

LES MIETTES DU SALARIAT : L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL DES SANS-EMPLOI

[Morgane Kuehni](#)

La Découverte | « Travail, genre et sociétés »

2016/1 n° 35 | pages 129 à 147

ISSN 1294-6303

ISBN 9782707189493

DOI 10.3917/tgs.035.0127

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2016-1-page-129.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

LES MIETTES DU SALARIAT : L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL DES SANS-EMPLOI

Morgane Kuehni

Les travaux historiques sur le chômage [Salais, Baverez et Reynaud, 1999 ; Topalov, 1994], et plus largement ceux qui ont trait à la « question sociale » [Castel, 1995], ont largement démontré que la « mise au travail » des indigent-e-s valides traverse l'histoire des sociétés occidentales. Si la problématique n'est pas récente, elle prend cependant un nouveau visage du fait de l'introduction des « politiques d'activation » et des liens de plus en plus étroits qu'entretiennent actuellement les systèmes de protection sociale et le marché du travail dans les pays occidentaux. Depuis le milieu des années 1990 en Suisse, les programmes d'emploi temporaire visent la réinsertion sur le marché du travail des personnes au chômage. Ces programmes débouchent sur des situations de travail confuses, sortes d'« espaces intermédiaires » [Bec, 2004, p. 24] entre les catégories de chômage, d'emploi et d'assistance. Les conditions et le vécu de ces situations de travail aux marges du salariat sont aujourd'hui relativement peu documentés alors qu'une nouvelle figure de travailleur, celle du « travailleur précaire assisté » [Paugam et Martin, 2009], émerge dans les pays occidentaux.

Fondé sur quarante-six entretiens semi-directifs réalisés avec des personnes assignées à un programme d'emploi

temporaire, cet article propose d'analyser les raisons évoquées par les individus pour « tenir le poste ». Après avoir brossé rapidement les conditions de la mise en place de ces mesures d'insertion, il s'agira de définir la particularité des situations de travail sur lesquelles elles débouchent et la manière dont elles sont pensées et décrites par les individus. Déroutant par de nombreux aspects au travail salarié, les personnes en font un portrait peu reluisant, les décrivant comme un « vrai-faux travail » [Kuehni, 2011 et 2013]. Pour autant, les personnes interviewées n'ont pas quitté leur poste ou mis en place des stratégies d'*exit* ou de défection selon les catégories établies par Albert Hirschman [1970]¹. Partant d'une posture épistémologique interactionniste, la seconde partie de cet article vise à comprendre et à analyser ce qui peut paraître de prime abord comme une incohérence, voire une contradiction : pourquoi des personnes qui ont l'impression de faire un travail non reconnu et dénué de sens tiennent-elles le poste ? Nous répondrons à cette question en trois temps : il s'agira de montrer que l'engagement au travail des personnes assignées peut revêtir les signes de la soumission, mais aussi être motivé par une série de « bonnes raisons », ou encore être analysé comme une forme de résistance. À cet égard, la perspective de genre est particulièrement éclairante, non seulement parce que les raisons invoquées pour tenir le poste dépendent des modalités d'articulation de la sphère professionnelle et privée, mais aussi parce qu'elles sont étroitement liées aux rapports de domination à l'œuvre sur le marché de l'emploi.

¹ Le modèle proposé par Albert Hirschman [1970] propose trois comportements possibles des travailleurs/euses face à d'éventuels conflits ou dissensions avec leurs directions : *exit*, *voice* et *loyalty*. Pour l'auteur, seuls deux d'entre eux sont contestataires : la défection (*exit*) ou la prise de parole (*voice*) ; la loyauté (*loyalty*) serait le comportement de celles et ceux qui sont satisfait-e-s de leur sort.

Encadré méthodologique

Cet article repose sur un travail de terrain effectué entre 2007 et 2009 dans six programmes d'emploi temporaires de Suisse romande qui ne réunissent que des personnes au chômage ou à l'aide sociale : tri et vente de vêtements de seconde main, atelier de couture, atelier de réparation de jouets usagés, restaurant, atelier de recyclage de matériel électronique et « entreprise » de nettoyage. Le matériel empirique réuni est constitué par de l'observation non-participante dans ces programmes ainsi que trente et un entretiens semi-directifs : quinze femmes et seize hommes entre 23 et 63 ans. La majorité des personnes interviewées ont été rencontrées par le biais du travail d'observation dans ces programmes, elles se sont portées volontaires pour un entretien ; cinq personnes rencontrées travaillaient dans des contextes salariés (associations, hôpital universitaire, administration) et m'ont été adressées par les institutions du chômage. Les personnes en contexte salarié sont davantage qualifiées (doctorat, formation universitaire ou école de commerce) alors que la majorité des autres personnes interviewées sont titulaires d'un certificat fédéral de capacité ou n'ont pas de formation reconnue. La moitié de mon échantillon (quinze personnes) a été réinterviewée une année après notre première rencontre.

Les entretiens avaient pour objectif de cerner l'expérience objective et subjective d'une situation d'assignation à un programme d'emploi temporaire : que font les personnes dans cette situation de travail, que

disent-elles de ce qu'elles font et quel sens donnent-elles à ce qu'elles font ? L'article comprend des extraits d'entretien et des termes issus de mon matériel empirique, ils sont indiqués entre guillemets dans le texte.

RETOUR AU TRAVAIL : LES MESURES D'INSERTION PROFESSIONNELLES EN DÉBAT

La volonté de remettre au plus vite les personnes sans-emploi sur le marché du travail s'est principalement manifestée par l'émergence de politiques dites « actives » dans les domaines de la protection sociale des pays occidentaux. Mises en place il y a une vingtaine d'années et explicitées en Europe sous les vocables « État social actif » ou « activation de la protection sociale », ces politiques marquent la fin du paradigme de l'État social des Trente Glorieuses et instaurent une forme d'« aide au conditionnel » [Dufour, Boismenu et Noël, 2003]². La logique d'indemnisation sans contrepartie a été remplacée par des prestations conditionnelles : les chômeurs et chômeuses ne peuvent bénéficier de prestations financières de la part de l'État qu'à la condition de se conformer à des obligations en matière de recherche d'emploi, d'amélioration de leur « employabilité » ou de leur « insertion » sociale et professionnelle. Si le but affiché de ces politiques est de favoriser et d'accélérer le retour à l'emploi, elles ont eu pour conséquence la mise en place de formes particulières de travail à la périphérie du marché de l'emploi. Certain-e-s auteur-e-s redoutent l'instauration d'une société de « pleine activité » [Castel, 2007] plutôt que de plein-emploi, cette dernière associant à l'activité de travail des garanties de protection sociale ; d'autres craignent « l'institutionnalisation par les pouvoirs publics d'un sous-salariat déguisé » [Paugam et Duvoux, 2008, p. 100].

