canons de la culture classique, ou marqués par les modes en cours dans le milieu bourgeois. Les exemples significatifs concernent le théâtre et la musique. Plusieurs couples font le projet d'aller au théâtre (souvent sous le prétexte d'y amener leurs enfants), regardent les pièces de théâtre à la télévision -c'est le seul cas où la télévision, beaucoup moins regardée que par les employés "stables", est mentionnée de façon particulièrement positive. Quant à la musique, le premier trait, concerne la possession d'appareils musicaux sophistiqués : très belles chaînes haute fidélité, magnétophones pour retranscription des concerts, piano (lié parfois aux études musicales des enfants), orgue... Puis, l'insistance est mise sur les contenus : on va se mettre à la musique classique, considérée comme supérieure aux disques rock ou pop, ou même aux chanteurs actuellement écoutés.

"Regarder la télévision ? c'est très rare. Maintenant, les soirs, je la regarde peut-être plus souvent qu'avant. Mais avant, je restais des mois sans la regarder : elle restait toute seule dans son coin. La chaîne Hi-fi, depuis qu'on a déménagé de Port Saint-Louis, elle est toujours emballée..." (Homme, 34, gradé banque, femme 32 ans, employée de banque, ayant quitté récemment son travail, 3 enfants).

"On se prend quelquefois le temps d'écouter des disques, quand on rentre et qu'on veut un peu... se détendre. Ma fille aussi aime bien ça, çà lui plaît bien. Mais par contre, j'aimerais bien avoir quelques disques de musique classique, mais on ne connaît pas assez. En ce moment, on cherche un peu, mais on ne connaît pas assez". (Femme 26 ans, employée de banque, Homme 28 ans, service informatique d'une société nationale, 1 enfant).

Les loisirs sportifs sont totalement intégrés dans les activités considérées comme "normales" et attractives, même si pour certaines femmes, elles ont été interrompues ou ne peuvent être assumées de façon régulière du fait du cumul de leurs charges. Football, rugby, pêche ou boules sont pratiqués en particulier par les maris des femmes "promotionnelles" et constituent (avec la musique ou l'appartenance à un petit orchestre) une sorte de troisième monde pour eux, à côté d'un travail où ils s'investissent peu et de la maison où leur participation est réduite. Mais pour les femmes, ainsi que pour certains hommes poursuivant une carrière professionnelle, le sport prend un sens plus proche de celui que l'on retrouve maintenant diffusé à travers les médias destinés à la classe moyenne : soit un certain culte du corps (le maturisme, le jogging, la randonnée...) lié au cadre naturel, du soleil, à l'eau ou la montagne ; soit le signe de l'accession à un statut valorisé comme le tennis, le bateau ou le ski. A l'opposé de certains employés "stabilisés" qui venaient en quelques sorte de découvrir le ski et la neige, ceux-ci ont souvent pratiqué les sports d'hiver depuis l'enfance, et mentionnent sa pratique comme une activité qui va de soi. Elle est du reste générale dans ce groupe. Les occasions offertes par les comités d'entreprise en facilitent l'accés, mais on trouve aussi des allusions aux amis qui ont un chalet et le prêtent- même si, chez ces employés en ascension socio-professionnelle, les résidences secondaires sont encore un phénomène exceptionnel : sans doute s'agit-il d'amis déjà plus avancés ou plus anciens dans leur progression.

La caractéristique de l'attitude par rapport aux activités du temps libre est qu'elles ne sont pas exemptes d'un certain "effort" pour accéder à des initiations ou des connaissances nouvelles considérées comme importantes dans le milieu auquel on s'identifie -ce que P. BOURDIEU appellerait un certain "ascétisme culturel" <12> et que nous avons vu se traduire, vis-à-vis des enfants, par le souci des apprentissages à leur faire faire en plus des acquisitions scolaires. La même recherche de "nouvelles découvertes" ou d'un certain effort se retrouve assez souvent à propos des vacances que l'on consacre à voyager- mais après une préparation avec des brochures, des guides, qui aident à visiter les monuments, à voir ce qui est signalé comme pittoresque ou comme faisant partie du patrimoine artistique ou historique, à montrer aux enfants "les vieilles pierres"...

"Là, nous venons d'acheter une caravane, c'est tout récent, et je pense que pour les vacances, c'est assez amusant... Les autres années, nous partions simplement avec une tente... Un peu plus de confort, quoi. On rayonnait autour du camping, on allait se promener aux alentours, on aime bien visiter les anciens monuments, on aime bien les vieilles pierres, les vieux villages... j'ai l'impression

que les enfants ne s'ennuient pas avec nous, ce n'est déjà pas mal...".(Homme 37 ans, gradé banque, Femme 37 ans, secrétaire intérimaire. 2 enfants, 9 et 7 ans).

On notera du reste, à propos de cette allusion au "confort", que ces couples, peut-être parce qu'ils ont des moyens financiers plus élevés que les employés "stabilisés", ont un mode de vacances assez différent, et là encore plus éloigné des habitudes populaires : ils ne font plus chez leurs parents que des séjours plus brefs durant l'été, et ils louent beaucoup plus fréquemment appartements ou studios - et surtout vont à l'étranger.

3) Les loisirs et les vacances portent la marque du désir de liberté et d'indépendance, mais aussi de rencontre avec des relations "hors de la populace", des amis choisis en fonction de leur situation et, bien sûr, des goûts communs. D'un côté, on trouve donc les moments "casaniers" (bien que beaucoup plus rares que chez les employés stables) consacrés à la maison, au retrait, mais aussi aux loisirs "sauvages" dans la campagne ou à la mer, où l'on marche, où l'on promène le chien, où l'on pique-nique avec les enfants loin de la ville. En vacances, on fait les voyages organisés, on apprécie la caravane et les hôtels sans avoir rien à prévoir.... Mais de l'autre côté, on aime sortir avec des collègues choisis ou des amis, fréquenter les lieux où se rencontrent des gens du même milieu (restaurant, cinéma, chalets de ski du comité d'entreprise).

L'attitude envers les organisations de loisirs ou de vacances est dont ambivalente : appréciées quand elles offrent un cadre où l'on peut choisir ses relations -avec des garanties quand il s'agit des équipements des comités d'entreprise qui regroupent des gens appartenant à la même société ou la même administration ; vantées pour leur confort, leur commodité, la liberté qu'elles offrent aux parents et la variété des activités proposées. Mais la méfiance est plus grande lorsqu'il s'agit d'une organisation extérieure et plus contraignante ; et ceci d'autant plus pour ceux qui se savent capables d'affronter des lieux et des contacts inconnus, parce qu'ils sont plus sûrs d'eux-mêmes :

"Non, les voyages organisés, çà nous plaît pas... on aime bien s'arrêter quand un coin nous plait, y rester le temps qu'on veut. Je trouve que c'est plus piquant, et on a plus de chance de rencontrer d'autres personnes. On ne s'établit pas dans un point fixe : en Corse, on déplantait la tente et on partait pour visiter autre chose. On voudrait maintenant aller dans le Sud, le Maroc ou quelque chose comme ça. On avait fait la Crète, ça nous avait énormément plu, et un petit peu la Grèce... Une année, on avait loué des

bateaux, on était allés en Norvège et on avait loué des canoës. Cet été, on va à Chamonix.." (Femme, 29 ans, adjointe chef de service banque, Homme 33 ans, employé de mairie, pas d'enfant).

On est très proche alors des comportements que l'on trouve couramment chez les cadres.

4) Au total, donc les moyens consacrés aux activités de loisir sont importants. D'abord parce que beaucoup d'argent y est investi, soit pour l'achat des matériels nécessaires, soit pour les voyages à l'étranger, soit pour les abonnements ou prix d'entrée. On va à l'hotel et non plus, sauf exception, en camping (1), ou bien on loue un appartement ou un studio pour les vacances. On procure aux enfants les loisirs jugés conformes à l'éducation voulue pour eux. Par ailleurs, ces couples -comme ceux de la bourgeoisie à laquelle ils accèderont sans doute-disposent parfois de facilités propres au niveau de vie et aux habitudes de ce milieu : les parents ont des maisons à la mer quand ils jouissent d'une retraite assez confortable ou dont ils ont eux-mêmes "hérité", les copains et les amis prêtent leur studio à la mer ou à la montagne, ou leur bateau. Ou bien l'on a acheté déjà un terrain, où on construit le "cabanon" à la campagne... Les installations des comités d'entreprise sont judicieusement utilisées, lorsqu'elles n'aliènent pas trop l'indépendance... cette sorte de cumul des lieux d'accueil permettant bien entendu une diversification des sorties et des vacances.

On voit en fait que l'activité des moments libres (2) est un point essentiel du mode de vie propre à cette catégorie : elle joue un rôle important par rapport à l'éducation des enfants qu'il faut initier précocément à une vie de loisirs riche et variée ; elle assure la détente nécessaire à l'effort professionnel souvent lourd, en particulier quand il s'agit des moments de loisirs libres, sans contraintes sociales, ni efforts d'adaptation ; elle offre en même temps un accés à un monde culturel et relationnel nouveau ou à retrouver (en cas de contre-mobilité), cohérente avec la situation professionnelle, même si cette cohérence n'est pas toujours aisée à assurer.

---

(1) Sauf le camping sauvage qui apparait, dans les régions ensoleillées, comme le moyen de sauvegarder son indépendance et d'être immergé dans la nature.

(2) Même dans le cas des femmes très chargées par leur double activité, il est caractéristique qu'elles veillent à garder du temps pour elles ou pour le loisir en famille, ne serait-ce qu'en relativisant les normes d'entretien ménager, et en acceptant de se faire aider.

6. Le souci du cadre de vie

Même si l'intérêt porté au cadre de vie est très vif dans la vie de ces familles, le logement apparaît moins comme le lieu du repli familial à l'abri des contraintes sociales, du regroupement avec la parenté et du cadre privilégié des temps libres et des loisirs -ne serait-ce que parce que ces couples sortent davantage et ouvrent plus facilement leur porte aux amis que les couples des employés stabilisés. En bref, le logement apparaît davantage comme un objet fonctionnel à gérer comme tel que comme un bien dans lequel s'investissent des efforts et un fort attachement.

1) Comme on pourrait s'y attendre, la grande majorité des couples promotionnels ont accédé à la propriété de leur logement. Les quatre exceptions concernent soit deux couples sans enfant qui envisagent des mutations successives nécessaires pour la promotion, soit deux couples jeunes dont les moyens financiers ne sont pas encore à la hauteur des ambitions concernant le standing de la maison convoitée. Tous les autres couples ont réalisé au moins un achat immobilier, et parfois deux trois successifs.

En effet, la stratégie des couples promotionnels par rapport au logement est nettement plus élaborée que celle des couples stables. Ils n'achètent pas un logement uniquement pour régler leur problème d'habitat de façon satisfaisante et pour "être chez eux". Il s'agit souvent d'une véritable "opération immobilière" (selon le terme que certains emploient) dont l'idée d'effectuer un "placement" n'est pas complètement absente : la meilleure preuve en est que certains -pas forcément parmi les plus âgés- ont déjà effectué deux ou trois achats suivis de reventes, pour remettre leurs conditions de logement à l'unisson de ce qu'ils considèrent comme adéquat à leur situation et à leurs besoins (1). Certains couples sont en outre en train d'acquérir un terrain soit en vue d'une résidence principale, soit en vue d'une résidence secondaire pour y faire bâtir.

Ce comportement vient, certes, en partie de moyens financiers parfois plus élevés, et aussi d'une aide des parents qui est intervenue de façon plus substantielle, en particulier pour les couples dont les parents ont atteint une situation relativement aisée. Mais le plus important pour faciliter ces opérations semble être chez les employés de

---

(1) Sans compter bien entendu, les acquisitions peut-être faites antérieurement par les hommes ou femmes divorcés et remariés au cours de leur première union.

banque surtout, le degré et l'étendue des informations concernant les transactions immobilières, les prêts à faible taux d'intérêt et une stratégie financière et patrimoniale assez liée au désir de progression professionnelle. A tel point que certains couples n'opposent pas systématiquement mutation professionnelle et acquisition du logement, prévoyant sans difficulté apparente de revendre leur logement s'ils sont appelés à changer de résidence.

"J'ai fait construire un an après mon arrivée ici. En discutant avec un collègue qui avait acheté une maison, il m'a dit "pourquoi tu ne fais pas construire ?" J'ai dit oui... avec les trois gosses... et puis on a des avantages, à la banque, pour construire... J'ai fait un prêt du Crédit foncier, plus un prêt épargne logement, la banque m'a fait un prêt important à taux très réduit, mon père avait un plan d'épargne, je lui avais fait souscrire, et qui m'a servi, il m'a cédé ses droits... Si je passais cadre et que je doive changer de lieu d'affectation, il n'y aurait pas d'obstacle pour vendre ou pour louer..." (Homme 31 ans, gradé banque, Femme 30 ans, sans profession, 3 enfants, + 1 en garde).

Même dans ce cas-limite où les charges familiales sont lourdes et les revenus de la femme limités à une indemnité de garde d'enfant, on voit combien la bonne connaissance des circuits financiers et les prêts substantiels de la banque conjugués à l'aide de la parenté facilitent l'opération- ce qui explique en outre que la plupart de ces couples aient réalisé encore très jeunes (autour de 30 ans) l'opération d'achat. On ne trouve donc pas dans leurs propos la mention de charges financières lourdes de remboursement des crédits. Pour la plupart d'entre eux, le cumul des deux salaires permet en outre de faire face aux traites sans avoir à renoncer à d'autres dépenses- par exemple les vacances, ni à calculer strictement un plan progressif d'équipement, comme on le notait chez les employés stabilisés.

2) Acheter un logement ne signifie pas pour autant, dans ce groupe, acheter une petite maison individuelle. Sur 15 propriétaires, 10 ont acquis un appartement dans une résidence ou dans un immeuble du centre-ville. Ce choix s'explique par la signification même attachée à l'habitation qu'on occupe, et par l'usage du logement dans le mode de vie. Comme nous le notions, le logement est fait pour être habité commodément, pour s'intégrer dans les autres activités en les facilitant, tout en s'assurant d'un environnement relativement sélectionné : résidence de "standing" ou maison à caractère un peu

original (1). De ce fait, la localisation a une grande importance. Le premier critère -en particulier quand c'est la femme qui est le plus investie dans son travail, c'est la proximité du lieu d'emploi pour elle. Comme l'explique une employée de banque promotionnelle, elle a pris le plan de la ville et a tracé un cerche autour de son lieu de travail : c'est à l'intérieur de ce périmètre qu'elle a cherché -et trouvé-l'appartement à acheter. Cette proximité est sans doute une condition indispensable pour mener son effort de carrière en même temps que les responsabilités familiales. Une deuxième raison de choix est liée à la réputation du quartier ou du lotissement. Certains couples ont du reste déjà changé de logement à la faveur du franchissement de certains échelons professionnels (2). Cette homogénéité du milieu social, conjuguée avec le souci de bien gérer le placement fait dans l'achat du logement, incite un nombre non négligeable de ces ménages à participer au conseil de copropriété, voire à y prendre des responsabilités- ce qui est assez loin du comportement très individuel des employés stabilisés préoccupés avant tout eux aussi de la bonne gestion de leur maison, mais surtout de son aménagement.