² L'activation des politiques sociales prend des formes très variées selon les contextes nationaux. La majorité des auteurs distinguent deux tendances : un régime libéral d'activation souvent désigné sous les vocables de *workfare* (USA, GB) et un régime social-démocrate appliqué dans les autres pays européens [Barbier, 2002].

Le chômage en Suisse

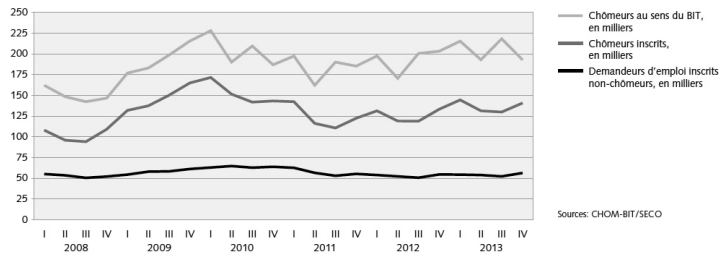
En comparaison européenne, la Suisse affiche un taux de chômage extrêmement bas. Au deuxième trimestre 2013, 4,1 % des hommes et 4,2 % des femmes étaient au chômage au sens du BIT³, mais l'écart entre les deux sexes était bien plus important cinq ans plus tôt (2,9 % chez les hommes contre 4,0 % chez les femmes) [OFS, 2014]. En Suisse, le secrétariat d'État à l'Économie (SECO) produit une autre statistique du chômage et recense les personnes qui sont inscrites auprès d'un Office régional de placement (les chômeurs inscrits) et les demandeurs d'emploi inscrits mais qui ne sont pas immédiatement disponibles pour le marché du travail (parce qu'ils sont en programmes d'emploi temporaire par exemple). Les trois statistiques présentent des écarts considérables comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous.

³ Sont considérées les personnes de 15 à 74 ans qui n'étaient pas occupées au cours de la semaine de référence, qui ont cherché activement un emploi et qui sont disponibles pour travailler.

En Suisse, pour ouvrir un droit à l'assurance chômage, il faut au minimum douze mois de travail salarié. L'assurance

prévoit un taux de remplacement de 70 % ou 80 % de l'ancien salaire (moyenne des gains) pour les personnes qui ont la charge d'enfant(s). La durée d'indemnité a considérablement varié selon les modifications législatives. Depuis la quatrième révision de la loi sur l'assurance chômage et l'insolvabilité mise en œuvre en janvier 2011, la durée d'indemnité dépend de la période de cotisation des assuré-e-s, de leur âge et de leur situation familiale : neuf mois pour les moins de 25 ans sans charge de famille et deux ans pour les plus de 55 ans qui ont vingt-quatre mois de cotisation. Outre le fait d'avoir cotisé, le dispositif assurantiel helvétique conditionne le versement des prestations à certaines exigences comportementales : les recherches d'emploi, mais aussi l'« aptitude au travail » et la disponibilité des assuré-e-s. Depuis 1995, les chômeurs et chômeuses ont des entretiens mensuels avec des conseiller-ère-s en placement dans des Offices régionaux de placement (ORP) et peuvent être assigné-e-s à des « mesures relatives au marché du travail » (MMT).

Graphique 1 : Chômeurs au sens du BIT, chômeurs inscrits et demandeurs d'emploi inscrits non-chômeurs, en milliers, 2008-2013



L'assignation au travail helvétique

Les mesures actives comprennent la participation à des formations (cours de français par exemple) ou à des mesures d'emploi (notamment les programmes d'emploi temporaire). Selon l'OCDE, le modèle suisse d'activation combine des revenus de remplacement relativement généreux en comparaison internationale, avec des exigences sévères en matière de recherche d'emploi et une forte participation aux mesures actives [Duell *et al.*, 2010]. Ces mesures ne sont pas uniquement des prestations offertes par les Offices régionaux de placement pour favoriser la réintégration professionnelle, mais sont également des contre-prestations exigibles et font l'objet d'une assignation. Concrètement, l'assignation est une procédure officielle par laquelle un-e conseiller-ère en placement peut contraindre, sous peine de sanction, un-e chômeur-euse (inscrit-e dans un Office régional de placement) à accepter un emploi salarié ou une mesure active. Le refus

d'une mesure constitue une « faute grave » selon la terminologie légale et entraîne la suspension du droit aux indemnités de chômage durant un temps déterminé (couramment un mois et demi sans source de revenu)⁴. La loi ne fixe aucune directive sur le profil des personnes qui devraient bénéficier de mesures en priorité ou sur un temps de chômage à partir duquel elles devraient être assignées. Autrement dit, dans les textes légaux, toute personne au chômage, indépendamment de son âge, de son sexe, de sa formation, peut être assignée à une mesure active.

Depuis 2010, environ 40 % des chômeurs et chômeuses sont placé-e-s en mesure active, dont 13 % dans des programmes d'emploi temporaire, semestres de motivation ou stages professionnels⁵. D'une durée générale de trois mois, au maximum six mois, ces programmes visent la « réinsertion rapide et durable » des personnes sur le marché du travail et portent sur des activités « proches de la réalité professionnelle », en se gardant toutefois de « concurrencer l'économie privée ». Ils sont par conséquent exercés dans des associations à but non lucratif, dans l'administration publique ou encore dans des « entreprises » créées spécialement pour les personnes au chômage. La participation à un programme d'emploi temporaire est contractualisée sous la forme d'un « contrat d'objectifs » qui reprend certaines modalités du contrat de travail : rapport de subordination, accord sur la prestation et sur le temps à disposition ; pour autant, elle ne donne pas droit à un salaire, ni aux protections sociales qui lui sont généralement attachées. En situation d'assignation, les personnes touchent le montant de leurs indemnités chômage et un complément pour les transports et le repas de midi lorsque leur lieu de travail est éloigné de leur domicile : il n'y a pas de cotisation pour la prévoyance retraite par exemple et le travail assigné n'est ni reconnu, ni comptabilisé comme du travail par l'assurance chômage⁶.

Au-delà de la diversité des parcours professionnels et biographiques, des situations concrètes d'activité, le point commun à toutes les personnes en programme d'emploi temporaire est de partager une situation de travail particulière qui cumule certaines caractéristiques propres à différents statuts – salarié, chômeur et assisté – pourtant antagoniques. Les personnes assignées travaillent, puisqu'elles produisent des biens et des services, mais n'accèdent pas au statut de salariées parce qu'elles sont en dehors du marché du travail⁷, indemnisées par le chômage ou l'assistance, et tenues légalement de remplir les obligations liées à cette position. En sus de leur occupation productive, les personnes assignées doivent justifier de recherches d'emploi, se rendre à un entretien mensuel avec leur conseiller/ère en placement et sont soumises à des exigences de disponibilité. Aucune expression ne résume mieux le caractère ambivalent, ou ambigu, de ces

⁴ Pour davantage de détails sur le dispositif légal et l'échelle des sanctions se référer à Morgane Kuehni [2014].

⁵ En 2010, 46 % des personnes en emploi temporaire n'ont pas de formation reconnue : elles sont plus nombreuses à connaître un épisode de chômage dans leur parcours professionnel, elles sont désignées comme les plus « fragiles » et les moins « employables » par les institutions et leurs représentant-e-s. Notons qu'en Suisse, le taux de chômage est fortement corrélé au niveau de qualification : pour la même période, 7,4 % des personnes n'ayant pas été au-delà de la scolarité obligatoire sont au chômage, contre 2,7 % pour les personnes avec un diplôme universitaire ou un titre jugé équivalent [ESPA, 2010].

⁶ Les mois passés en programme d'emploi temporaire ne comptent pas comme des jours travaillés et ne permettent ni de prolonger, ni d'ouvrir, un nouveau droit au chômage.

⁷ Certains auteurs parlent d'un marché du travail parallèle, Rita Baur [1998] utilise la notion de marché du travail « secondaire ».

situations de travail que celle qui a été exprimée avec force par les personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche : c'est « un vrai-faux travail » disent-elles.

« Le vrai-faux travail »

Selon les interviewé-e-s, les emplois temporaires sont à la fois un vrai travail, parce qu'ils impliquent une activité productive dans un rapport de subordination : ils comprennent des impératifs horaires et productifs mais ils sont également décrits comme un faux travail car ils sont soumis à un régime dérogatoire à plusieurs égards. Les sans-emploi qui travaillent dans le cadre du chômage portent souvent seul-e-s, et parfois avec peu de ressources, les contradictions et les antagonismes du statut de travailleur assigné : travailler sans avoir plus d'argent, voire en perdre (pour assurer la garde d'un enfant par exemple), avoir le sentiment de perdre leur temps, alors qu'ils et elles aimeraient concentrer leur force et leur énergie à la recherche d'emploi, obtenir un certificat de travail qu'ils et elles jugent dépréciatif ou encore mentir à leurs proches, tant la situation d'assignation est honteuse pour celles et ceux qui la subissent. Les situations de travail en emploi temporaire comprennent toutes les contraintes liées au travail salarié : subordination, production, disponibilité, évaluation, mais en suppriment les éléments gratifiants : salaire, carrière, possibilité d'envisager l'avenir, protection sociale, collectif de travail, etc.

La situation d'assignation est porteuse d'incertitudes et de vulnérabilités à un double niveau, voire à un triple niveau : celui du monde productif et du chômage, mais aussi celui de la sphère privée et ces trois mondes sont intrinsèquement liés.

« Quand tu travailles normalement, tu n'as pas besoin de penser tous les jours au chômage. Voilà, c'est ça la différence. Et puis sinon, ici non ! Ici tu travailles et moi je pense tous les jours, tout le temps, ma femme aussi et toute la famille, [...] où je trouve du travail ? quel boulot je trouve ? quand ? Voilà, c'est ça la différence... » (Nadir⁸, 40 ans, marié, 3 enfants, albanais, sans formation, assigné dans une « entreprise » qui ne réunit que des chômeurs/euses pour faire le tri de déchets électroniques destinés au recyclage)

L'imbrication de la sphère productive et de la sphère privée explique l'angoisse de Nadir : c'est à la lumière de son rôle de pourvoyeur principal de ressources que l'on mesure pleinement la pression engendrée par la situation d'assignation. Cela est particulièrement manifeste chez tous les hommes interviewés qui ont des charges de famille : ils ont le sentiment de déchoir et de manquer à leur devoir. L'assignation produit donc des identités masculines au mieux contrariées, au pire amputées, tant la norme d'emploi fordiste continue de façonner les attentes et les espoirs des chômeurs assignés. Si les récits du temps passé en programme d'emploi temporaire diffèrent, nombreux sont les individus qui m'ont

⁸ Tous les prénoms mentionnés dans l'article sont fictifs.

dit « tirer leur temps », comme ils tireraient une peine de prison. Les institutions concernées ont conscience de la pénibilité d'une telle situation, révélée notamment par les sorties de l'assurance-chômage en cas d'assignation. Un des résultats positifs mis en exergue par les études mandatées sur le sujet par le secrétariat d'État à l'économie est que certaines personnes « redoublent d'efforts pour trouver un emploi régulier » afin d'éviter d'être assignées ou pour sortir d'une situation d'assignation, ce qui contribue à faire baisser le taux de chômage [Lalive d'Épinay, Zweimüller et Zehnder, 2006].

Si les programmes d'emploi temporaire font l'objet de vives critiques par les personnes assignées, la majorité des personnes rencontrées dans cette recherche ont « tenu le poste ». Le verbe « tenir » est tout d'abord compris dans le sens de durer, mais elles ont également exécuté les tâches qui leur étaient confiées. Comment se fait-il que des personnes qui ont le sentiment de faire un travail dénué de sens n'aient pas de stratégies d'*exit* et s'engagent aussi fortement dans leur activité ?

TENIR LE POSTE DANS UNE SITUATION DE « VRAI-FAUX TRAVAIL »

Howard Becker invite les chercheur-e-s à « supposer que le comportement [qu'ils et elles étudient] est parfaitement sensé, mais que ce sens [leur] échappe pour le moment »⁹. Si le fait de « tenir » le poste peut paraître au premier abord étrange ou incongru, la posture méthodologique interactionniste suppose de prendre au sérieux l'attitude des personnes assignées. Analyser les raisons pour lesquelles les chômeurs et chômeuses assigné-e-s tiennent le poste et comprendre les raisons de leur engagement au travail posent une série de difficultés méthodologiques importantes. Entre l'évidence de la contrainte et l'existence de résistances tacites, la gamme des motifs est extrêmement vaste : les personnes se trouvent-elles face à une contrainte indépassable compte tenu de leur situation objective ? Ont-elles de « bonnes raisons » qui les incitent à « tenir » ? Est-ce une soumission prudente, parce que les individus savent que leur intérêt réside dans l'acceptation silencieuse de leur situation ? Il faut se méfier des motifs d'un consentement évident qui peut parfois revêtir des formes d'intériorisation de rapports de domination. Ceci est d'autant plus vrai aujourd'hui que l'engagement au travail ainsi que l'injonction à l'autonomie et à l'investissement de soi sont de plus en plus exigés, voire prescrits, par le management¹⁰. Pour certain-e-s chercheur-e-s, le consentement peut être simulé et recouvrir une adhésion tactique : les travailleurs et travailleuses peuvent se plier aux exigences sans pour autant adhérer au discours, ni aux méthodes de management [Goussard, 2008]. Certaines formes de résistances s'observent