Enfin, ces couples profitent davantage des services et des loisirs du cenre-ville : piscine, gymnastique, théatre, cinéma... sans parler des activités de loisirs des enfants. Ils valorisent donc la proximité des équipements, même lorsque la fréquentation en sera plus velléitaire qu'effective. Ils sont de ce fait, pour une partie d'entre eux, plus nettement "urbains", dans leur mode de vie, peut-être parce que leurs origines rurales sont plus lointaines- et sans que cela soit contradictoire avec l'attrait de la campagne pour les promenades du dimanche ou les vacances. Mais il est sûr que ce désir de proximité de la ville est une explication aussi du "choix" de l'appartement, plutôt que de la maison qui implique, pour rester à des prix abordables, une distance parfois importante du centre.

---

(1) Un couple insiste même assez longuement sur la localisation de son futur appartement dans un quartier très résidentiel de la ville, dont l'adresse fera bon effet sur la carte de visite.

(2) Les sociologues américains ont mis en évidence, dans la classe moyenne, ce processus de déménagement consécutif à la promotion professionnelle. Il reste beaucoup plus limité ordinairement en France.

Pour certains enfin, la proximité de membres de la famille, entre en ligne de compte, quand ils sont originaires de la région, mais de façon beaucoup moins déterminante que pour les employés stabilisés dont une des stratégies était orientée vers le regroupement familial- y compris par mutation professionnelle. La moindre dépendance envers les parents, à la façon des classes moyennes, n'implique ni cohabitation, ni proximité immédiate, quitte à devoir se passer de certains services rendus par la parenté.

3) La maison ou l'appartement continuent malgré tout à polariser certaines activités, en particulier lorsque l'nstallation y est récente : terminer certains travaux, ranger... mais ils ne sont plus le centre des loisirs, ni l'objet des fignolages sans fin que l'on trouvait chez les employés stabilisés. L'achat du mobilier n'est pas une préoccupation prioritaire chez ceux qui s'installent, à la fois parce que certains s'accommodent du mobilier sommaire que l'on trouve chez certains jeunes cadres (lignes modernes, meubles au "ras du sol", éléments de rangement légers...), tandis que d'autres commencent à courir les antiquaires dans le but d'acquérir progressivement, au gré des ressources disponibles, de vrais "vieux meubles" témoignant de leur bon goût (1). De même, l'équipement domestique et ménager n'apparaît plus comme un signe de richesse, ou en tous cas d'un niveau de vie plus facile que celui des parents, mais est vanté à propos du gain de temps et de fatigue qu'il représente et qui le rend absolument nécessaire, spécialement quand la femme est très absorbée par son travail professionnel. Maintenant, c'est plutôt l'équipement de loisir, comme nous le notions, qui dévore une partie des investissements en biens durables- ainsi, bien entendu, que les dépenses qui découlent de l'utilisation du temps des loisirs et des vacances.

Par rapport à la voiture, bien de prestige par excellence en certains milieux, les employés promotionnels semblent avoir là encore une visée plutôt fonctionnelle. Beaucoup de couples ont deux voitures, surtout quand c'est la femme qui porte le projet professionnel, d'autres y pensent, sauf en cas de forte inégalité entre les conjoints au détriment de la femme, qui s'arrange comme elle le peut sans voiture personnelle et parfois même "ne conduit pas". Chez les plus jeunes, l'accés à la vie conjugale a eu lieu alors que chacun avait constitué son équipement minimal, et en particulier avait acquis une voiture ; ce qui, automatiquement, permet à chacun de garder une certaine indépendance et d'avoir plus de mobilité en cas d'habitat un peu éloigné des autres activités.

---

(1) Vieux meubles que, contrairement à des couples issus de familles "bien nées", ils ne reçoivent pas par héritage.

Au total, les couples promotionnels cumulent donc un niveau assez élevé de charges fixes, sans que leur consommation courante semble en supporter les conséquences. Il est vrai que par rapport aux employés stabilisés, ils sont peut-être moins dépendants de la publicité et "trient" davantage parmi les produits ou les biens ceux qui leur semblent sans intérêt ou inutiles, comme ils sont moins regardants aussi en ce qui concerne certains détails de l'entretien quotidien. Mais ce niveau de vie assez élevé auquel ils se sont efforcés d'accéder rend assez hypothétique, voire illusoire, le projet ou l'intention verbalement affirmée par certains hommes de subvenir seuls à l'entretien de la famille en renonçant au double salaire. En fait, mis à part le jeune couple qui n'a pas encore son premier enfant et où la femme n'a jamais exercé d'emploi (mais qui, pour le moment, est locataire d'un petit logement), les deux familles où la femme a cessé le travail ont un mode de vie plus "frugal" que celui des autres : maison à la campagne, distractions peu coûteuses, projet incertains pour les vacances d'été. Le modèle de progression socio-professionnel que le couple s'est proposé implique aussi une progression économique (1), la référence n'est plus celle des parents en comparaison desquels de toutes façons, on vit mieux ; mais celle d'un avenir que l'on veut progressivement améliorer selon le modèle d'un "standing" social et économique qui se développe largement dans la classe moyenne, dans laquelle ces employés ont déjà un point, parfois ténu mais réel, d'amarrage, du fait de leur propre progression, de celle de leur conjoint ou même de tel ou tel membre de leur ascendance.

X X
X

Il serait intéressant de savoir comment va se continuer l'évolution de ces employés qui nous semblent se distinguer des autres par des projets, des désirs et des comportements tournés vers l'amélioration de leur niveau socio-professionnel. Ils correspondent plus nettement au visage de l'employé décrit classiquement comme "passionné de promotion et de différenciation"<13>, que la grande masse

---

(1) On notera toutefois que pour les couples en début de progression, ou ayant plus un "espoir" de promotion qu'une concrétisation dans leur situation actuelle, le niveau des ressources reste parfois assez voisin de celui des employés stabilisés en fin de carrière.

des employés et employées de l'administration ou des grandes sociétés -a fortiori que le personnel du tertiaire commercial ou des services qui, contrairement à ceux-ci, "ne sont pas sur l'échelle" <7>. Base suffisante acquise au cours des études, débuts professionnels en régression par rapport à la situation actuelle de leurs parents, modèles promotionnels dans leur entourage, mariage avec un conjoint ou une conjointe mieux lotis : ces divers motifs, et sans doute bien d'autres plus difficiles à déceler, les ont placés sur une trajectoire ascendante (1), faiblement parfois, mais qui laisse ouverte la possibilité de progresser sous le triple point de vue économique, professionnel et social. Il s'ensuit que les modèles de référence restent tiraillés entre ceux que nous avons trouvés plus généralement chez les employés, et ceux de groupes sociaux plus diffus, avec lesquels ils ont déjà certaines occasions de rencontre (ne serait-ce que par les contacts sélectifs dans le milieu de travail et le voisinage), mais qu'il n'y a pas encore une identification complète ; et ceci d'autant plus que leurs moyens financiers et culturels ne leur permettent pas toujours cette identification- d'où certaines conduites de retrait. S'ils ne se sentent pas toujours très à l'aise avec cette bourgeoisie "nouvelle" déjà en place, ils déploient pourtant beaucoup d'activité et souvent d'intelligence à élargir leur horizon et à tenter des expériences nouvelles. Mais ils restent tiraillés entre certains traits de la classe moyenne traditionnelle (division du travail entre hommes et femmes, morale du mérite, prudence dans tous les domaines) mitigés par les caractéristiques que nous avons relevées chez les employés "de base", et ceux de la bourgeoisie montante, des "jeunes cadres" : c'est visible tant dans leurs comportements au travail que dans leurs habitudes de vie et dans le cercle de leurs fréquentations. En bref, ils accentuent la complexité et les incertitudes du statut des employés, tout en diversifiant davantage leurs contacts sociaux hors du cercle familial et professionnel.

Que seront leurs enfants lorsqu'ils seront à leur tour parvenus à l'âge adulte ? La sollicitude dont ils sont entourés laisse penser que les moyens ne leur manqueront pas pour entrer d'emblée dans ces catégories moyennes auxquelles leurs parents tentent de s'intégrer ; mais le fort investissement sur le cursus scolaire qui continue (comme chez les employés stabilisés), à leur sembler le chemin primordial de la réussite peut provoquer quelques aléas. On les voit déjà se déssiner chez certains enfants. Leurs parents seront-ils suffisamment assurés

---

(1) Les trajectoires ascendantes rapides arrivées à leur terme n'ont pas été incluses dans l'échantillon, rappelons-le, sauf chez certains jeunes qui sont encore à leurs débuts, et, peut-être, iront loin.

dans leur position pour leur permettre de compenser des échecs éventuels grâce aux moyens financiers nécessaires pour payer des rattrapages scolaires, à un réseau de relations utile pour trouver une situation, à une bonne information sur les "filières" professionnelles rentables ou d'avenir, comme le font les familles installées de longue date dans la bourgeoisie <36> ? Rappelons que quelques hommes de ce groupe ont déjà vécu de semblables difficultés.

Pour la présente génération, il est clair que la situation d'employés de banque ou des PTT qu'ils ont pu obtenir, même en cas de débuts difficiles, a constitué pour eux et elles un point de départ suffisamment riche en potentialités à exploiter : possibilité de progression, formations proposées ou accessibles, possibilité de faire des projets à long terme, avantages sociaux (1), modèles sociaux diversifiés sur le lieu de travail. Plus indirectement, leur condition d'employé ou d'employée, qui n'a pas une connotation sociale péjorative (spécialement dans les banques) et qui recouvre une certaine indétermination sociale, n'a pas été un obstacle à la rencontre et au mariage subséquent avec des "cadres" ou des jeunes ayant accompli un cursus scolaire plus brillant, qui a été à la base de la situation promotionnelle du couple.

III. LES EMPLOYES-OUVRIERS

Si nous avons tenu à accorder une place à part à ces couples peu nombreux dans notre échantillon. (4 couples où la femme travaille comme AEX aux PTT), c'est pour trois raisons. D'une part, ils sont les seuls où le conjoint appartienne encore au monde ouvrier, effectuant un travail manuel souvent dur dans une petite ou grande entreprise. D'autre part, les femmes ont connu aux PTT des carrières souvent discontinues, et en tous cas marquées pour toutes par l'auxiliariat jusqu'à la titularisation massive effectuée par l'administration en 1976, et elles ont commencé leur emploi aux PTT grâce à la possibilité qui leur en était offerte dans leur village d'origine. Enfin, il semble découler de ces insertions professionnelles des deux conjoints des traits du mode de vie qui les distinguent des employés "stabilisés" -même si la coupure n'est évidemment pas radicale, au moins pour quelques-uns de ces derniers (2).

---

(1) En particulier autour des congés de maternité, que certaines femmes ont su même utiliser pour des préparations d'examens ou de concours.

(2) En particulier, nous avons hésité à regrouper avec ces employés-ouvriers le cas de deux couples où l'homme est préposé aux PTT, la femme étant AEX, qui se rapprochent d'eux par bien des traits du mode de vie.

En fait ces couples seraient -selon les classifications habituelles des rencensements ou enquêtes- classés dans la rubrique "ouvriers" puisque c'est la profession du "chef" de famille qui est retenue, et l'appartenance de la femme au milieu des employés administratifs n'apparaîtrait pas. Or, elle nous semble précisément exercer une influence importante sur la manière de vivre et le positionnement social de ces couples, du fait même de sa situation de travail : sécurité d'emploi, seulement potentielle durant l'auxiliariat - tout en offrant une souplesse qui a été utilisée dans la stratégie de ces couples, en particulier pour l'éducation des enfants-, puis devenue effective après la titularisation ; travail non-manuel donnant un "statut" à défaut d'une réelle qualification ; environnement de collègues parfois plus instruits ou plus informés, en tous cas très différents des collègues que l'homme rencontre dans son usine ou son atelier. Il nous semble donc intéressant d'analyser comment l'appartenance professionnelle de la femme, qui est, comme chez certains promotionnels, mais dans un contexte évidemment tout différent, plus avantageuse et plus valorisée socialement que celle de l'homme, imprime des traits particuliers et un mode de vie différent à la famille, par rapport aux familles purement ouvrières où la femme et l'homme ont un travail manuel ou bien où la femme reste au foyer.

L'intérêt de cette analyse, même sur des cas limités, est qu'elle offre en quelque sorte une situation expérimentale pour tester l'influence de l'appartenance professionnelle sur le mode de vie. Pour mettre en évidence la marque particulière qu'imprime l'appartenance de la femme au monde de l'adminsitration, nous puiserons forcément nos références dans ce qui rapproche leurs comportements en famille des traits que nous avons pu observer chez les employés stabilisés, notre hypothèse étant qu'on les retrouve mêlés à des comportements qui restent marqués par l'appartenance rurale-ouvrière de ces couples, renforcée par l'emploi actuel du conjoint.

1. L'ambivalence des trajectoires féminines

Ces couples appartiennent tous les quatre aux générations les plus âgées de notre échantillon. Ils représentent manifestement un type de cursus que l'on ne retrouve plus qu'exceptionnellement désormais -en particulier en ce qui concerne l'entrée des femmes sur place dans le bureau de poste du village-, mais qui est intéressant à reconstituer, non seulement comme témoin d'une époque, mais parce qu'il met en évidence les potentialités que pouvait offrir l'administration à des femmes placées dans des situations difficiles pour accéder ultérieurement à un véritable emploi stable, même lorsque des péripéties nombreuses jalonnaient la "carrière" et en affectaient la continuité.

Ces potentialités de mobilité sociale sont-elles encore présentes aujourd'hui ? L'interrogation mérite qu'on analyse plus finement le processus.

Les origines et les cursus professionnels de ces quatre femmes ont en effet beaucoup de ressemblances : origines rurales, dans un village de France ou d'Afrique du Nord, et entrée aux PTT entièrement dépendante du fait que c'était un emploi qui s'offrait directement, sans formalité d'embauche ou examen, et dans le village même- ce qui répondait à la fois au besoin d'avoir rapidement une rémunération du fait de la situation familiale, et aux attitudes traditionnelles des parents refusant que leur fille quitte le giron familial tant qu'elles n'étaient pas mariées. Avec de légères variantes liées à l'environnement, les quatre histoires ont débuté de la même façon :

"Comme études, je n'ai pas fait grand chose, parce que j'ai quitté l'école pour aider maman à élever mes frères et soeurs. Je suis allée jusqu'en troisième, et j'ai abandonné. Dès que j'ai eu l'âge je suis rentrée aux PTT...." (Femme 53 ans, AEX aux PTT, mari OS dans une entreprise moyenne, 2 enfants).

Une autre précise :

"Je suis arrivée jusqu'au brevet. Je devais rentrer dans l'enseignement, mais mes parents n'avaient pas les moyens de m'envoyer au lycée... Ils ne voulaient rien savoir non plus pour que je parte travailler loin, alors j'ai fait la demande aux PTT de chez moi, on m'a prise comme auxiliaire...". (femme 43 ans, AEX aux PTT, mari 44 ans, ouvrier dans une grande entreprise, 2 enfants).

En fait, aucune de ces femmes n'était en situation d'échec scolaire et leur niveau est donc celui du brevet -ce qui, pour leur génération, représentait déjà un palier important par rapport au certificat d'études. Deux d'entre elles avaient le souhait de faire un métier plus qualifié : enseignante, ou assistante sociale. Mais nées dans un village, de parents ayant des métiers précaires ou peu rémunérateurs -agricoles ou ouvriers-, et ayant connu de surcroît des avatars familiaux conjugués à des circonstances difficiles (guerre, évènements d'Algérie), la seule hypothèse envisageable a été de trouver sur place l'emploi qui s'offrait, sans aucune garantie d'avenir, sinon la perspective de passer un jour le concours de titularisation.