⁹ Howard Becker [2002, pp. 58-62] ajoute qu'« en termes d'analyse, cela signifie que chaque fois que nous découvrons quelque chose qui nous semble si étrange et si incompréhensible que la seule explication que nous puissions en donner est une version quelconque de "Ils doivent être fous", nous devrions systématiquement suspecter que nous manquons grandement de connaissances sur le comportement que nous étudions. Il vaut mieux supposer que tout cela a un sens et en rechercher la signification ».

¹⁰ Le débat très riche en sociologie du travail sur le concept de « servitude volontaire » [Durand et Le Floch, 2006] en est une bonne illustration. Aujourd'hui, les salarié-e-s sont de plus en plus contraints de se plier aux nouvelles exigences de l'entreprise. Pour Danièle Linhart [2007, p. 123], « le génie » du système actuel de production est de donner à voir ce mode inédit de désubjection, sous la figure d'un surplus de subjection. Pour d'autres auteur-e-s, le concept de « servitude volontaire » occulte les dimensions critiques, voire réfractaires, constitutives de l'engagement paradoxal des salarié-e-s au travail.

¹¹ Pour autant, les « contestations silencieuses » ne permettent pas toujours de rétablir un jugement positif ou d'amoindrir les préjugés négatifs et les nourrissent parfois.

par ailleurs chez des travailleurs extrêmement précaires : alors que certains intérimaires du bâtiment immigrés, parfois sans papiers, abandonnent leur poste, d'autres résistent à l'infériorité de leur statut usant de l'évitement ou différentes stratégies de sabotage¹¹ [Jounin, 2008]. Dans une situation d'assignation, les ressorts de la contrainte sont multiples et la précarité du statut manifeste, on va le voir, pourtant les travailleurs-se-s en tirent également certains avantages.

Les multiples ressorts de la contrainte

Si les personnes rencontrées tiennent le poste, c'est avant tout parce qu'en ne le faisant pas elles risquent une sanction. Refuser ou quitter un programme d'emploi temporaire sans l'accord des responsables de mesure et des conseillers/ères en placement équivaut à un « refus de travail convenable », considéré comme une faute aux yeux de l'assurance-chômage : les personnes sont alors passibles d'une suppression d'indemnités-chômage durant une période d'au minimum trente jours¹². Une telle sanction est bien évidemment un motif important pour tenir le poste car toutes et tous ont besoin des revenus que procure l'assurance-chômage. Ainsi, la motivation première pour venir travailler est la même que dans un travail salarié : le revenu. Les personnes assignées ont formulé avec beaucoup de clarté l'impossibilité de se priver de la ressource financière de l'indemnité-chômage, aussi faible soit-elle.

« Mais là, je suis obligé de venir ! Autrement je ne venais pas travailler comme ça, mais on m'a proposé ça, ou on vous coupe l'indemnité de chômage. J'en ai besoin de l'indemnité de chômage ! Alors je suis obligé ! Au moins, ça, c'est la même chose que si vous sortez d'ici, et quelqu'un passe derrière : "Donnez-moi votre portefeuille, autrement je vous descend". » (Paco, 54 ans, marié, 2 enfants, espagnol, sans formation recon nue, assigné dans une « entreprise » qui ne réunit que des chômeurs/euses pour faire le tri de déchets électroniques destinés au recyclage).

À l'instar de la métaphore du braquage utilisée par Paco ci-dessus, percevoir l'indemnité est une question de survie : sans elle, les personnes assignées ne peuvent assurer le paiement de leur loyer ou les frais courants¹³. « Tenir le poste » est donc une nécessité incontournable. Il est frappant de relever l'impuissance (ou du moins le sentiment d'impuissance) de ces personnes face à la « menace de la sanction » [Behncke et al., 2007] : la majorité d'entre elles sont dépourvues de ressources pour agir, elles ne connaissent ni les textes de loi, ni le fonctionnement pratique et juridique des institutions du chômage.

Si certaines personnes interviewées ont demandé à suivre un programme d'emploi temporaire, la majorité d'entre elles n'ont pas eu leur mot à dire : l'assignation a été annoncée sans équivoque comme une contrainte. Les conseillers/ères en pla-

¹² Il s'agit de jours ouvrables, cela équivaut par conséquent à un mois et demi sans indemnités chômage.

¹³ Peu de chômeurs/euses le savent, mais en cas de sanction, ils et elles peuvent se tourner vers l'aide sociale qui assure un revenu minimum de 1 100 francs suisses (905 euros) pour une personne seule, ainsi que le paiement du loyer et de l'assurance-maladie. Il faut toutefois remplir certaines conditions : avoir une somme inférieure à 4 000 francs suisses (3 290 euros) sur son compte en banque et/ou un-e conjoint-e dont les revenus sont inférieurs à 3 000 francs suisses (2 470 euros) par mois.

cement justifient leur décision d'assigner certaines personnes par l'acquisition de compétences, la nécessité de se confronter au monde du travail, l'enrichissement du *curriculum vitae* ou par l'évaluation de la disponibilité. Cette dernière justification illustre particulièrement le soupçon d'abus présent dans le dispositif légal et les pratiques des conseillers/ères en placement [Moachon, 2007]. Les mesures actives, et spécialement les emplois temporaires, sont un moyen pour distinguer les « vrais chômeurs » des « imposteurs » [Valli, Martin et Hertz, 2002]. Les imposteurs sont soupçonné-e-s de manquer de volonté et de motivation, de travailler au noir, d'être « inaptes à l'emploi » ou encore de ne pas être disponibles immédiatement : les mères avec enfants sans solution de garde, les pères quelques fois, les personnes à qui l'on a refusé une rente d'invalidité¹⁴, etc.

La contrainte est souvent évoquée d'emblée par les personnes assignées parce qu'elle est l'élément le plus saillant de la différence entre une situation d'emploi et une situation d'assignation. Comme l'écrit Robert Castel [1995, p. 240] :

« Depuis la révolution industrielle, le salariat est spontanément pensé sur le modèle de la liberté et du contrat. Même si on dénonce le caractère léonin de ce contrat et la fiction de la liberté d'un travailleur souvent poussé par le besoin à vendre sa force de travail, on convient que le marché du travail met en présence deux personnes indépendantes du point de vue juridique, et que la relation sociale qu'ils nouent à travers cette transaction peut être rompue par l'une ou l'autre des parties. »

Le rapport salarial entretient donc une certaine « illusion » de symétrie nourrie essentiellement par trois éléments : la possibilité de rompre le contrat de part et d'autre, la possibilité de modifier le contrat selon les rapports de force et, enfin, l'organisation collective, notamment les organisations syndicales professionnelles qui peuvent organiser et influencer les termes du contrat [Erbès-Seguin, 1994]. En situation d'assignation, il y a une totale asymétrie des parties contractantes : les personnes assignées sont soumises à une forme d'« obligation contractuelle » puisque ce sont toujours les conseillers/ères en placement qui décident en dernier recours de leur participation à une mesure active.

« Au fond c'est une obligation, parce qu'autrement, ils nous notent si on refuse des choses. Mais, j'étais contre la façon dont il m'a jetée là-dedans, je ne peux pas dire autrement. » (Adeline, 55 ans, mariée, 2 enfants, suisse, sans formation reconnue, assignée comme nettoyeuse dans une « entreprise » qui ne réunit que des personnes au chômage).

Les personnes se sentent parfois prises au piège, parce qu'elles ne peuvent pas rompre la relation de travail sans s'exposer à des sanctions, mais aussi parce qu'elles n'ont aucune prise sur celle-ci. Si l'absence de liberté contractuelle est un motif essentiel pour tenir le poste, elle n'est cependant pas suffisante pour expliquer l'investissement corporel, cognitif et affectif des personnes assignées au quotidien.

¹⁴ Selon la loi sur l'assurance chômage et insolvabilité (art. 15, al.1) : « est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire ». Les personnes qui ont des problèmes de santé ou qui n'ont pas de solution de garde pour leur enfant ne sont donc pas considérées comme aptes au placement.

Les miettes du salariat

Les personnes assignées ont toute une série de « bonnes raisons » pour rester en programmes d'emploi temporaire que l'on pourrait décrire comme autant de « miettes du salariat ». Les miettes sont les restes d'un gâteau, ou d'un pain, lorsqu'on le coupe. À l'inverse d'une tranche, elles constituent des petits morceaux épars que l'on peut picorer, sans pour autant pouvoir s'en rassasier. L'expression « miettes du salariat » rend compte de l'amenuisement des raisons de tenir dans un travail assigné en regard de celles qui sont à l'œuvre dans le travail salarié. En situation d'assignation, les personnes ne perçoivent pas de salaire, mais un complément d'argent ; elles demeurent chômeuses, mais échappent en partie aux stigmates de l'inactivité ; elles n'appartiennent pas à un collectif de travail, mais ne sont pas au foyer ; elles ont des tâches peu gratifiantes et n'ont aucune perspective de carrière, mais elles élaborent des stratégies pour retrouver un emploi. Le supplément attribué pour les frais de repas et de transport peut constituer un plus financier qui n'est pas négligeable pour certain-e-s. Cette somme n'est d'ailleurs pratiquement jamais utilisée pour se nourrir, mais est économisée pour des dépenses jugées plus utiles : payer les factures, les frais occasionnés pour la recherche d'emploi (photocopies, timbres, déplacements), maintenir l'activité de football des enfants par exemple. Pour les mères, cette rentrée d'argent ne suffit cependant pas à payer les frais supplémentaires occasionnés par la garde d'enfant, la participation à un programme d'emploi temporaire est donc souvent source de paupérisation¹⁵. La majorité des interviewé-e-s nourrissent une forme de « hantise de l'inactivité ». Les hommes décrivent longuement l'ennui et la solitude du « chômage à la maison » [Barth, 2001], se plaignent de ne rien avoir à raconter à leur entourage et de souffrir d'un sentiment d'inutilité, voire de dépressions. Les femmes ne sont pas les égales des hommes face à ce phénomène, puisque toutes les interviewées assument la *quasi*-totalité du travail domestique. Cependant, elles disent être fortement attachées à l'emploi et ne pas se satisfaire des activités exercées dans la sphère privée. La participation à un programme d'emploi temporaire peut également avoir des fins stratégiques en vue de la reprise d'un emploi. La plupart des personnes assignées ont ce qu'elles appellent « des trous dans leur CV » pour mentionner des interruptions de trajectoires professionnelles. Les « trous » obéissent à différents mécanismes bien connus de la sociologie du travail et du genre : les femmes connaissent des parcours professionnels plus discontinus que leurs homologues masculins. En Suisse, en 2013, les femmes représentent 95 % des parents au foyer, les femmes actives sont plus de la moitié à travailler à temps partiel (59 %)¹⁶ et certaines d'entre elles interrompent encore leur parcours professionnel avec la venue des enfants

¹⁵ Notons par ailleurs que la question de la garde d'enfants est particulièrement problématique pour les chômeuses : les places de crèche sont en nombre insuffisant et les structures d'accueil privilégient les parents en situation d'emploi.

¹⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/t_hemen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit.html>.

[Levy et Widmer, 2013]. L'assignation peut littéralement servir de « bouche-trou » pour certaines femmes – et, dans une moindre mesure, certains hommes peu qualifiés qui ont connu de nombreuses interruptions d'activité. Conscientes des différents handicaps qui les empêchent d'accéder à l'emploi stable, l'assignation en mesure active ajoute alors une « corde à leur arc » : une expérience de plus à faire valoir lors d'une future candidature pour un emploi :

« Je me suis dit que si je faisais un stage, j'aurais de l'expérience et si j'ai la chance un jour de tomber sur quelqu'un qui a besoin, alors je travaille de nouveau et je sors du chômage. [...] Je sais travailler, mais je n'ai pas de CFC [Certificat fédéral de capacité], alors du coup, je me suis dit : "Comment je peux avancer ?" Parce que quand je cherche dans mon métier, ils [les employeurs] veulent le CFC, même pour couturière et même pour aide-couturière. J'ai postulé, mais ça revient toujours des réponses négatives, pour mon profil comme ils disent... Alors il me faut de l'expérience, peut être qu'avec ça [le programme d'emploi temporaire]... » (Sofia, 42 ans, mariée, 2 enfants, togolaise, sans formation reconnue, assignée dans l'atelier de couture qui ne réunit que des sans-emploi).