Le conjoint a une histoire très proche, mais l'abandon des études a été encore plus précoce :

"Le certificat d'études, je ne l'ai même pas eu, j'ai échoué. Qu'est-ce que vous voulez, je commençais à garder les vaches fin avril-début mai, je ne terminais jamais une année scolaire, dès que j'ai eu 9 ans" (Homme 59 ans, OS, dans une entreprise moyenne, femme 53 ans, AEX, aux PTT, 2 enfants).

Les circonstances difficiles de leur jeunesse, et le soutien nécessaire à donner aux parents ont abouti à un mariage relativement tardif (de 25 à 30 ans pour l'homme, de 20 à 25 ans pour la femme), malgré la proximité dans le même village. Chacun avait un emploi - agricole ou manuel pour l'homme, auxiliaire aux PTT pour la femme (1). Un premier enfant est né presque tout de suite.

La suite des trajectoires des couples diffère ensuite assez sensiblement selon le lieu d'implantation et les débuts professionnels du conjoint. On y retrouve cependant des traits communs. Le premier renvoie à la nécessité pour l'homme de prendre en compte le travail de la femme, même s'il était marqué par la précarité. Ainsi, dans deux cas, le mari a suivi sa femme, en cours de carrière, parce que les PTT lui imposaient un déplacement consécutif au retour d'Algérie ou à la titularisation, ce qui a obligé le conjoint à trouver sur place un emploi transitoire en attendant le retour vers le Midi -où il a dû encore une fois changer de travail (2). Dans les deux autres cas, il n'y a pas eu de déplacement, sauf au moment de la titularisation durant une brève période, et ce déplacement indispensable a été effectué par la femme toute seule.

En fait, dans trois cas sur quatre, le travail de la femme a assuré une sorte de permanence par rapport à une vie professionnelle beaucoup plus précaire du conjoint. Reconvertis du travail agricole dans deux cas, et obligés d'aller en usine sans qualification, ou rapatrié d'Algérie et acceptant (quoique tourneur) un emploi de garagiste, ou bien instable pour des raisons plus liées, semble-t-il, aux difficultés relationnelles, ces hommes ont changé plusieurs fois d'emploi, en repartant toujours au bas de l'échelle et se trouvent maintenant, vu

---

(1) Une des femmes a interrompu son travail aux PTT pour un emploi de secrétariat dans le village même, puis est revenue ultérieurement aux PTT toujours comme auxiliaire.

(2) On remarquera que cette instabilité professionnelle du mari liée aux péripéties de l'emploi de sa femme présente l'image inversée de ce qui se passe dans de très nombreux couples en cas de mutation de l'homme. Processus dont nous avons trouvé des exemples dans les autres groupes.

leur âge, bloqués dans tout espoir d'avancement. Dans l'un des couples, la femme a pourtant quitté les PTT pendant de nombreuses années pour élever ses enfants ; mais outre qu'elle a travaillé à peu près continuellement "au noir" durant ces années d'interruption, elle a réintégré les PTT au moment où les charges familiales nécessitaient un accroissement des ressources que le mari ne pouvait assurer, en particulier pour aménager la maison.

En fait, on peut donc faire deux constats. Le premier concerne le rôle qu'a joué la souplesse de l'emploi dans les PTT pour que ces femmes parviennent, malgré beaucoup d'avatars, à être aujourd'hui titulaires d'un emploi stable et correctement rémunéré. Souplesse à l'entrée pour une embauche immédiate dans le village même ; possibilité de retour après un éloignement temporaire ou un arrêt, grâce à la densité du réseau géographique des bureaux et à l'accroissement du trafic et des effectifs ; opportunité d'être titularisées, malgré des périodes d'arrêt à temps partiel.

> *"Il y avait 5 heures par semaine (d'heures supplémentaires) que la receveuse pouvait utiliser. Alors, j'ai repris comme ça, on ne trouvait pas beaucoup de monde qui voulait faire 5 heures par semaine. J'ai repris comme ça pour garder la main, et puis au fur et à mesure, on a augmenté les heures, à mesure que le trafic du bureau devenait plus important... jusqu'au jour où on nous a fait passer cet examen professionnel, en décembre 1976... et moi, je ne suis pas allée à Paris finalement (comme je voulais travailler, j'aurais dit oui)... on en a beaucoup envoyé à Paris, mais pas nous, les dernières qui n'avions pas travaillé à temps complet. Alors, j'ai été nommée à Marseille". (Femme 53 ans, AEX aux PTT, homme OS dans une moyenne entreprise, 2 enfants).*

Si ces emplois sont appréciés maintenant pour leur sécurité, il n'en reste pas moins qu'ils suscitent des critiques parfois vives chez deux de ces femmes qui en contre-partie de cette souplesse de la titularisation tardive ont un poste soit éloigné de leur domicile, soit qui ne correspond pas à leur ancienneté réelle du fait des discontinuités. Mais en fait, elles n'ont pas désespéré -contrairement au conjoint- de l'améliorer encore éventuellement en préparant le concours de contrôleur qui ne leur semble pas dépasser leur niveau de connaissance. L'une d'entre elles l'a même déjà tenté.

Le deuxième constat renvoie à la dissymétrie de la vie professionnelle des conjoints. Les hommes ont un travail physiquement pénible (l'un travaille par équipe en trois-huit, un autre est dans un atelier où les conditions de travail sont très mauvaises, les deux

derniers travaillent dehors), mal rémunéré et -sauf pour un- sans avantages sociaux. Le travail de leur femme leur apparaît comme meilleur que le leur et ils reconnaissent l'importance de son apport financier :

"Elle a besoin de travailler, elle était auxiliaire, après, elle a eu cet avantage d'être titularisée, alors, ce n'était pas le moment d'abandonner... Parce que quand même, en arrivant à la retraite, il en faudra beaucoup...". (Homme 59 ans, OS dans une moyenne entreprise).

"Quand ma femme a été mutée dans le Jura, moi, je n'avais rien à perdre. Moi, je faisais un travail où je me faisais dire tous les jours que j'étais bien assez payé, et que le premier c... venu, il en ferait autant que moi... Il a fallu faire un choix. Elle c'était accepter la mutation ou alors après aller faire des ménages... étant donné que son travail lui plaisait et puis qu'elle avait la possibilité de continuer, d'avancer dans la poste, -et on a eu raison puisqu'elle avance petit à petit- moi, je n'avais rien à perdre ; comme je ne suis pas feignant, je me suis dit que mon mois, je me le gagnerais toujours ici ou là. Alors on a dit : allez, on ferme la porte et on y va ! c'est ce qu'on a fait". (Homme 40 ans, maçon, Femme 38 ans, AEX aux PTT, 2 enfants).

Il est clair qu'il existe une relation entre la différence de situation d'aujourd'hui ressentie par les deux conjoints, et l'avantage culturel des femmes du fait de leur meilleure scolarité -différence que nous retrouverons aussi dans le domaine des activités du temps libre, et de l'aide apportée aux enfants. La carrière professionnelle de ces femmes est donc marquée par une certaine ambivalence, puisque tout à la fois elle s'est longtemps déroulée dans la précarité de l'auxiliariat, parfois assortie d'interruptions pour élever les enfants, et qu'elle a assuré la continuité financière du ménage dans trois cas sur quatre, et dans tous les cas un style de vie dont nous allons retrouver les traits principaux, les femmes assumant l'essentiel des responsabilités familiales.

2. Les responsabilités familiales reviennent à la femme

Globalement, on peut dire que les décisions principales sont mûries et que la gestion quotidienne est assurée en premier lieu par la femme. Le cas limite est celui de l'absence totale du mari de la vie familiale, retranché dans son travail de jardinier et ses loisirs (loto, tiercé, pétanque) et qui, au dire de sa femme, n'a pas "évolué" :

"Ah non, il ne m'aide pas du tout !... Il ne fait rien du tout à la maison, absolument rien, il n'a jamais rien fait, il n'a pas été habitué. Maintenant, la nouvelle génération aide, le mari aide sa femme. Oh là ! hier, je lui ai dit d'éplucher les pommes de terre... encore un peu, et il sautait au plafond ! Le soir, il faut que ce soit prêt, que je lui ai préparé le matin le repas, il met les trois assiettes et c'est tout" (Femme 40 ans, AEX aux PTT, Homme 47 ans, jardinier dans une entreprise nationale 2 enfants).

Dans ce cas la femme a intégré les "nouvelles normes" de la vie en couple, le mari manifestement pas. Ailleurs, la différence de pénibilité physique du travail incite la femme à supporter la charge principale ("Il m'aide un petit peu, mais je ne peux pas dire qu'on partage. Non, mon mari fait un travail très pénible, il fait un travail physique, il ne faut pas que je lui en demande trop. Il m'aide quand il arrive tôt, il fait la soupe si je n'ai pas le temps de la faire, çà oui"), tandis que les hommes reconnaissent que leur aide est "normale" :

"S'il faut faire la vaisselle, je la fais, le nettoyage aussi. Je lui fais le plus possible de choses. On est presque comme dans les ménages modernes, comme les jeunes, chacun fait son partage, ce n'est pas plus mal". (Homme 59 ans, OS dans une moyenne entreprise, femme 53 ans, AEX aux PTT).

Ces comportements sont déjà plus proches des couples des employés stabilisés que des couples d'ouvriers traditionnels.

La gestion du budget est assumée par la femme, mieux placée que son conjoint pour traiter des problèmes financiers. Mais c'est surtout en ce qui concerne l'éducation des enfants que la prééminence de la femme se manifeste.

Tous ces couples ont deux enfants, dont certains sont déjà adultes ou presque adultes. Pour ceux qui ont atteint cette étape, on constate que la réussite scolaire ressemble plus au modèle de la mère qu'à celui du père en ce sens que le cursus scolaire est achevé avec succès -bien entendu transposé au niveau des études d'aujourd'hui : études supérieures achevées ou envisagées dans l'immédiat pour deux familles, envisagées pour plus tard dans une autre, CAP ou BEP réussi dans deux cas. Or, il est clair que la surveillance des études et les soucis d'orientation sont revenus principalement à la mère :

"J'aide mon fils à faire son travail, quand je suis à la maison, un jour sur deux... je l'aide surtout pour ses lectures..." (femme 40 ans, AEX aux PTT, homme 47 ans, jardinier dans une société nationale, 2 enfants).

"L'ainée, ses études, c'est sa mère qui s'en occupe. Je ne suis pas arrivé à ce stade-là, moi, j'ai été jusqu'au CEP et puis après, çà a été fini. Elle, elle a son brevet, alors elle arrive plus à suivre" (Homme 44 ans, OP dans une entreprise nationale, femme 43 ans, AEX aux PTT, 2 enfants).

Le modèle éducatif lui-même est fortement marqué par les expériences de la mère, et sans doute par ce qu'elle entend dire dans son milieu de travail. Il se différencie en fait assez peu de celui des employés stabilisés, avec parfois même une insistance plus forte sur certains aspects "modernistes" :

"Ma fille a dit qu'elle ne se marie pas, c'est ce qu'elle me dit : les jeunes ne se marient plus, maintenant, ils vivent "à la colle"... d'ici là, on verra, elle aura le temps de changer d'idée. Elle a des copains, mais enfin... pas question de mariage. Il vaut mieux d'abord qu'ils aient une situation". (Femme 43 ans, AEX aux PTT, homme 44 ans, OP dans une entreprise nationale. 2 enfants 18 et 13 ans).

Cette influence des mères se manifeste particulièrement par rapport à l'avenir des filles avec lesquelles elles semblent avoir une relation privilégiée, tandis que le dialogue père-fils semble plus conflictuel, peut-être du fait que les idées des pères ont moins évolué. Les mères insistent particulièrement sur la nécessité que leurs filles aient une vraie qualification professionnelle :

"Si elle a un bon emploi, elle le gardera même mariée... Mais si elle trouve un emploi de balayeuse ou quelque chose comme çà, ou de vendeuse, elle n'aura qu'à s'arrêter...".

Chez les pères, apparaît davantage le désir de voir les enfants réussir "mieux qu'eux" et réaliser en quelque sorte ce qu'ils n'ont pu faire en leur temps :

"Moi, j'ai essayé avec mes enfants... de leur donner tout ce que moi, je n'ai pas eu. C'est banal, peut-être, mais... c'est comme çà. C'est à dire le dialogue, surtout... parler. Moi, çà m'a manqué énormément, çà. Pouvoir parler et puis à partir de cela, il y a beaucoup de choses qui se greffent. Parce que nous, on en faisait un

complexe d'infériorité, de çà, je ne veux pas que mes deux gamins fassent pareil. Là, j'ai même des problèmes avec mon grand, maintenant, parce que justement, il a trop de caractère. C'est le problème inverse. On a eu encore une prise de gueule à midi, c'est pas vieux. Enfin, çà, c'est pas grave. Enfin, j'espère... Moi, quand je dis quelque chose, je le dis, même si je ne suis pas bien calé... mais avec lui, ce n'est pas possible, le dialogue". (Homme 39 ans, maçon salarié. Femme 37 ans AEX aux PTT, un fils, 18 ans, titulaire du CAP de cuisinier, 1 fils 9 ans, veut être vétérinaire).

"Si on avait pu étudier davantage, çà m'aurait permis de faire un métier, peut-être, ou qui rapporte plus. C'est ce qu'on dit aux enfants, qu'elles apprennent plus, quoi, pour ne pas aller dans un magasin, vendeuse, qu'elles essaient d'être mieux que nous". (Homme 44 ans, OP dans une entreprise nationale, Femme 43 ans, AEX aux PTT, 2 filles 18 et 13 ans).

Derrière ces propos concernant l'avenir des enfants, se profile donc toujours plus ou moins la référence aux difficultés que ces couples ont rencontré pour arriver à l'étape où ils en sont aujourd'hui, et spécialement à la situation ou aux attitudes des parents qui servent de point de comparaison :

"Mon père et mon beau-père étaient maçons. Ils n'ont jamais eu de maison à eux, même en Algérie. Mon père est mort en me disant : tu vois, j'ai construit beaucoup de maisons, mais jamais pour moi". (Femme 43 ans, AEX aux PTT, homme 44 ans, OP dans une entreprise nationale, 2 filles).

"Quand ma femme est entrée aux PTT, çà a changé... beaucoup de choses... c'est pas pour dire, tout. On a commencé notre vie... Il faut croire qu'avant, on ne l'avait pas commencée... On était muselés, on ne s'extériorisait pas, on ne discutait pas..." (Homme 40 ans, maçon, Femme 38 ans, AEX aux PTT, 2 enfants).

(Il fait allusion aux premières années du couple, où ils travaillaient tous les deux sur l'exploitation du père et habitaient chez lui).

"Là, depuis que ma femme est fonctionnaire, on a une sécurité, maintenant -je sais pas trop bien l'expliquer- on n'a pas les soucis qu'on avait avant... (Homme 39 ans, maçon, Femme AEX aux PTT, 37 ans, 2 enfants).

3. Vivre mieux aujourd'hui ?

En fait, il apparaît bien que sur le plan financier, ces couples trouvent maintenant leur situation relativement satisfaisante. "On fait attention, bien sûr, on compte bien un petit peu, mais c'est tout le monde qui compte à l'heure actuelle... Comme les salaires sont réguliers, on n'a pas de problèmes de ce côté-là...". Comme nous le verrons, leur mode de vie s'est rapproché de celui des "employés stabilisés". Mais il faut tout de suite souligner que ce progrès économique s'est payé tout au long des étapes antérieures et se paie encore par les péripéties de l'emploi des deux conjoints, par la pénibilité du travail et des horaires, par l'obligation de trajets longs et fatigants pour se rendre au travail.

Peu à peu, pourtant, la vie matérielle s'est améliorée. Les quatre couples sont propriétaires (1), mais c'est grâce à la transmission d'une maison héritée pour deux d'entre eux qui sont restés au village d'origine, ou à l'achat d'une maison que l'homme termine dans ses moments libres. Les logements sont équipés des appareils indispensables, tous les couples possèdent une voiture -utilisée par nécessité pour les trajets de travail (surtout par la femme). Les "plans d'équipement" sont pourtant absents des propos de ces couples, contrairement à ce que nous avions trouvé chez les employés stabilisés. En particulier, il n'est pas question d'équipements de loisirs un peu sophistiqués en dehors du poste de télévision (2).

Sur le plan des loisirs, la différence reste très sensible entre l'homme et la femme, en liaison avec leur niveau scolaire. Les femmes déclarent toutes aimer lire, et lisent des livres "d'auteur" : Pagnol, Troyat, Clavel...

> *"J'aime lire. Entre deux clients à la poste... si j'avais le temps. J'ai l'amour des livres, même si je ne peux pas les lire, je les achète. J'aime lire des livres qui me laissent quelque chose, surtout. Mon fils va me chercher des livres à la bibliothèque, les livres de Marcel Pagnol, j'aime beaucoup la Provence, alors..." (Femme 40 ans, AEX aux PTT, homme jardinier dans une entreprise d'Etat, 47 ans, 2 enfants).*

---

(1) Un couple n'habite pas l'appartement dont il est propriétaire parce qu'il a quitté le village d'origine, mais l'a mis en location et habite une villa louée.

(2) Le seul couple qui a mentionné une chaîne haute fidélité l'a gagnée... à un loto du village. Il n'indique pas l'usage qui en est fait.

L'une fait de la gymnastique, une autre est conseillère municipale et s'occupe des services municipaux... Les hommes, de leur côté, souvent retenus par des horaires difficiles et un travail pénible ont des temps libres moins actifs, ou plus proches des loisirs populaires : bricolage, loto, tiercé, boules...

"Distractions, détente... on n'en avait pas beaucoup parce qu'on n'a pas beaucoup de moyens... J'allais un peu au bistrot, le soir, des fois... J'ai la passion des boules... et puis maintenant, on sort peu, on sort pas. Pour faire des copains, il faut sortir,pour sortir, il faut de l'argent, c'est un cercle vicieux..." (Homme 37 ans, maçon).

Une femme dit que son mari s'endort devant la télévision, qui effectivement, ne semble pas très regardée dans ce milieu, en partie à cause des horaires tardifs des émissions. Un d'eux s'est pourtant mis à la lecture de livres historiques. La promenade familiale vers la mer ou les endroits pittoresques n'est pas mentionnée, peut être en partie parce que l'habitat est déjà situé à la campagne, ou surtout parce que la fatigue de la semaine ne le permet pas. La nécessité de "faire de l'exercice" ou du sport, bien ancrée chez les employés stabilisés et surtout chez les promotionnels, ne commence à poindre que chez une femme -et pour les enfants. Il faut noter enfin que les loisirs de l'homme et de la femme ont du mal à coïncider quand les deux ont des horaires de travail décalés, le cas-limite étant celui de l'ouvrier qui travaille en équipe 3x8 et de sa femme qui travaille en brigades 2x8 : (1).

"Quand il y a l'école pour les enfants, ma femme travaille ; quand c'est moi qui suis de repos, c'est elle qui travaille ; quand on a du repos tous les deux, ce sont elles qui vont à l'école, quand c'est elles qui ont du repos, c'est nous qu'on travaille... alors, on ne peut pas concilier tout ça ensemble". (Homme 44 ans, OP dans une entreprise nationale ; Femme 43 ans, AEX aux PTT, 2 enfants).

L'accession à la "société de loisirs" n'est donc pas encore réalisée pour ces employés-ouvriers dont le niveau de contrainte reste élevé : la notion de temps libre actif est beaucoup moins intégrée que chez les employés stabilisés, surtout pour les hommes. Par contre, on constate que leurs enfants mènent une vie déjà très proche de celle des "employés de la deuxième génération" ou de leurs enfants : disques, sorties, sport (le tennis est mentionné), rencontre avec les copains...

---

(1) On sait que les femmes d'ouvriers qui travaillent en 3x8 occupent rarement un emploi elles-mêmes pour cette raison.

ce qui souligne encore la situation de ce groupe en transition entre deux modes de vie.

Indicateur significatif également, le départ en vacances commence juste à acquérir droit de cité. A part un couple qui déclare sans précision partir tous les ans, pour les autres les vacances viennent seulement d'être "découvertes", ou ne le sont pas encore :

"On a pris des congés pour la première fois quand on a été dans le Jura (où la femme avait été mutée quand elle a été titularisée aux PTT quatre ans auparavant)... pour revenir ici pendant l'été, çà a été nos premiers congés. Parce qu'on n'était jamais partis, on n'avait jamais rien fait. On travaillait pour économiser un petit peu, parce que le patron de l'entreprise nous payait les congés, mais comme c'était l'été qu'il y avait le plus de travail, alors il n'allait pas fermer un mois... Alors, on se faisait un mois double, on était bien contents de l'encaisser parce qu'on n'avait pas un gros mois..." (Homme 39 ans, maçon, Femme 37 ans, AEX aux PTT, 2 enfants).

"Je vais vous dire, jusqu'à présent, nous n'avons jamais pu profiter de vacances, parce que, comme j'étais auxiliaire, c'est à nous de nous arranger pour trouver quelqu'un qui nous remplace. Ce qui fait que je prenais un jour, deux jours ou trois, mais je ne prenais pas un mois de congé... Alors j'ai dit à mon mari : quand tu seras à la retraite, je prendrai les congés, moi, quand je voudrai..." (Femme 53 ans, AEX aux PTT, Homme 59 ans, OS dans une entreprise moyenne, 2 enfants).

A fortiori, bien entendu, il n'est pas question de vacances d'hiver, sauf pour les enfants, grâce à des clubs ou des sorties de groupe. Mais la fille ainée du couple ci-dessus, éducatrice spécialisée et mariée, elle, prend des vacances d'hiver en famille en plus de celles de l'été, ayant franchi le cap que ses parents aperçoivent tout juste.

Les "avantages en nature" des PTT ou de l'entreprise de l'homme (quand il travaille dans une entreprise importante comme deux d'entre eux) ne sont donc pratiquement pas utilisés (1), sauf quelques sorties d'hiver ou congés d'été pourles enfants, plutôt offerts par la

---

(1) Diverses recherches ont montré que, sauf incitation particulière vis-à-vis des populations défavorisées, les services collectifs des comités d'entreprise atteignent plutôt la population "moyenne" bien informée que les salariés les moins qualifiés.

municipalité ou l'école. Seuls, les prêts financiers ont été réellement mis à contribution pour faciliter l'achat ou l'aménagement du logement. Le recours à l'équipement de proximité, celui de la commune ou du groupe scolaire, est assez cohérent avec l'enracinement local de trois de ces couples sur quatre (le quatrième étant rapatrié d'Algérie et n'ayant pu, pour les raisons que nous allons voir, reconstituer réellement un réseau de proximité).

4. Le réseau social, priorité aux proches

On sait que la sociabilité des couches populaires ouvrières ou payasnnes est essentiellement à base familiale, de voisinage ou de camaraderie de travail. La faible mobilité géographique de ces couples, sauf un, permet apparemment le maintien des liens de proximité ; en ce qui concerne ceux du travail, la situation est plus complexe, différente entre les femmes et les hommes, ne serait-ce que parce que ces derniers ont changé souvent de cadre et même de type de travail.

La famille reste évidemment le noyau central, le plus accessible à tous points de vue ; elle s'élargit au village pour ceux qui y sont restés.

"Le village, on est connus, on connaît tout le monde : des fois, çà fait bien un peu rouspéter, mais çà ne fait rien..." (Femme 53 ans, AEX aux PTT, elle est conseillère municipale).

"Nous, on est natifs d'ici. On connaît tout le monde, c'est une grande famille". (Femme 40 ans, AEX aux PTT).

Un couple qui doit habiter à une trentaine de kilomètres du village d'origine (où il a gardé un appartement sont il est propriétaire) y revient tous les week-ends :

"Les week-ends, la famille, on s'en va. C'est-à-dire que là, on n'a rien qui nous tient, finalement... On ne fréquente personne dans l'immeuble, on a besoin d'un service, on se le rend... Mais on n'a pas d'amis ici. D'abord, on n'a pas le temps, nous, on vit énormément en famille... On va chez mes parents, chez mes beaux-parents, chez mes soeurs... Elles ont toutes des maisons pour nous recevoir le week-end ; au contraire, ils se disputent, il faut faire attention à ne pas aller chez l'un plus que chez l'autre... On s'entend bien avec tous, on est une famille très unie...". (Femme 37 ans, AEX aux PTT, Homme 39 ans, maçon, 2 enfants).

En contraste, le couple rapatrié d'Algérie n'est pas arrivé à maintenir de relations intenses ni avec la famille -fixée à 300 km, ni avec les amis de là-bas, à cause des horaires de travail par équipe qui perturbent les dimanches et même les fêtes, ce qui est assez durement ressenti. Ce réseau familial élargi a été mis fortement à contribution en particulier pourla garde des enfants, surtout pour les couples qui ont été déplacés ; en certains cas, les femmes ont dû confier leurs enfants de façon régulière ou pour quelques mois à un membre de la famille.

"Pour l'aîné, je m'étais arrêtée de travailler quelques temps, un an, le temps qu'il soit petit, petit. Et puis après, on avait la famille un peu partout, alors les tatas, les tontons, il y avait tout le monde qui le gardait... Maintenant, ma belle-mère toutes les vacances, elle récupère un peu le petit. Là, pour les vacances de Noël, elle l'a gardé entre Noël et le Jour de l'An". (femme 37 ans, AEX aux PTT, Homme 39 ans, maçon, 2 enfants 18 et 8 ans).

Les équipements collectifs de garde n'ont donc jamais été utilisés pour les petits enfants. Mais on retrouve toujours ce contraste entre "avant" et "maintenant" où les enfants devenus adolescents ou jeunes ont au contraire beaucoup de leurs activités assurées grâce aux services collectifs, de la cantine au foyer d'étudiants, du club sportif au camp d'hiver.

Si la famille et ses prolongements constituent le noyau relationnel, les contacts professionnels jouent un rôle important, plus pourles femmes que pour les hommes, semble-t-il. Malgré l'image parfois négative qu'elles ont des PTT, c'est dans le milieu de travail où l'ambiance est jugée "bonne" qu'elles semblent trouver des occasions de communiquer et d'avoir des contacts (au minimum, une collègue avec laquelle elles ont noué des liens d'amitié) qui ne doivent pas être sans influence sur leurs réactions et leur évolution vers les modèles dont nous avons noté le décalage par rapport à leur milieu d'origine et parfois par rapport à leur mari.

"Je ne crois pas que je quitterais le travail volontiers. çà me permet de voir du monde. Là-bas, on peut parler un peu quand même..." (Femme 40 ans, AEX aux PTT, Homme 47 ans, jardinier dans une société nationale).

"J'ai quelques amies au travail... on a même fait des sorties à plusieurs, vraiment il y a une très, très bonne ambiance... C'est vraiment décontracté". (Femme 37 ans, AEX aux PTT, Homme 39 ans, maçon).

Les hommes sont plus réservés, évoquant parfois davantage les équipes auxquelles ils ont appartenu dans des emplois antérieurs que leurs collègues d'aujourd'hui.

"J'ai de bons camarades, mais enfin, on ne se fréquente pas. Tout le monde est ami, s'il y a une sortie, on y va.Quand il y a un évènement quelconque, une naissance, un mariage, on arrose ça. Mais de là à fréquenter les maisons, non". (Homme, 44 ans, OP dans une entreprise nationale. Femme 43 ans, AEX aux PTT).

"Il a bien ses collègues de travail, mais il ne les amènera pas à la maison, chez lui. Oh la la ! Pas de personnes étrangères, pas d'intrus... (Femme 40 ans, AEX aux PTT, Homme 47 ans, jardinier dans une entreprise nationale).

En fait, le réseau d'amis "qu'on amène à la maison" n'existe guère en dehors de la famille ; les camarades de travail, ou les amis de la famille d'origine sont marqués par une certaine homogénéité sociale ; contrairement aux employés stabilisés, ces couples fréquentent donc parfois des ouvriers, mais les contacts professionnels de la femme diversifient les appartenances des rares amis. Ainsi, à la faveur d'une mutation qui a transplanté le couple loin du Midi, il a noué une amitié avec un enseignant du village où ils avaient été mutés : "un type qui a un bagage énorme...". Ce sont pourtant ces amis assez clairsemés qui sont le support des rares "sorties" qui sont mentionnées par deux couples.

A part le cas d'une femme bien implantée dans son village qu'elle n'a jamais quitté et où elle effectue son deuxième mandat de conseillère municipale en participant de ce fait à plusieurs activités collectives de la commune (le groupe artistique, le foyer du "troisième âge"...), il n'est pas question de faire partie d'asssociations. Si le prétexte invoqué, surtout par les femmes, est celui du temps ("on ne dispose pas d'assez de temps, et puis çà perturbe... moi, un jour sur deux je suis déjà prise... si le soir où je suis libre, je dis "je vais à une réunion... non, le soir pas question, on est à la maison"), un homme résume assez bien un rejet plus fondamental :

"Les associations de quartier ? vous rigolez, c'est plein de fadas... ils ont toujours quelque chose à dire... ils font une réunion, c'est pour critiquer celui-ci, celui-là..." (Homme 39 ans, maçon, Femme AEX aux PTT 37 ans).

Ce recul devant une participation collective se retrouve chez les femmes à propos des syndicats, mais les attitudes sont plus ambivalentes : les hommes, ouvriers, ont une expérience syndicale quand ils ont travaillé ou travaillent dans une entreprise d'une certaine importance, même si aucun d'eux n'est militant actif. Certaines femmes sont par contre très critiques ou en recul par rapport aux organisations syndicales :

"Je n'ai rien demandé aux syndicats (pour arranger sa situation). Je n'en fais pas partie. Voyez, même pour être nommée ici, j'aurais pu les faire intervenir, je n'ai rien fait. J'ai préféré que çà vienne normalement, et n'avoir à dire merci à personne...". (Femme 43 ans, AEX aux PTT, Homme 44 ans, OP, dans une entreprise nationale).

"Au point de vue syndicats, tout çà, moi je ne tiens pas ni à m'en occuper, ni rien, parce que çà ne me dit rien... Je ne veux pas critiquer les syndicats, parce qu'il y a des choses qui sont vraies, qui seraient bonnes, mais enfin, nous, dans notre bureau, on n'est pas si mal que çà, alors il ne faut pas trop exagérer non plus..." (Femme 53 ans, AEX aux PTT, Homme 59 ans, OS dans une entreprise moyenne).

Une autre femme, par contre, dont le mari a été lui-même syndiqué assez actif dans le passé, et qui se trouve dans un bureau de poste où le taux de syndicalisation est élevé, participe aux réunions et aux mouvements de grève le cas échéant.