Loin de se présenter comme passives, toutes les personnes assignées ont insisté sur les différentes stratégies mises en place pour faire de l'assignation une occasion d'améliorer leurs chances de réintégration sur le marché du travail. Si les individus cherchent à masquer ou à euphémiser leurs fragilités en décrivant leurs comportements proactifs vis-à-vis de l'enquêtrice, cela se comprend partiellement en regard de ce qui est attendu d'eux par les institutions du chômage. La logique de la responsabilisation¹⁷ présente dans les mondes du chômage et plus généralement de l'assistance, depuis la mise en place des politiques d'activation, incitent fortement les personnes à se présenter et se comporter comme « maîtres de leur destin » [Duvoux, 2009 et 2010]. Toutefois, les stigmates de l'inactivité continuent de peser fortement sur la situation d'assignation, c'est pourquoi la majorité ne mentionne pas le programme d'emploi temporaire dans leur *curriculum vitae*.

« - Vous avez marqué que vous aviez fait un programme d'emploi temporaire dans votre CV ?

- Non, je n'ai pas marqué. J'en ai entendu dire que ce n'était pas toujours bien perçu chez les patrons. Je ne sais pas si c'est vrai ou si c'est faux mais je me dis : "Bon ben ce n'est pas la peine de prendre un risque, de trop rentrer dans les détails." [...]

- Vous avez noté quelque chose ou rien du tout ?

- J'ai noté mission intérimaire et puis j'ai listé les tâches réalisées ».

(Oscar, 35 ans, célibataire, suisse, sans formation, assigné dans une « entreprise » qui ne réunit que des personnes sans-emploi pour trier des habits de seconde main).

Le passage en programme d'emploi temporaire est souvent vécu comme une forme d'indignité qui marque irrémédiablement une appartenance à la catégorie des « sans-emploi », soit celles et ceux qui souffrent de quelques manques et dont il faudrait améliorer les capacités [Mauger, 2001]. Les

¹⁷ « Le principe de responsabilisation apparaît aujourd'hui comme un transfert à l'individu lui-même de tout ce qui lui arrive, en tant que conséquence "inévitabile" d'une société devenue "incertaine" » [Martuccelli, 2004, P. 479].

personnes évitent en conséquence de mentionner les liens avec les institutions du chômage dans leurs CV ou lors des entretiens d'embauche.

Quelles que soient les « bonnes raisons » avancées par les personnes assignées pour tenir en programmes d'emploi temporaires, toutes sont très claires sur le fait que le passage par une mesure active du chômage ne remplace pas un statut de salarié-e. Cependant, tout ce qui lie l'assignation au monde du travail salarié, que ce soit sur un registre pratique ou symbolique, représente autant de motifs pour tenir le poste. En effet, il s'agit toujours de construire du sens (et de l'espoir) à partir de la même figure : celle du salariat et, plus idéalement encore, celle d'un poste stable, intéressant et payé convenablement.

Tenir le poste pour conserver un droit au travail salarié : un éclairage par la division sexuelle du travail

Cette partie est fondée sur l'analyse de l'interview de Svetlana, 23 ans, originaire d'ex-Yougoslavie, enceinte de presque huit mois au moment de l'entretien. Arrivée en Suisse lorsqu'elle était enfant, elle a quitté l'école obligatoire, dès 16 ans, sans entreprendre de formation. Elle voulait « gagner sa vie », dit-elle. Elle a aligné durant plusieurs années des contrats à durée déterminée à l'usine dans des ateliers de finition de montres. Lorsque je la rencontre, elle est affaiblie par sa grossesse et les journées de labeur à démonter des objets électroniques lourds et sales dans un programme d'emploi temporaire. Les cernes qui marquent son visage et la blancheteur de son teint indiquent une situation d'épuisement. Elle se déplace avec une extrême lenteur, choisit les objets les moins lourds à démonter, de préférence des petites pièces. Je comprends ces gestes d'économie de soi lorsqu'elle me livre son histoire. Elle a tout d'abord été assignée dans une blanchisserie, occupation qu'elle a quittée très rapidement pour des raisons de santé. Son conseiller en placement l'a assignée à un programme de tri de déchets électroniques où elle est depuis plus d'un mois quand je la rencontre.

« Alors en fait au chômage, il m'a demandé mon conseiller de faire quelque chose, alors j'étais d'accord, parce qu'il ne voulait pas que je reste, comment dire, à la maison... C'est normal ça. Si on va au chômage, c'est pour nous aider [...]. Il m'a proposé si je pouvais faire lingère. Alors bon, j'ai accepté, comment dire, je ne pouvais pas refuser, parce qu'après [elle rit], on a des problèmes avec le salaire, comme ça. Alors après, j'ai commencé, mais toute la journée debout, ce n'est pas facile, heu, une femme enceinte, je n'arrivais pas... En fait, j'ai parlé avec mon patron lingerie et j'ai expliqué ma situation, comment, de quoi j'étais malade. Et elle, elle m'a dit : "Vous arrêtez tout de suite le travail et je vais parler avec votre conseiller et puis, vous parlez avec votre conseiller et comme ça, c'est en ordre, il n'y a pas de problème". Alors, voilà, et puis, j'ai arrêté tout de suite, mais le problème [c'est que] mon conseiller, quand je suis passée chez lui, il m'a proposé, en fait il ne m'a pas proposé, il m'a obligée de faire quelque chose. Alors après, il m'a proposé ça, il m'a dit c'est plus

facile, un peu... [...]. Mais pour moi, ce n'est pas vraiment [plus facile]. En fait, comme j'ai un fils, le matin, je suis obligée de me réveiller à 5 heures : pour le préparer, pour me préparer aussi et pour le ramener chez ma mère en bus et puis retourner au travail, ça, c'est... ce n'est pas facile, vous voyez ? [...] Alors heu... je trouve que c'est difficile, ça dépend, il y a des femmes, elles sont fortes... mais, moi pour ça, je trouve difficile. » (Svetlana, 23 ans, mariée, serbe, 1 enfant, assignée dans une « entreprise » qui ne réunit que des chômeurs/euses pour faire le tri de déchets électroniques destinés au recyclage).