Au cours de leur évolution, les "employés-ouvriers" ont donc connu des étapes de sociabilité assez contrastées, chaudes relations informelles de la famille et sutout du lieu d'origine (en particulier pour le couple rapatrié d'Algérie), que certains vivent encore. Camaraderie des lieux de travail, voire du café et des jeux, pour les hommes qui ont appartenu à des entreprises de fabrication. Cette sociabilité qui marquait la vie ouvrière semble pourtant en déclin dans la phase actuelle : désengagement syndical, émiettement des équipes de travail (ou nouvelles conditions de travail facilitant peu les contacts) ; peut-être peut-on y voir aussi l'effet d'un glissement -dû à la femme- vers d'autres réactions, d'autres modes de communication, d'autres groupes sociaux, ce qui serait à rapprocher de l'adoption, plus ou moins contrainte, d'autres modèles de couple où l'homme doit prendre

sa part des tâches familiales du fait de la priorité accordée au travail de sa femme. Possibilité pour les femmes de vivre les relations professionnelles comme un lieu de communication avec d'autres femmes (1) avec qui l'on peut discuter, échanger, parce qu'elles se trouvent avoir aussi acquis un certain "bagage" culturel au cours de leur scolarité et de leur vie de travail, voire dans leur milieu d'origine, que ces conjointes d'ouvriers trouvent peu dans leur entourage familial. Enfin, ce n'est que par suite d'un enracinement particulier dans la petite société locale que la participation associative peut être envisagée, car on n'y affronte que des "familiers" (tout le monde se connaît), alors que l'on n'envisage pas des rencontres avec des inconnus ayant d'autres habitudes sociales, comme dans les équipements collectifs de vacances ou les lieux de loisirs organisés, rencontres que les employés stabilisés commençaient juste à accepter en contre-partie d'activités et de services attractifs tels que le ski ou les vacances agréables à bon marché.

X X
X

Au total, même sur quelques exemples seulement, on peut enrichir notre compréhension des processus de transition sociale que permet ou qu'a permis l'accés au statut d'employé d'une grande administration. L'affermissement progressif de la stabilité dans un travail tertiaire de bureau, à travers les étapes d'emploi précaire, discontinu, à temps partiel de l'auxiliariat, a conduit ces couples à une évolution du monde rural (paysan ou ouvrier) au monde "employé de la première génération".

---

(1) Il n'est pas encore question dans ce milieu de relations "mixtes" où hommes et femmes se trouveraient en contact hors du cadre du couple. La femme dont le mari travaille en équipe 3x8 ne sort pas, parce que son mari ne peut l'accompagner du fait de ses horaires irréguliers : "Quand mon mari n'y est pas, je ne vais pas sortir toute seule... Alors, je travaille, je fais mon ménage, je lave, je repasse... il n'y a pas de dimanches". (Femmes 43 ans, AEX aux PTT, Homme 44 ans, OP dans une entreprise nationale, 2 enfants). Ces couples n'ont du reste pas tenté de séparation depuis leur mariage, même dans le cas d'un très fort décalage mari/femme dans un couple, où le mari ne participe pratiquement pas à la vie familiale.

Ce sont les femmes qui ont conduit cete évolution, et les deux membres du couple en sont bien conscients. Placées dans des circonstances difficiles, mais avec un bagage de départ suffisant et un environnement de travail où les employés stabilisés ont pu exercer une influence et une attraction sur elles, ces femmes ont évolué assez fortement par rapport aux modèles d'origine : en témoignent leur adaptation professionnelle, même si elle est parfois conflictuelle du fait des conditions concrètes de leur titularisation ; leurs attentes envers le conjoint quant à sa participation -attentes pas toujours satisfaites- et quand à son ouverture d'esprit, d'où la remarque de l'une d'entre elles à propos de son mari qui "ne s'éveille pas, à des idées arrêtées, ne lit rien, jamais" (et, a contrario, celle qui souligne que son mari lit des livres historiques, est abonné à deux revues...).

Témoigne encore de cette évolution l'attention apportée à la scolarisation et à l'avenir des enfants, et spécialement des filles, qui semblent bien déjà avoir concrétisé le passage vers une vie professionnelle stable et qualifiée selon les souhaits de leur mère, voire même en accédant directement à la classe moyenne après des études universitaires (1). Le contenu même des loisirs de ces femmes, pourtant bien accaparées par leur travail et les tâches familiales, fait place à la lecture, ou à des activités insolites dans le milieu populaire de leur génération, telles que la lecture assidue, la gymnastique ou la participation active à la vie du village, ou au moins au regret de ne pouvoir le faire à cause des horaires du conjoint ou de l'atonie du milieu professionnel.

De leur côté, sauf dans un cas qui semble lié à une personnalité pathologique, les conjoints se sont efforcés de s'adapter à la situation en cours d'évolution, difficilement prévisible au moment du mariage étant donné l'identité entre leurs origines et celles de leur femme, et la précarité des insertions professionnelles qui, du reste, devait être assez fréquente dans ces milieux.

---

(1) Le hasard des échantillonnages a voulu que, dans l'ensemble de nos couples employés, ceux qui avaient des enfants en fin d'études secondaires ou déjà adultes aient surtout des filles, et non des garçons, et qui, à peu près toutes, avaient accompli un bon cursus scolaire ; les rares cas de garçons déjà avancés dans leurs études (au moins au niveau du CES), étaient souvent moins performants. Hasard des échantillonnages, ou influence -pour les employés-ouvriers et les employés stabilisés- d'un modèle de mères assez dynamique et accrochées à l'avenir professionnel de leur fille à la suite de leur propre expérience, qui marquerait moins les garçons ?

Seule, la différence des cursus scolaires pouvait faire présager la potentialité de l'ouverture de la femme vers d'autres horizons, et a sans doute déclenché la priorité accordée, quelques années plus tard, au travail de la femme. Encore fallait-il qu'elle rencontre des circonstances favorables à l'intérieur même du milieu de travail : paradoxalement, c'est la précarité et la réversibilité ou la souplesse des emplois d'auxiliaire, à proximité du domicile, qui ont permis ce passage progressif et cet "apprentissage" des emplois administratifs dont les avantages sont apparus peu à peu. Mais il faut noter que la mise en demeure, par les PTT, d'accepter la titularisation ou de quitter son emploi a forcé en quelque sorte les couples à se situer dans une nouvelle perspective où le travail de la femme impose ses contraintes : séparation d'avec la famille pour quelques mois, ou déplacement momentané du couple, ou acceptation d'un poste impliquant de longs trajets... et donc la réorganisation de la vie du couple, y compris l'insertion professionnelle du conjoint. Les péripéties de la vie professionnnelle non qualifiée de ce dernier ne donnaient pas de choix alternatif en faveur de son emploi à lui, surtout à mesure que les charges familiales et surtout le glissement progressif du style de vie impliquaient des ressources financières stables et sans doute l'apport de deux salaires.

En fait, quand nous avons rencontré ces couples, ils donnaient l'impression d'avoir atteint une sorte de palier, consécutif en particulier à la titularisation des femmes, qui incitait à la comparaison non seulement -comme chez les autres employés- avec la situation des parents, mais avec leur propre situation antérieure. Devenus par la femme des "employés à part entière", même s'ils n'ont atteint que partiellement et de façon ambivalente le mode de vie que nous avons rencontré chez les autres, sans doute représentent-ils cette première génération transitionnelle qui avait déjà été vécue en partie par les parents des employés stabilisés. Plus exactement, ils ont eu le temps de réaliser dans la deuxième moitié de leur existence ce que certains parents des employés stabilisés n'ont pu atteindre qu'à travers leurs enfants.

La question qui reste bien évidemment ouverte, et que nous allons développer dans la conclusion générale, est celle de la pérennité de ces processus d'accès "en douceur" à la condition d'employé stable pour des femmes (ou des hommes) ayant mal débuté leur vie professionnelle pour toutes sortes de raisons familiales ou circonstancielles, ou simplement à cause du refus de leurs parents de les voir prendre leur indépendance précoce. La conjugaison des embauches faciles, locales, à titre précaire et des possibilités de titularisation ultérieure a sans doute été liée à une période historique qui ne se

reproduira pas comme telle ; mais il est vrai que les modèles familiaux se sont transformés et que dans des cas analogues, on pourrait penser que les parents pousseront leurs filles à s'engager plus complètement dans la vie professionnelle, même au prix de l'éloignement (1). L'exemple de nombreuses jeunes filles sans qualification monnayable et au chômage de longue durée dans les zones rurales ou les petites villes n'incite pourtant guère à l'optimisme sur ce point.

On soulignera enfin que cette analyse a mis en évidence le processus que nous annoncions au début à titre d'hypothèse, c'est-à-dire une certaine "contamination" du statut d'employé de la femme, -avec ce que connote cet emploi comme caractéristiques (voir chapitre 2) et comme influence sur le mode de vie- vis-à-vis de la manière de vivre du couple, même quand le conjoint reste dans un emploi ouvrier. Par bien des aspects que nous avons soulignés, ces couples devraient être catégorisés comme "employés" et non comme "ouvriers", rubrique sous laquelle ils se retrouvent par convention dans les classifications de recensements et d'enquêtes. Certes, les évolutions que nous avons relevées dans les modes de vie, les modèles éducatifs, se retrouvent aussi en partie à travers le monde ouvrier (2), diversifiant ses comportements et ses représentations. Mais la forte influence de la femme dans le couple et le maintien chez l'homme d'un certain décalage d'évolution montrent assez clairement, semble-t-il, que ces traits proches du mode de vie des employés sont imputables à son insertion professionnelle et laissent présager que les mêmes ouvriers mariés à des femmes sans activité professionnelle personnelle ou insérées elles-mêmes dans un emploi ouvrier ou tertiaire instable (3) n'auraient pas présenté ces mêmes évolutions.

---

(1) C'est ce qu'ont fait en tous cas les couples que nous venons d'étudier, en particulier les mères, sans doute instruites par leur propre expérience.

(2) En particulier, vraisemblablement, dans l'aristocratie ouvrière qualifiée des concentrations industrielles et urbaines. <2>. Mais notons que ce n'est pas à cette fraction du monde ouvrier qu'appartiennent ces hommes.

(3) Le tertiaire instable renvoie aux emplois non qualifiés du commerce ou des petites entreprises tertiaires : on notera que ces emplois ("vendeuse") ont été mentionnés dans deux interviews, à propos des enfants, comme l'exemple même du mauvais emploi que l'on quitte en se mariant... Autre signe de différenciation valorisant l'appartenance au "tertiaire stable".

TABLEAU RECAPITULATIF DES CARACTERISTIQUES DES COUPLES CLASSES SELON LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES DE L'HOMME ET DE LA FEMME

I - COUPLES EMPLOYES STABILISES

a) PTT

	PROFESSION DU MARI	PROFESSION DE LA FEMME	AGE H	AGE F	PROFESSION DES PARENTS DU MARI	PROFESSION DES PARENTS DE LA FEMME	AGE ET NOMBRE DES ENFANTS
1	-AEX	-Puéricultrice	26	23	-Employé Mairie -Commerçante	-Chef d'atelier industrie	1 F (2)
4	-Agent Maîtri-se Industrie	-AEX	43	38	-Boucher -Bouchère	-Artisan	1 F (17)
11	-Ouvrier PME	-AEX	26	23	-Employé SNCF	-Electricien (séparé) AAP PTT	1 F (4)
12	-Dessinateur sect. public	-AEX	44	40	-Pilote militaire	-Agriculteur -Infirmière	1 G (6)
17	-AEX	-Gérante librairie	28	27	-Infirmier psychiatrique	-Artisan mécanien	
18	-Préposé	-AEX	38	38	-Ouvrier	(Elle n'a jamais connu son père) -ASH Secteur sanitaire	4 G (19 18 15 14)
19	-Préposé	-CT	38	38	-Militaire	-Sous-officier	1 F(15)premier mariage 1 G(4)
20	-Controleur	-AEX	37	33	-Préposé PTT	-Ouvrier agricole -Ouvrière agricole	1 F(8) 1 G(3)
22	-Dessinateur PTT	-AEX	37	41	-Policier	-Préposé PTT	1 F (6)
9	-Moniteur édu-cation physi.	-CT	39	33	-Directeur école -Prof.(PEGC)	-Agriculteur -Institutrice	29 (14-11)

b) BANQUE

	PROFESSION		AGE		PROFESSION DES PARENTS		AGE ET NOMBRE DES
	DU MARI	DE LA FEMME	H	F	DU MARI	DE LA FEMME	ENFANTS
31	-Commis sécurité sociale	Classe II	60	50	-Colporteur	-Employé Banque	1 F (27)
36	-Classe I	-Aide comptable	28	26	-Docker -Institutrice	-Ouvrier	-
38	-Classe II	-Infirmière	30	23	-Brigadier police	-Employé portuaire -Caissière	1 G(2) et 1 F(1 mois)
40	-Classe III	-Sans	34	28	-Maçon -Epicière (divorcés à 5ans)	-Employé commerce -VRP	2 G (9 - 2)
41	-Classe III	-Classe I	41	42	-Ouvrier -Marchande Forain	-Employé service public (décédé 8 ans) Receveuse PTT	1 F (13)
44	-Classe II	-Employée sécurité sociale	32	27	-Mécanicien (Ponts et Chaussées)	-Maçon -Femme de ménage	1 G (2)
45	-Classe I	-Secrétaire médicale (sect.public)	32	31	-Contremaître -Employée laboratoire usine	-Ouvrier -Ouvrière	1 G (14)
46	-Classe II	-Infirmière libérale	43	39	-Ingénieur EDF	-Ouvrier -Ouvrière	-
49	-Classe III	-Classe I	35	33	-Musicien -Rédactrice EDF	-Tailleur	1 F (8)
50	-Employé laboratoire faculté	-Classe I	40	30	-Entrepreneur taxi -Droguiste	-Commerçant Commerçante	1 F (8)

II - COUPLES EMPLOYES "PROMOTIONNELS"

a) PTT

	PROFESSION		AGE		PROFESSION DES PARENTS		AGE ET NOMBRE DES ENFANTS
	DU MARI	DE LA FEMME	H	F	DU MARI	DE LA FEMME	
3	-CT	-Secrétaire	33	33	-Employé PTT	-Veilleur de nuit (Divorcés) -Receveur PTT	-
5	-CT	-Acheteur industrie (cadre)	32	34	-CT Div. PTT	-IN (PTT)	-
6	-Ingénieur Bureau Etude	-CT	35	34	-Agriculteur -Agricultrice	-Employé SNCF	1 F (8)
8	-Directeur PME	-AEX	32	31	-Roulant SNCF Employée PTT puis ménage	-Ouvrier	2 F (11 - 2)
14	-AEX	-Assistante sociale	33	33	-Agriculteur -Agricultrice	-Gérant Bar	1 G (3)
15	-IN	-Employée Mairie	32	32	-Employé PTT -Institutrice	-Employé Mairie	2 G (7 - 4)
16	-CT	-AEX	37	37	-Ouvrier -Coiffeuse	-Conducteur SNCF	2 G (11 - 10)
21	-Technicien EDF	-IN	39	33	-Tailleur	-Commerçant	1F(10) 1G(7)

b) BANQUE

	PROFESSION		AGE		PROFESSION DES PARENTS		AGE ET NOMBRE DES ENFANTS
	DU MARI	DE LA FEMME	H	F	DU MARI	DE LA FEMME	
30	-Classe IV	-Secrétaire	37	37	-VRP -Employée Bureau	-Carrossier	2 F (12 - 8)
33	-Classe IV	-Classe I	39	43	-Comptable	-Garagiste (décédé 3 ans) Contremaîtresse	1 F(18) (d'un 1er mariage)
34	-Classe III	-Professeur CES	30	28	-Secrétaire génér.	-Officier marine	-
35	-Classe I	-Classe III	32	32	-Employé Bureau Employée labo Fac	-Exploitant agric.	1 F (3)
37	-Classe II	-	26	21	-Cadre Banque	-Chef d'atelier	Grossesse en cours
39	-Classe III	-	31	30	-Préparateur en Pharmacie -Vendeuse en pharmacie	-Employé SNCF	3 G(11-5-3) 1 F(7)(DASS)
42	-Cadre Indus.	-Classe I	28	26	-Officier(colonel)	-Entrepreneur BTP	1 F (2)
43	-Classe IV	-	34	32	-Comptable	-Notable africain	1 G(12) 1F(11) 1er mariage elle lui en a 2 aussi
47	-Policier	-Classe II	34	29	-Policier	-Chef Chantier BTP Contremaître	1 F (6)
48	-Employé Mairie	-Classe III	33	29	-Marchand Forain	-VRP Employée du sect. public (divorcés)	-
51	-Classe IV	-Employée	38	35	-Policier	-Transporteur	1 G (13)
52	-Employé Fac	-Classe III	43	38	-Serrurier(décédé) Infirmière	-Maçon Femme de ménage	1 F(10) 1G(12)

III - COUPLES OUVRIER/EMPLOYE
PTT

	PROFESSION		AGE		PROFESSION DES PARENTS		AGE ET NOMBRE DES ENFANTS
	DU MARI	DE LA FEMME	H	F	DU MARI	DE LA FEMME	
2	-Maçon	-AEX	39	37	-Agriculteur	-Employé PTT décédé Cuisinière	2 G (18 - 8)
7	-O.S.	-AEX	59	53	-Ouvrier agricole	-Agriculteur	2 F (30 - 26)
10	-Jardinier (sect.public)	-AEX	47	40	-Gérant Bar	-Maçon	1 G(14) 1 F(21)
13	-Ouvrier P2	-AEX	44	43	-Maçon Femme de ménage	-Maçon	2 F (18 - 14)

CONCLUSION

Après avoir analysé les situations et les comportements des employés des banques et des PTT, dans leur travail et hors-travail, nous allons tenter de rassembler ces observations autour de quelques axes : articulation entre emploi, mode de vie et insertion sociale. Qu'il soit bien clair cependant qu'il ne s'agit pas de conclure en affirmant des certitudes définitives, mais seulement d'exposer des hypothèses plausibles qui se dégagent de nos observations. Notre méthode d'approche et les moyens dont nous disposions, s'ils ont permis d'approfondir avec une grande précision la vie des employés étudiés, n'étaient en effet pas susceptibles de nous assurer de leur représentativité. Il ne s'agit pas non plus de généraliser à l'ensemble des employés des traits qui concernent essentiellement les catégories auxquelles nous nous sommes attachés -employés des agences bancaires et des bureaux de poste,- et c'est eux que nous désignerons sous le terme d'employés. D'autres recherches antérieures nous permettent pourtant de penser à bon droit qu'une bonne partie de ces caractéristiques pourraient s'appliquer à des secteurs plus larges des fonctions tertiaires, surtout quand il s'agit d'employés qui occupent des postes bureaucratiques et qui sont couverts par un statut <1>.

La compréhension fine des conditions de travail et des trajectoires biographiques a, par contre, l'avantage de nous fournir des clés pour interpréter les relations que nous avons pu saisir entre les faits,relations qui, constatées hors d'un contexte qualitatif, auraient pu être décodées de façon erronée quant à leurs enchaînements. Ce sont précisément ces articulations qui constituaient l'objet de la recherche, dans un va-et-vient incessant entre ce qu'exigent et offrent le cadre du travail, la situation du couple et son environnement, et ce qui est vécu dans chacune de ces sphères.

1. Des réactions globalement positives par rapport à la situation de travail.

Il a été beaucoup parlé de la "démotivation" des employés tenant à l'organisation bureaucratique, telle que la décrit par exemple M. CROZIER <7>, ou à la mécanisation et à la parcellisation des tâches, selon l'évolution que prévoit H. BRAVERMAN <14>. L'opinion publique courante reflète la même image, celle de l'employé (et surtout quand il est fonctionnaire) toujours à la recherche d'un "parapluie" administratif pour fuir ses responsabilités et prêt à céder à la nonchalance et au mépris du client.

Les employés que nous avons vu travailler et que nous avons rencontrés ne manifestent pas ce désintérêt vis-à-vis de la fonction qu'ils occupent. Même si leur travail ne leur semble pas toujours exaltant, les critiques qui sont formulées -assez rarement- concernent plus les conditions de travail (horaires, longs trajets à accomplir pour rejoindre leur lieu de travail à cause de la lenteur à obtenir une mutation...) dans les PTT, et la relation hiérarchique d'autant plus pesante qu'elle s'assortit d'une "notation" qui influe sur la carrière, dans les banques ; mais le contenu même du travail n'est pas remis en cause.

Il est très probable qu'il faut relier ces attitudes assez positives au fait que les employés choisis travaillent dans de petites unités administratives, et non dans les grandes concentrations décrites par M. CROZIER où l'organisation des tâches et l'ambiance rappellent plus celles d'un atelier que d'un bureau ; certains de nos interlocuteurs qui avaient travaillé antérieurement dans les centres de chèques postaux établissaient d'eux-mêmes la comparaison. Dans les agences ou bureaux à effectifs réduits, le travail revêt un aspect plus humain parce qu'on en voit les débouchés grâce aux contacts avec les clients, et les relations avec les collègues sont plus faciles et mieux acceptées de la hiérarchie -d'autant plus qu'elles sont souvent nécessaires au service. On obtient mieux les petits "arrangements" d'horaires qui permettent de faire face à une urgence familiale- ce que les femmes apprécient particulièrement. La pyramide hiérarchique est moins complexe et plus proche. Quant au travail à effectuer, sous une apparence de routine, il est relativement polyvalent et surtout il faut savoir faire face à des cas qui bien souvent ne sont pas les mêmes en fonction de la situation du client. Cette proximité ou ce contact direct avec la clientèle, s'ils sont à certaines heures un motif de stress quand les files d'attente s'allongent, rendent plus évidente l'importance du service qu'on lui rend. Les employés réagissent vivement -y compris dans les entretiens effectués à leur domicile- quand on invoque la "dégradation" des services et rappellent que des manques d'effectifs en sont souvent la cause : l'attention portée au client ne peut s'accompagner autant qu'ils le voudraient du temps nécessaire, surtout à certaines heures, pour l'assister réellement quand c'est utile, Plus que d'un esprit de corps, il s'agit d'une sorte de revendication d'identité, définie précisément à leurs yeux par la fonction du service qu'ils remplissent en facilitant la communication à travers le courrier ou les échanges financiers.

Vis à vis de la nature de leur emploi, ces salariés ont conscience que la compétence qu'ils ont acquise a été principalement acquise "sur le tas" -spécialement dans les PTT, où le type de travail

joue moins que le niveau et les échelons à gravir, alors que les banques offrent des emplois plus différenciés et diversement valorisés. Pour tous, les avantages annexes de l'emploi et son environnement tiennent une place importante dans l'appréciation qu'ils portent. Avantages extrinsèques au travail proprement dit et intérêt des tâches interagissent subtilement dans cette attitude : ne voit-on pas en effet que les employés qui souhaitent améliorer leur niveau par promotion mettent en premier lieu l'espoir d'avoir un travail plus intéressant, c'est-à-dire plus autonome, plus responsable, plus varié, mais aussi plus technique ?

Dans les unités que nous avons observées, et au moment où nous avons enquêté, la technologie du travail se transformait plus lentement que dans d'autres branches, et de façon progressive. Nos interlocuteurs avaient donc une conscience relativement faible des changements auxquels ils seraient affrontés : ils étaient, en fait, surtout préoccupés par les conséquences sur leur vie hors-travail qu'entraîneraient d'éventuels changements d'horaires et par la pyramide des âges défavorable aux avancements dans la carrière. La nécessité d'une transformation radicale de leurs tâches ne leur semblait pas menaçante, pas plus que les risques de réduction brutale des effectifs : la meilleure preuve de cette myopie est qu'ils voient leurs enfants entrer dans l'administration plus tard dans les conditions même où ils y sont entrés eux-mêmes, c'est-à-dire avec des garanties de sécurité et des chances de progression.

Peu frappés par les risques venant des transformations technologiques, ils sont par contre conscients de la conjoncture économique qui donne plus de valeur à la sécurité d'emploi dont ils bénéficient. Même si elle n'a pas été la raison déterminante de l'entrée aux PTT, ou dans une banque -l'orientation vers ces branches en temps d'expansion s'étant plutôt jouée sur l'accessibilité immédiate des emplois offerts-, la sécurité est désormais placée au premier plan des avantages offerts et se renforce à mesure que la carrière se déroule, de telle sorte que hommes et femmes n'envisagent pas que l'on puisse démissionner de tels emplois- au mieux, pour les femmes, alléger temporairement les horaires en cas de nécessité absolue.

Il a été dit et redit que ces emplois protégés et programmés entraînent nécessairement sclérose et inertie de ceux qui les occupent. Nous avons plutôt constaté qu'ils facilitent des stratégies, comme le montrent les exemples de ceux qui profitent des occasions offertes pour faire des formations ou tenter de progresser dans la hiérarchie, même si ces efforts n'aboutissent pas toujours ou sont arrêtés pour un temps, ou bien les exemples de ceux qui jouent avec les possibilités de mutations volontaires pour tenter un regroupement familial. Même si les plans à

court ou long terme ont souvent des objectifs qui débordent du cadre professionnel, ils ne sont indépendants ni du désir de consolider et d'améliorer sa situation, ni d'une certaine satisfaction au travail qui permet de s'investir plus sereinement dans la vie familiale ou relationnelle, et de tirer des traites sur l'avenir. En ce sens, la sécurité d'emploi est bien une condition favorable à l'épanouissement du projet familial.

2. Partir du bas de l'échelle

Par hypothèse, les employés que nous avons étudiés sont tous partis du bas de l'échelle. Pour les plus âgés d'entre eux, et spécialement dans les PTT (1), ce début modeste correspondait en fait à l'origine familiale dont ils étaient issus -situations précaires, instables ou peu lucratives dans l'agriculture ou l'industrie- tandis qu'on rencontre chez les plus jeunes et surtout dans le milieu bancaire, des ascendances déjà "tertiaires".

Leur cursus scolaire ne pouvait guère, par ailleurs, les prédisposer à des ambitions très hautes. Toutefois, il les avait déjà distingués de la masse des autres jeunes précocement orientés vers des filières manuelles, tandis qu'eux obtenaient le BEPC, parfois un CAP d'emploi de bureau ou de comptabilité, voire même continuaient jusqu'au baccalauréat général. Pour les filles, il semblait hors de question que leurs parents les envoient en usine ou dans le monde industriel : leur niveau scolaire et le secteur tertiaire largement ouvert permettaient d'éviter cette éventualité que l'on se refusait à envisager dans ces familles. Pour les garçons, l'orientation vers des filières non-manuelles peut peut-être être mise en rapport avec le fait qu'aucun des pères n'appartenait à une tradition ouvrière de grande industrie ; les rares ouvriers étaient insérés dans des branches plutôt en déclin. Ces cheminements débouchaient donc -tout naturellement à cette époque- vers des emplois où le niveau d'instruction générale joue plus qu'une qualification précise, emplois largement ouverts entre 1960 et 1975.

Toutefois, les raisons qui les ont poussées à postuler ces emplois ou à passer un concours administratif ne sont pas exactement les mêmes selon leur situation : pour les uns,et surtout les unes, l'urgence de trouver un gagne-pain sans avoir besoin de témoigner d'une qualification précise a été la raison première, mais aussi le fait que

---

(1) Dans les banques, rappelons qu'il est habituel de débuter toujours au plus bas niveau, sauf si on entre comme cadre.

ces emplois offraient des conditions de travail particulières : ni l'usine ou l'atelier, ni l'instabilité du petit commerce. Pour d'autres, l'entrée dans ces branches représentait, par la nature des emplois et l'image de marque favorable qu'ils avaient, une sorte de compensation au regret d'avoir échoué dans les études ou d'avoir dû les interrompre. D'autre enfin, et spécialement parmi les plus jeunes, s'y sont engagés sur la lancée d'une orientation positive vers les emplois tertiaires, et plus spécialement bancaires, mais sans avoir osé ou pu commencer ou finir auparavant un cursus d'études générales supérieures. Au total, tandis que pour une partie de ces employés et employées, il s'agissait avant tout d'avoir un emploi sûr (ce qu'ils visent aussi pour leurs propres enfants), pour d'autres, il y avait déjà l'espoir de pouvoir y faire son chemin, grâce à l'existence d'échelons à gravir ou en effectuant une formation complémentaire relativement accessible. C'est parfois en cours de route que cette possibilité s'est actualisée plus nettement, tandis que d'autres la repoussaient pour ne pas contredire d'autres objectifs : s'investir dans les activités familiales, privilégier la stabilité géographique, profiter du temps libre...

Il est clair, et nous aurons l'occasion d'y revenir, que cet accès quasi-immédiat à un emploi offrant des perspectives de stabilité et de progression a constitué pour ces jeunes une chance qui a influé ensuite sur tout leur cheminement dans la vie. A cet égard, l'ambivalence des situations d'auxiliaires dans les PTT, marquées par la précarité et par des conditions de rémunération que l'on a dénoncées à juste titre, a par ailleurs permis à des filles que leurs parents refusaient de voir s'éloigner d'entrer progressivement (grâce au bureau de poste tout proche) dans la vie de travail ; mais c'est la titularisation massive de 1976 qui leur a permis ensuite de connaître, parfois tardivement, la sécurité des emplois publics qu'elles n'auraient peut être pas envisagés à cause du concours à passer et de déplacement géographique à subir. En ce sens aussi, elles se sont insérées au moment favorable, situation que leurs filles ne connaîtront pas (1).

De toutes façons, la carrière de tous et toutes reste marquée par l'empreinte des débuts, différents dans les banques et dans les PTT, non seulement du fait des processus de progression qui ne sont pas les mêmes, mais des conditions de travail des premières années. Tandis que

---

(1) De nouvelles mesures sont en discussion pour limiter encore davantage le recours à des contractuels dans la Fonction Publique et surtout leur titularisation ultérieure (conseil des ministères du 13 Mai 1987).

les jeunes entrés aux PTT à la suite d'un concours se retrouvaient brutalement transplantés en région parisienne -ce qui a facilité les mariages homogames entre jeunes déracinés et orienté les stratégies vers la mutation de retour au pays-, les employés de banque débutants n'ont généralement pas quitté leur lieu d'origine et ont dû, ultérieurement, fournir l'effort des examens de qualification et, éventuellement, savoir changer de banque, ou se déplacer d'agence en agence, parfois dans un rayon assez large. Mais pour tous la montée des barreaux de l'échelle, s'ils la tentaient, (par les concours des PTT ou les formations techniques de la banque), devait signifier à terme la mutation forcée.