La division sexuelle du travail est à la base d'une série d'inégalités de traitement au chômage, comme dans le monde du travail, et la maternité rend toujours suspect l'investissement professionnel des femmes (contrairement à la paternité qui apparaît comme un gage de responsabilité et de respectabilité)¹⁸. Les conseillers/ères vérifient par exemple systématiquement les solutions de garde des mères alors que c'est fait de manière beaucoup plus aléatoire pour les pères de famille [Coenen-Huther, 2004]. Les chômeuses sont souvent confrontées à des tentatives de renvoi à l'inactivité de la part des conseillers/ères en placement : ces derniers/ères pensent notamment qu'elles ont une autre source de revenu, le salaire de leur mari, et qu'elles n'ont pas véritablement besoin des indemnités-chômage [Kuehni, 2006]. C'est que les femmes, souvent peu ou mal reconnues comme salariées, ont une réelle difficulté à être reconnues comme chômeuses, voire même à se reconnaître comme telles [Maruani, 2002 ; Bachmann, Benelli et Roca i Escoda, 2003]. L'assignation première des femmes à la sphère privée est donc souvent réaffirmée lorsqu'elles perdent leur emploi et, par conséquent, le retour au foyer est envisagé, voire carrément proposé, aux chômeuses.

Dans l'extrait précédent, l'épuisement de Svetlana est palpable. En *sus* de l'activité quotidienne *via* le programme d'emploi temporaire, les charges domestiques viennent considérablement alourdir son état de fatigue. Svetlana est mariée, toutefois comme dans la majorité des couples hétérosexuels, c'est à la femme qu'incombent la charge des enfants et celle du ménage¹⁹. Son état de santé s'est fortement détérioré suite à sa situation d'assignation et son médecin l'a sommée de restreindre ses efforts. Pourtant, elle a catégoriquement refusé d'arrêter de travailler malgré la fatigue et les douleurs. Elle cache d'ailleurs son état de santé aux autres personnes assignées et particulièrement au responsable du programme de peur qu'il signale une capacité de travail réduite à son conseiller en placement. Légalement, Svetlana ne risque pas de perdre son droit au chômage puisqu'elle a droit à un arrêt maladie, pourtant elle a fortement intériorisé le fait que les personnes qui ne sont pas « aptes » au travail n'ont pas le droit de toucher des indemnités. Pour Svetlana, le fait de tenir en programme d'emploi temporaire s'explique moins par sa volonté d'éviter une sanction, que par sa volonté de conserver un droit au chômage. Lorsque je lui demande si c'est pour des

¹⁸ Il n'existe pas de discrimination directe dans la loi sur l'assurance chômage [Despland, 2001], pourtant les femmes ne sont pas égales aux hommes face à un temps de chômage. Les comportements d'activités féminins diffèrent sensiblement de ceux des hommes, qui servent de base à la législation de l'assurance chômage [Togni, 2015]. Le modèle masculin d'activité, caractérisé par une présence continue sur le marché du travail, à plein temps et sans charges domestiques, régit l'assurance chômage. Tout écart à ce modèle amoindrit, aujourd'hui encore, la reconnaissance d'un droit au chômage.

¹⁹ En 2013, les femmes sont largement majoritaires à assumer la principale responsabilité du travail domestique : 67 %, contre 4,1 % des hommes et dans 25,3 % elle est partagée. Chez les couples avec enfants, les femmes sont 75,8 % à assumer cette responsabilité. <<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>>.

raisons financières qu'elle ne peut se permettre de perdre son droit au chômage, elle me répond que son mari gagne suffisamment pour nourrir toute sa famille, mais elle ajoute :

« [...] mon mari, il me dit qu'après ma grossesse, je ne travaillerai pas. Mais moi, j'aimerais bien travailler. Vous voyez parce que comme ça, lui, il a son argent et moi j'ai mon argent. Alors comme ça, quand je sors, je ne vais pas demander son argent pour acheter quelque chose, ou bien. Moi, j'ai mon argent, vous voyez... »

À travers la défense de son droit au chômage, c'est son droit au travail rémunéré qu'elle tente de préserver. Pour un hypothétique emploi, que Svetlana peut espérer trouver dans les mois qui suivront sa grossesse (aucun employeur ne l'engagera enceinte), elle paie le prix fort et sacrifie au quotidien son état de santé. Faut-il y voir une « inconscience » ou une résistance ? Tout au long de son entretien, elle affirme qu'elle est prête à payer très cher ce qu'elle n'a pas encore, mais qu'elle n'abandonnera pas : un emploi. Cet hypothétique emploi, l'autonomie financière qu'il permettrait d'avoir face à son mari, son accès à l'espace public, les rencontres et les relations qu'il autoriserait, donnent les forces à Svetlana pour tenir le poste en situation d'assignation. Howard Becker [2006, p. 192] écrit que « les individus poursuivent souvent une ligne d'action pour des raisons tout à fait étrangères à l'action elle-même. [...] Le concept d'engagement [...] met en évidence les mécanismes par lesquels une action passée associe à une ligne d'action des intérêts qui lui sont étrangers »²⁰. Le cas de Svetlana est très éloigné des exemples sélectionnés par Becker, toutefois, c'est une parfaite illustration de son point de vue théorique sur l'engagement : cette femme poursuit un objectif, celui d'un retour à l'emploi, et sa participation à une mesure d'insertion conditionne son insertion dans la sphère productive tant sur le plan pratique, que sur le plan idéologique. Elle mise véritablement sur l'obtention d'un travail salarié et elle perdrait sa ligne d'action en ayant une stratégie d'*exit* ou de défection. Cette jeune femme agit donc en conscience pour préserver son accès au travail rémunéré : dans son discours la sanction financière n'est rien comparée à la sanction morale du renvoi au foyer.

L'histoire de cette femme ne fait sens qu'à la lumière des différents rapports de domination qu'elle subit et c'est la double lecture de la sociologie du travail et du genre qui permet de comprendre les raisons de « tenir » dans un programme d'emploi temporaire. Si elle « tient le poste », ce n'est pas par loyauté, ni par apathie [Bajoit, 1988], c'est en résistance aux diverses tentatives de renvoi dans la sphère privée, à la fois de son conseiller en placement et de son mari. Les femmes sont très nombreuses à avoir un travail rémunéré en Suisse, mais leur droit à l'emploi reste moins légitime que celui des hommes ou « contingent » pour reprendre le terme utilisé par Margaret Maruani [2002]. Selon l'Office fédéral de la

²⁰ Howard Becker propose la notion de « pari subsidiaire » qui est la traduction de « *side bet* » dans l'article susmentionné. Ce concept est fondamental dans toute l'argumentation de Becker : un pari subsidiaire est « un engagement externe aux actions et contribue à les rendre cohérentes les unes par rapport aux autres [...]. Il peut s'agir aussi bien d'une décision volontaire prise avant l'action considérée que d'un ensemble de valeurs (propres au groupe social auquel appartient l'individu) qui déterminent la manière dont les conduites sont réglées. » [Becker, 2006, p. 186].