"Ils sont tous sur une échelle", comme le notait M. CROZIER, et cette position inclut la possibilité de s'y élever progressivement. Notre recherche montre pourtant que ce n'est pas à n'importe qu'elles conditions qu'on l'utilise, et que l'ascension (qui reste modeste en tout état de cause quand on démarre bas) n'est indépendante ni des ambitions de la famille d'origine, ni du bagage scolaire que l'on possède ou que l'on accepte de compléter, ni de la situation du conjoint ou de la conjointe. Ce dernier paramètre, nous l'avons montré, joue un rôle essentiel : soit comme moteur quand le conjoint est bloqué dans des emplois instables ou peu lucratifs (c'est en particulier ce qui motive le désir de promotion de certaines femmes), ou projette de diminuer sa charge de travail, soit comme frein quand il s'avère impossible, comme nous l'avons vu, que mari et femme poursuivent concurremment un effort promotionnel exigeant, ou quand la mutation de l'un nuirait à la carrière de l'autre.

3. Les employés ont-ils un mode de vie spécifique ?

Ce point, rappelons-le, était l'objet d'une double incertitude. D'une part du fait des contradictions entre les observations faites antérieurement ou les hypothèses émises, qui tantôt s'attachaient à démontrer que les employés ont des traits qui n'appartiennent qu'à eux <8>, <13>..., et tantôt tendaient à les confondre soit avec une "classe moyenne" peu définie <12>,<19>, soit avec la classe ouvrière, qualifiée ou non <14>. D'autre part, du fait des interrelations tantôt supposées très étroites entre les conduites ou les contraintes subies au travail et les comportements hors-travail, tantôt niées au nom d'une "moyennisation" des modes de vie issus principalement de la diffusion des modèles culturels et de la généralisation des biens de consommation.

Les occasions d'observer conjointement les situations de travail et les "histoires de famille" que nous avons suscitées au cours de notre recherche nous permettent peut-être d'avancer un peu plus dans ce débat.

En fait, et malgré les distinctions que nous avons opérées entre certains traits du milieu PTT comparé au milieu bancaire, ou encore entre des niveaux d'aspiration plus ou moins appuyés sur la promotion professionnelle, notre impression globale est que nous n'avons guère changé d'univers en passant d'une famille d'employés à une autre. Dans les catégories bien précises dont nous rappelions les limites, il existe manifestement une homogénéité certaine des styles de vie. Elle nous paraît être en relation directe avec le niveau socio-professionnel (enraciné dans les origines familiales), le type d'emploi très éloigné des conditions et des contenus de travail des ouvriers, mais aussi de l'autonomie relative de catégories plus élevées, et avec l'existence quasi-générale du cumul de deux salaires (1).

L'environnement physique de l'habitat lui-même porte la trace de cette "distinction" : à part trois couples jeunes, aucun des couples rencontrés n'habitait en HLM (2) ; ceux qui avaient connu cette phase au début avaient dès que possible cherché et trouvé une autre solution, sans éprouver pour autant le poids des restrictions et des soucis financiers que l'on rencontre chez des ouvriers accédant difficilement à la propriété de leur logement. Pour en rester au cadre de vie, il y aurait à souligner certains détails de l'ameublement ou de l'aménagement des logements assez typiques d'un "goût", comme dirait Pierre BOURDIEU, cherchant à prendre ses distances avec l'habitat ouvrier sans pour autant adopter réellement d'emblée la recherche de singularisation des catégories de la "petite bourgeoisie nouvelle".

---

(1) Il est très important d'insister sur ce point : les salaires des employés des catégories étudiées, en particulier dans les PTT, sont peu élevés (ils dépassaient rarement 5000 F en 1981, au moment où de surcroît l'inflation était très forte). Dans les banques, le jeu des primes et du 13ème mois le rendait un peu plus confortable. Mais c'est essentiellement grâce à l'addition de deux salaires du même type que ces couples parvenaient à un niveau de vie moyen. Ce qui induit toutes sortes de conséquences sur la gestion de la vie conjugale et sur l'avenir socio-économique de ce groupe social.

(2) Encore s'agissait-il pour deux d'entre eux d'HLM "PTT" ou "fonction publique", c'est-à-dire construits et gérés par l'administration.

Plus largement, si l'on veut définir schématiquement les traits du style de vie de ce groupe d'employés, on doit mettre en évidence trois caractéristiques. En premier lieu, il est préoccupé avant tout d'aménager une situation qu'il considère comme relativement prospère, même si elle ne permet pas les excés ou le déploiment d'un luxe tapageur ou élitiste : l'essentiel du nécessaire quotidien est assuré de façon stable, et il existe une certaine marge de choix pour les consommations non prioritaires. En deuxième lieu, ces employés disposent de plages de temps libre, grâce à un travail bien cadré dans le temps, à une bonne organisation qui inclut un certain partage dans le couple, au recours judicieux à des services ou à la parenté. Ce temps libre est abordé comme un moyen de changer d'occupations plus que de se "reposer" au sens physique du terme, et il s'accompagne de moyens culturels et financiers qui donnent quelques facilités pour diversifier les activités. Nous avons donc souligné que les conduites de loisir de ce groupe marquaient souvent une rupture avec le temps contraint de la génération précédente. Le "tiers-temps" fait son apparition, parfois timidement (en particulier pour les femmes), mais de façon de plus en plus visible et importante pour les plus jeunes -ce qui n'est pas sans rapport non plus avec la possibilité de limiter le nombre des enfants. En troisième lieu, l'objectif est d'assurer aux enfants un avenir du même type que celui qu'ils sont en train de bâtir pour eux-mêmes, en particulier en leur donnant les moyens d'accéder à des emplois stables et correctements rémunérés (pour les filles comme pour les garçons), et -s'ils le peuvent- davantage de possibilités de choisir leur avenir professionnel, grâce à un cursus scolaire mieux conduit que celui qu'ils ont connu.

Ces caractéristiques de fond du style de vie des employés, et de leur trajectoire, sont en continuité avec les particularités de leurs emplois, dont l'homogénéité a bien été mise en évidence dans l'analyse approfondie que nous avons pu en faire : insertion dans un emploi stable que l'on occupera encore, sauf volonté contraire, dans l'avenir même lointain, et souvent complété par l'emploi du conjoint tout aussi stable (1) ; rémunération faiblement, mais progressivement croissante ; horizon tracé, incluant des possibilités de promotion. Il s'en déduit la possibilité, généralement concrétisée, de stratégies prévisionnelles parfois très précises que l'on retrouve aussi bien dans l'aménagement du

---

(1) Quand le conjoint ou la conjointe ne bénéficie pas de la garantie d'emploi -cas assez rare dans ces groupes fortement homogames- il ou elle peut par contre mener des stratégies de changement d'activité et, dans quelques cas, d'arrêt ou de réduction momentanée du travail <1>.

cadre de vie que dans la mise au monde et l'éducation des enfants. Ces comportements incluent donc la prévoyance et le découpage minutieux du temps, dans l'immédiat et dans la durée, tout en rendant moins nécessaire l'épargne et l'accumulation dans la mesure où l'avenir est gagé sur les ressources tirées d'au moins un travail assuré, et parfois de deux emplois garantis.

En outre, le contenu et l'environnement des tâches professionnelles facilitent l'ouverture vers des centres d'intérêt nouveaux par rapport à ceux de la génération précédente, voire, pour les moins favorisés, par rapport au début de la vie conjugale et familiale (1). La charge physique et mentale du poste de travail n'est pas excessive, même si elle connaît des "pointes" importantes (rappelons qu'il faut éviter de reprendre les schémas carricaturaux du bureaucrate sous-employé et flâneur qui correspondent mal à une observation continue et attentive des journées de travail) ; il faut toutefois se souvenir de l'inconfort des horaires "en brigade" avec leur lever matinal et leur coucher tardif, même s'ils dégagent en apparence des demi-journées de liberté, ainsi que des trajets longs et pénibles de ceux ou celles qui n'ont pas pu rapprocher leur domicile de leur lieu de travail. Mais il reste que, par rapport à des ouvriers occupant des postes de forte pénibilité, ou à des cadres qui acceptent trop facilement d'être "surmenés" et sous tension permanente, pour ces employés qui n'ont adopté que très modérément l'obsession de la compétition pour "grimper à tout prix", ou qui y ont complètement renoncé, les limites du travail professionnel restent bien tracées. Ils peuvent alors se centrer sur la vie familiale, si importante à leurs yeux, mais aussi diversifier les occupations du temps libre. Ce sont, comme ailleurs, les hommes qui profitent plus que les femmes de ces possibilités de loisirs qui deviennent dans certains cas un centre d'intérêt permanent et absorbant; mais plus que dans d'autres groupes sociaux de même niveau culturel et financier, les femmes ont leurs occupations propres, et l'on peut y voir l'influence de l'identité ou de la proximité des charges de travail professionnel à l'intérieur du couple.

Il est essentiel de ne pas perdre de vue la place-charnière qu'occupent les femmes de ce milieu à l'intérieur, mais aussi à l'extérieur du cadre familial. Elles jouent ou ont joué un rôle prépondérant dans l'enracinement et la stabilité professionnels (leur propre enracinement, mais parfois aussi celui du conjoint, et de toutes

---

(1) En particulier quand la femme a débuté comme auxiliaire PTT et a été tardivement titularisée, tandis que son mari occupe un emploi ouvrier.

façons celui du couple), voire dans la promotion, et elles occupent une place déterminante dans la gestion de la famille et donc dans son insertion sociale, l'hétérogamie- quand elle existe- les ayant parfois placées dans une situation supérieure à celle du conjoint.

Tous en retrouvant dans les couples promotionnels quelques cas un peu plus classiques où le partage des rôles correspond aux normes dites "traditionnelles", il semble que chez les employés, c'est non pas le sexe, mais la situation professionnelle de chacun qui dessine la trajectoire : c'est celui ou celle qui est le mieux placé dans son cursus professionnel qui assure un certain "leadership", et il arrive donc que ce soit la femme qui concrétise et soutienne la promotion socio-professionnelle. Ou encore, chez les non-promotionnels, on peut avoir affaire à des modèles équilibrés où le travail des deux -et ceci d'autant plus qu'il est souvent semblable ou analogue- tient la même place, parfois avec des dominances différentes, le travail de l'homme conditionnant les mutations en premier, tandis que celui des femmes impose des exigences particulières d'horaires ou de localisation... En tout état de cause, et malgré l'écart qui sépare parfois les paroles de la réalité, la collaboration entre homme et femme au sein du couple pour les responsabilités domestiques et familiales apparaît plus égalitaire que dans d'autres groupes sociaux. Comme nous l'avons souligné, nous serions tenté d'y voir l'influence de milieux de travail mixtes où hommes et femmes ont pris l'habitude de collaborer à égalité, mais peut-être aussi l'attachement des femmes à un emploi qui leur paraît avantageux ou intéressant eu égard à leur passé et dont elles sont conscientes de l'utilité pour la vie familiale.

Les stratégies à l'égard de la fécondité tiennent compte de cette donnée fondamentale, et ne remettent pas en cause, dans la plupart des cas, la poursuite de l'activité professionnelle de la femme. L'activité professionnelle continue des femmes est donc encore un trait important de ce groupe : ce n'est que lorsqu'il y a promotion marquée par une certaine identification à d'autres milieux sociaux (celui des cadres en particulier), comme dans les banques, qu'elle est remise parfois en question.

Du même coup, les aides extérieures pour la garde des enfants -en particulier la crêche, et bien entendu l'école, mais aussi la famille élargie- sont acceptées comme le corollaire normal et indispensable de cette activité, par ailleurs indispensable à l'équilibre budgétaire et au niveau de vie atteint. La sollicitude et le soin apportés aux enfants, à l'éveil de leur personnalité, à la préparation de leur avenir, n'en sont pas pour autant diminués (ni,

comme on l'a vu sur les exemples des couples les plus âgés, la réussite de ceux qui ont atteint l'age adulte ou la fin de l'adolescence).

On notera cependant que, si caractéristique qu'il puisse être par la combinaison des traits que nous venons de souligner, le mode de vie des employés est aussi marqué, comme celui des autres groupes sociaux, par l'étape du cycle de vie et en particulier par la présence ou non d'enfants jeunes qui marque une coupure, fortement soulignée, avec la vie plus indépendante qui était possible avant leur arrivée ou qui le redevient ensuite. C'est pourquoi il est important de s'attacher aux situations évolutives, et non à la coupe instantanée du moment de l'observation, pour mettre en évidence les traits permanents plus que les circonstances particulières qui marquent telle ou telle étape.

Enfin, on pourra s'interroger sur les nuances que peut introduire l'appartenance des employés à des branches différentes, ayant leurs règles propres d'embauche, de promotion, et offrant des conditions de travail non exactement semblables. Si ces différences sont en effet indéniables, il nous semble que leurs répercussions sur les modes de vie peuvent tout autant être imputées aux origines sociales ou à la situation du conjoint, qui compensent ou aggravent selon les cas les traits propres issus de l'insertion professionnelle. Au total, la proximité reste assez forte pour que nous ayons pu confirmer, après analyse, l'impression globale d'un "univers commun" que nous énoncions en commençant ce chapitre.

4. Une insertion sociale qui se cherche

Si l'appellation d'"employé" a une connotation assez vague et floue dans le langage courant, sa spécification quand il s'agit d'employés de bureau dotés d'un statut tend à être perçue positivement dans l'opinion (sauf lorsqu'elle renvoie à une vision critique des "fonctionnaires" ou "gratte-papier"). Témoigne de cette perception positive de l'employé "administratif" l'assez large indétermination des alliances, en particulier pour les femmes et le fait, que nous avions déjà relevé dans des recherches antérieures <1>, qu'une femme peut conserver ce type d'emploi même lorsque son mari accomplit une promotion rapide ou occupe d'emblée une situation élevée -ce qui serait socialement impossible si elle était vendeuse, caissière ou sténo-dactylo d'une petite entreprise, a fortiori ouvrière. Dans la population que nous avons étudiée, depuis les employées mariées à des ouvriers (venant elles-mêmes, il est vrai, d'une origine modeste, donc endogames malgré l'hétérogamie apparente), jusqu'à celles qui ont épousé un technicien supérieur ou un cadre, la diversité des alliances est grande et peut jouer dans les deux sens : en effet, une femme mieux placée

socialement et professionnellement peut épouser un employé de banque ou des PTT, sans que la discordance sociale n'apparaîsse comme un obstacle.

Nous avons relevé du reste le fait que nos interlocuteurs ne se désignaient qu'exceptionnellement sous le terme d'"employés", quand ils parlent d'eux-mêmes ou de leur conjoint ou conjointe. Ils ou elles travaillent à la banque, ils ou elles y sont hôtesse d'accueil ou au service des titres, au post-marquage des chèques ou -beaucoup plus valorisant- démarcheurs ou adjoints au chef d'une petite agence. A la poste, ils sont au guichet ou "à l'arrière", AEX ou contrôleurs... Ils ne semblent pas se classer dans une catégorie générique plus vaste, au-delà des appellations spécifiques à leur branche.

Les distinctions, quand elles s'établissent, se font avec les ouvriers, beaucoup moins nettement avec la classe moyenne ou les petits indépendants. L'opposition entre leur statut de salariés et celui des indépendants n'est pas exprimée (trois couples ont du reste un projet de mise à son compte d'un des conjoints), même si l'univers professionnel des uns et des autres apparaît comme bien différent, ne serait-ce qu'en ce qui concerne la sécurité. La situation d'employé souvent décrite comme un "carrefour" entre plusieurs catégories sociales a donc bien quelque réalité.

Aussi comprend-on mieux que le réseau des relations, si l'on fait l'hypothèse qu'il se constitue ordinairement à partir d'une relative similitude de situation sociale, soit quelque peu problématique. Où retrouver ses semblables quand on appartient à une catégorie aussi floue ? Pour certains, c'est le réseau familial et lui presque uniquement qui sera le lieu des relations et des échanges, en particulier quand l'écart social ne s'est pas trop creusé -dans un sens ou dans l'autre- avec la fratrie et les parents. Mais pour la plupart, ce réseau ne suffit plus -non seulement à cause d'un éventuel éloignement, mais parce que la multiplication des centres d'intérêt et des activités hors-travail impliquent de nouer de nouveaux contacts, sous peine de "vivre comme des sauvages" (ceux qui s'appliquent cette expression valorisent quand même certains types de relations).

Le voisinage est souvent mélangé quant à sa composition sociale, même si presque tous ces employés ont pris grand soin à fuir les quartiers et les cités ouvrières. La prudence -symbolisée, nous le notions, par la barrière, la haie, la clôture et une certaine surveillance des enfants- est donc requise de prime abord, jusqu'à ce qu'on s'aperçoive que parmi ces voisins, la plupart "travaillent aussi dans l'administration" ou occupent un emploi d'un niveau socio-économique proche.

Mais en définitive, c'est l'appartenance à un même milieu professionnel qui sera considérée comme le garant le plus sûr de l'identité sociale. C'est là qu'on peut se faire des relations dans la diversité des personnes qui composent l'environnement immédiat, même si les contacts restent plus ou moins longtemps limités aux échanges sur le lieu même du travail, pendant les pauses ou à l'heure du déjeuner. La plupart des amis proviennent des différentes étapes de la vie professionnelle, collègues de l'homme ou de la femme (on retrouve là encore une certaine symétrie), que l'on peut aussi rencontrer "par hasard" dans les équipements de loisir ou de vacances gérés par l'administration ou la banque et avec lesquels on s'aperçoit, après avoir redouté d'affronter un milieu inconnu, qu'on a beaucoup de comportements et d'aspirations en commun, et une même manière de vivre. Ce n'est guère que parmi les employés de banque promotionnels, et parfois issus de la classe moyenne, que l'on se risque parfois à fréquenter des "relations" extérieures au milieu professionnel ; toutefois, les hommes qui s'investissent beaucoup dans une activité collective de loisir (en particulier le sport) y trouvent aussi un milieu, plus mélangé, d'amis ou de camarades ayant une affinité de goûts.

Sans qu'il se nomme ni se perçoive comme tel, il y a donc bien un milieu social propre composé d'"employés", qui présente une certaine stabilité et une homogénéité certaine. Mais cette cristallisation n'induit pas pour autant, sauf en de rares occasions où un changement semble menacer la situation acquise, une conscience collective qui provoquerait, au-delà des affinités personnelles, des regroupements et des contestations unanimes vis-à-vis de l'organisation de la société. Au mieux, c'est l'organisation du travail qui est remise en cause : au-delà, c'est une affaire de convictions propres à chacun. Peut-être ce groupe préfigure-t-il seulement sur ce point une évolution plus générale. La participation associative reste très limitée, en particulier chez les moins promotionnels, sauf si les associations sont très proches, touchant concrètement aux intérêts immédiats.

La conscience d'appartenir à un groupe particulier, qui peut parfois prendre, nous le notions, la forme d'une sorte d'esprit de corps propre au milieu professionnel dont on fait partie, se bâtit à travers toutes sortes de références qui renvoient principalement à l'expérience personnelle. Pour juger sa situation et en valoriser éventuellement les avantages et le niveau social et économique, trois modèles sont particulièrement prégnants : celui des parents, du milieu d'origine, du niveau scolaire atteint ; celui des collègues, moins bien placés, moins courageux, moins organisés dans leur vie familiale ; celui des débuts de la vie professionnelle et familiale, pour ceux qui ont conscience

d'avoir progressé et amélioré leur situation (et qui comparent en outre la vie que mènent leurs enfants déjà adultes à celle qu'ils ont connu eux-mêmes aux mêmes âges). Au-delà de ces références personnelles, la différenciation verbale avec les ouvriers apparaît chez certains, toujours sur le mode du rejet, et plus rarement quelques allusions aux "cadres" chez ceux qui tentent une promotion.

Derrière ces jugements, ce sont globalement les conditions de vie et le mode de vie qui sont en cause, mais de façon plus appuyée encore les avantages de la situation professionnelle et souvent, pour les femmes, le fait plus large d'avoir un emploi avec ce qu'il signifie du point de vue du gain financier et de l'autonomie potentielle.

5. Les employés "à statut", un groupe social stable ?

Que ces employés soient un "groupe-carrefour", comme nous le désignions ci-dessus, ne signifie pas pour autant, et de moins en moins, qu'ils soient impliqués dans une sorte d'évolution permanente qui mettrait en cause non seulement les stabilités individuelles, mais même la permanence d'une strate sociale originale, comme il a été dit trop souvent. Non seulement les employés "à statut" vivent selon un mode qui leur est propre, et qui est en rapport direct avec leur profession, mais ils ne cherchent pas en général à y échapper. Les exemples de promotion-éclair au cours d'une génération deviennent une exception : tout laisse croire que ce mouvement ne fera que s'accentuer. Mais bien plus, la majorité des employés et des employées le savent et ont dès à présent limité leurs ambitions à l'aménagement de leur situation qu'ils espèrent transmettre à leurs enfants. Déjà, les employés de deuxième génération sont nombreux, en particulier à travers les lignées féminines, et dès à présent, la catégorie des employés à statut semble bien avoir une existence propre à l'intérieur de la société française, dont elle constitue un élément stable.

Si l'on voit le groupe se stabiliser au "carrefour" des trajectoires qui lui sont théoriquement offertes, en s'intégrant durablement dans les normes de la société de consommation, il est clair que pourra subsister (et les parents oeuvrent dans ce sens même lorsqu'ils n'ont guère d'illusions) une mobilité sociale de génération en génération. Mais il apparaît aussi que la mobilité "ascendante" qui a alimenté jusqu'ici largement la catégorie des employés à statut par l'entrée massive de jeunes issus de groupes sociaux moins favorisés, grâce à la fluidité de son accès, a toutes chances de se tarir non seulement parce que la période d'expansion des effectifs semble bien terminée ;mais aussi parce qu'on voit déjà les conditions d'accès aux rares postes offerts changer profondément : soit par les exigences

imposées à l'entrée, comme dans les banques où un baccalauréat spécialisé (série "G"), mais plus souvent un cycle court d'études supérieures, devient le niveau habituel de recrutement des "employés" (les cadres, quant à eux, de moins en moins souvent issus du rang, proviennent des grandes écoles ou des troisièmes cycles de l'enseignement supérieur). Quand aux concours administratifs, la concurrence pour occuper les quelques postes offerts provoque une inflation des titres des candidats qui acceptent une sous-estimation de leur niveau réel pour avoir accès à un emploi stable où ils espèrent progresser par la suite -ce qui exclut toute chance au modeste titulaire du BEPC d'accéder même aux échelons de départ. Pour "arriver sur l'échelle", il faudra désormais avoir pu mener des études prolongées et réussies.

La fluidité sociale qui a marqué l'âge d'or de la constitution du groupe des employés que nous voyons aujourd'hui mener leur carrière semble avoir été une étape, héritière de temps plus reculés où les paysans du Sud-Ouest envoyaient leurs filles à l'Ecole Normale ou dans les PTT, et leurs fils dans la gendarmerie ou les impôts. Le rôle intégrateur qu'ont joué ces emplois à l'intérieur d'une civilisation urbaine en développement économique est sans doute révolu. Mais le groupe des employés, avec ses particularités originales, parmi les autres qui constituent le tissu social, est désormais sans doute bien installé (surtout s'il se perpétue maintenant plutôt par endo-recrutement) et pourrait peut-être renforcer sa solidarité si ses conditions de vie et son existence même étaient menacées par le progrès technologique, la récession des emplois ou d'autres conceptions de l'administration publique.

BIBLIOGRAPHIE

<1> Les travaux portant sur les interactions entre vie professionnelle et vie familiale ont connu un grand essor au cours de la dernière décennie. Les quelques références indiquées ci-après n'ont donc qu'une valeur indicative. Un recensement plus exhaustif des travaux français a été effectué lors du colloque "Recherches et familles" en janvier 1983, dont les actes ont été publiés.

- PITROU (A.) Vie familiale et vie professionnelle : relations et interactions. Etat des recherches sociologiques en France. ANACT, collection Etudes et Recherches, Paris, 1979.

- MAURICE (M.), DELOMENIE (D.) Mode de vie et espaces sociaux. Ed. Mouton, Paris, 1976.

- BOUFFARTIGUE (P.), GODARD (F.) Au fil de la lignée. Familles de sidérurgistes en Provence. GERM-CERCOM, Marseille, 1984.

- DAUNE-RICHARD (AM.) Travail professionnel et travail domestique. CEFUP, Aix en Provence, 1984.

- CAMPAGNAC (E.), TABARY-TAVEAU (L.) Nouveaux modes de vie ouvriers quoditiens. Plan-construction, C.R.U. Paris, 1979.

- PITROU (A), BATTAGLIOLA (F.), BUISSON (M.) ROUSIER (N.), RUFFIER (J.), TOUSSAINT (Y.) Trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Le cas des employés de la Sécurité Sociale et des Aides-soignants. LEST-CNRS, 1983, Multigraphié.

<2> MALLET (S.) La nouvelle classe ouvrière. Ed. du Seuil, Paris, 1969.

- BLEITRACH (D.), CHENU (A.) L'usine et le vie. Ed. Maspero, Paris 1979.

- MENDRAS (H.) La fin des paysans.

<3> BOLTANSKI (L.) Les cadres : la formation d'un groupe social. Ed. de Minuit, Paris 1982.

- POULANTZAS (N.) Les classes sociales dans le capitalisme d'aujourd'hui. Edit. du Seuil, Paris, 1974.

<4> TOURAINE (A.) La société post-industrielle. Ed. Denoël, collection Médiations. Paris, 1969.

<5> Voir en particulier les résultats regroupés dans : Données sociales, 5ème édition, INSEE, Paris, 1984.

<6> BAUDELOT (C.), ESTABLET () La petite bourgeoisie en France. Ed. Maspero, Paris 1974.

<7> CROZIER (M.) - Petits fonctionnaires au travail. Edit. du CNRS, Paris, 1955.
- Le monde des employés de bureau. Edit. du Seuil, Paris 1965.

<8> GOLDTHORPE (JM.) The affluent worker in the class structures. Cambridge University Press. 1959. (La traduction française parue sous le titre "l'ouvrier de l'abondance" ne contient pas le texte qui concerne les employés auquel nous faisons référence).

<9> GASPARINI (G.) Tradition and change among clerks : the case of italian bank employees. (papier présenté au Congrés International de Sociologie de MEXICO, 1982).

<10> SYKES (A.J.M.) Some differences in the attitudes of clerical and of manual workers. University of Strathelyde. In : Sociological Review, vol. 13, n° 1, 1965.

<11> LEGENDRE (M.) Les attitudes et les comportements des employés de bureau parisiens. Centre de Sociologie des Organisations. CORDES Paris, Multigraphié.

<12> BOURDIEU (P.) La distinction. Critique sociale du jugement. Ed. de Minuit, Paris. 1979.

<13> HALBWACHS (M.) Esquisse d'une psychologie des classes sociales. Ed. Marcel Rivière, Paris 1955.

<14> BRAVERMAN (M.) Travail et capitalisme monopoliste. La dégradation du travail au 20ème siècle. Ed. Maspero. Paris 1975.

<15> GASPARINI (G.) Gli Impagiati. Ed. . P. Angeli. Milano 1979.

<16> LOCKWOOD (D.) Sources of variations in Working class Images of Society University of Cambridge. Conférence à l'Université de Göttingen, février 1966. Non traduite.

<17> MILLS (C.W.) Les cols blancs. La classe moyenne américaine. Ed. Maspero, Paris, 1966.

<18> GORZ (A.) Adieux au prolétariat. Ed. Galilée, Paris 1980.

<19> BIDOU (C.) Les aventuriers du quotidien. PUF, Paris, 1984.

<20> LAUFER (J.) Itinéraire professionnel des femmes cadres In : l'emploi, enjeux économiques et sociaux. Maspero. Paris 1982.

<21> THELOT (C.) Tel père, tel fils ? Positions sociales et origines familiales. Ed. Dunod, Paris, 1982.

<22> DARBEL (A.), SCHNAPPER (D.). La probabilité d'entrée dans la fonction publique. In : Economie et Statistique n° 4 septembre 1969.

<23> MUEL (F.) Le métier d'éducateur. Edit de Minuit, Paris.

<24> PITROU (A.) et alii. La continuité du travail féminin. In : Sociologie du travail 1984 n° 3.

<25> PITROU (A.) Vivre sans famille ? Les solidarités familiales dans le monde d'aujourd'hui. Edit. Privat, Toulouse. 1978.

<26> PITROU (A.) Relations entre la vie de travail et la vie familiale chez les employés de bureau : l'importance d'une bonne connaissance des conditions de travail. In : Séminaire d'Economie et de Sociologie du Travail et de la Santé, LEST-CNRS, 1980-81, Aix en Provence, 1982.

<27> BERTAUX (D.) Fonctions diverses des récits de vie dans les processus de recherche. In : Les récits de vie, sous la direction de DESMARAIS (D.), et GRELL (P.) Edit. Saint-Martin, Montréal 1986.

<28> Ministère des PTT - DIPAS, Statistiques du personnel.

<29> BOUEYRE (D.) Le personnel des PTT face aux nouvelles technologies. Perspectives de recrutement et évolution du corps. Thèse doctorat 3ème cycle, Paris, 1982.

<30> ROUSSEL (L.) et BOURGUIGNON (O.) Générations nouvelles et mariage traditionnel. Paris. PUF/INED. Cahier n° 86 1978.

<31> LEGALL (JM). La liaison Emploi-Formation-Qualification dans les Banques. Thèse de doctorat de 3ème cycle. Paris I. 1977.

<32> KESLER (JF). Sociologie des fonctionnaires. Paris PUF, Que sais-je, 1980.

<33> SAINSAULIEU (R.) L'identité au travail. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Paris 1977.

<34> KELLERHALS (J), PERRIN (JF) et alii. Mariages au quotidien. Edit. Favre. Lausanne 1982.

<35> SINGLY (F. de). Mariage, dot scolaire et position sociale. In : Economie et Statistiques. n° 42 1982.

<36> PITROU (A.) Un processus de récupération du statut social : le cas des cadres non-diplômés. In : Sociologie du Travail, 19 (1), janvier-mars 1977.

<37> Comme on fait sa vie. Quatre monographies de modes de vie, C.S.U., C.E.R.C.O.M., G.E.T.U.R., Université de Toulouse, 1982, IRESCO, CSU Paris.

<38> YOUNG (M.), WILLMOTT (P.) The symmetrical family. Institut of Community. Studies Routledge and Kogan-London, 1973.

LABORATOIRE d'ECONOMIE et de SOCIOLOGIE du TRAVAIL
35, avenue Jules Ferry - 13626 AIX-en-PROVENCE CEDEX
Tél.: 42.26.59.60