statistique, en 2013, 78 % des femmes entre 15 et 64 ans exercent une activité lucrative (contre 88 % des hommes), et 59 % d'entre elles sont à temps partiel (contre 14 % des hommes). La proportion de femmes à temps partiel est encore plus grande si l'on ne considère que les mères ayant un ou des enfants de moins de 25 ans : 61,5 % des mères ont une activité professionnelle à temps partiel, contre 9 % des pères, dont plus d'un tiers à temps partiels courts, soit en dessous de 50 %. Enfin, les femmes représentent l'écrasante majorité (75 %) des personnes en sous-emploi²¹ [OFS, 2013]. Certes, les hommes et les personnes plus qualifiées de mon échantillon n'ont pas eu à se défendre avec autant de vigueur pour maintenir leur droit au chômage, mais le cas de Svetlana n'est pas aussi atypique qu'il y paraît. Toutes les femmes mariées et peu qualifiées (ou dont les qualifications ne sont pas reconnues en Suisse) de mon échantillon ont des rapports tendus avec leur conseiller/ère en placement et ont dû résister à leurs tentatives « musclées » de renvoi à l'inactivité : « Vous ne voulez pas rester à la maison, prendre le temps de vous reposer, envisager une retraite anticipée pour vous occuper de vos petits-enfants ? » sont des questions qui leur ont été posées.

Les vertus heuristiques d'une analyse des mondes du chômage et du travail en termes de rapports sociaux de sexe ne sont plus à démontrer : si les femmes ne constituent pas une catégorie spécifique, puisqu'elles ne sont ni marginales, ni périphériques, l'étude de ce qu'elles vivent dans ces situations est révélatrice d'une manière générale de traiter les chômeurs, indépendamment de leur appartenance de sexe. La menace du renvoi à l'inactivité au travers d'un test d'aptitude au placement et la remise en cause d'un droit à l'assurance chômage, est un ressort de la contrainte au moins aussi efficace que la sanction financière, tant pour les femmes que pour les hommes. Plus largement, il s'agit pour les personnes interviewées de se défaire des jugements sur l'« inemployabilité » ou la « fainéantise » des sans-emploi.

« - Un chômeur, c'est considéré comme quelqu'un qui n'a rien du tout.

- Et là [dans un programme d'emploi temporaire], parce que vous travaillez, ce n'est pas le cas ?

- Voilà, là ce n'est pas le cas. Moi, je ne me considère pas comme rien du tout. Ce n'est pas parce que je suis une chômeuse que je dois me sentir inférieure à quelqu'un d'autre ! »

(Adeline, 55 ans, mariée, 2 enfants, suisse, sans formation reconnue, assignée comme nettoyeuse dans une « entreprise » qui ne réunit que des personnes au chômage).

Des formes de résistances silencieuses ou de contestations souterraines échappent totalement aux schémas de pensée de la plupart des responsables de programmes d'emploi temporaire, qui estiment que « celles et ceux qui ne s'investissent pas [dans un programme d'emploi temporaire], ne s'investiront pas non plus dans un emploi »²². Bien que largement

²¹ En Suisse, 6,3 % des personnes actives se déclarent en sous-emploi.

²² Citation de la responsable de l'entreprise fictive *Start up*, tirée du documentaire *Mise au point*, diffusé le 7 novembre 2010 sur la télévision suisse romande. Ces propos ont également été formulés par différents responsables de programmes d'emploi temporaire rencontrés lors de mon terrain d'enquête.

infirmée par mon terrain d'enquête, cette croyance a des effets très concrets dans le quotidien des chômeurs et chômeuses assigné-e-s parce qu'elle nourrit la peur d'être taxé-e-s d'« inaptes » au travail. À leurs corps défendant parfois, l'engagement des personnes assignées dans leurs tâches témoigne de leur volonté d'être et de redevenir des travailleuses à part entière, considérées comme tellrs par autrui. En situation d'assignation, les individus ne jouent pas simplement leurs intérêts (avoir un peu plus d'argent, établir des réseaux, combler les trous de leur CV), ils jouent également « leur peau », soit « leur image d'eux-mêmes, leurs identités, la lutte entre l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et celle qui leur est attribuée » [Dubet et Vétérout, 2001, p. 429]. Aux raisons instrumentales ou pratiques, il faut donc ajouter les raisons morales ou symboliques qu'il y a à tenir dans un programme d'emploi temporaire, c'est-à-dire résister à l'imposition d'une image dévalorisée de soi-même : celle d'un « bon à rien », d'un « fainéant » ou de quelqu'un qui ne sait ou ne veut pas travailler.

* *
*

Les récits des personnes interviewées, l'accès à leurs trajectoires biographiques et au vécu de cette situation de travail atypique permettent d'éviter une lecture simpliste de l'engagement au travail des sans-emploi et de souligner son caractère paradoxal. Comme en situation de travail salarié, les motifs pour tenir le poste en situation d'emploi temporaire subventionné sont multiples et fortement différenciés selon les individus. L'évidence de la contrainte, la hantise de l'inactivité, les différentes stratégies mises en place dans l'espoir de décrocher un emploi sont autant de justifications entremêlées qui expliquent que les personnes tiennent dans cette situation de « vrai-faux travail ». Au regard des risques qu'entraîne toute manifestation de contestation, tenir peut revêtir les signes de la soumission, mais protège aussi parfois les personnes assignées d'autres périls. Je n'ai en effet jamais trouvé, même chez les personnes assignées les plus précaires, une forme de résignation qui porterait « la marque de l'intériorisation d'une indignité consentie » [Coste, Costey et Tangy, 2008, p. 20], comme si certaines d'entre elles restaient en programme d'emploi temporaire par défaut ou par dépit. Toutes « tiennent le poste » parce qu'il y a des choses qui comptent à leurs yeux et qu'elles espèrent retrouver un horizon d'autonomie, une identité de travailleuses ou, selon leurs mots, un « avenir ». Toutefois, les rapports sociaux traversent et structurent la relation au travail assigné et, autour de l'accès à l'emploi, s'affrontent des groupes très inégaux : les femmes, les personnes peu qualifiées, les immigré-e-s sont

nettement défavorisé-e-s. Une période d'assignation dans les parcours féminins est souvent extrêmement coûteux en temps, en argent, parfois avec des effets néfastes pour la santé, dans la mesure où cette situation cumule les effets négatifs du travail et du chômage, plutôt qu'elle ne les compense ou les annule. Si les chômeuses supportent ce cumul de désavantages, c'est que l'enjeu n'est rien de moins que la menace du renvoi à la sphère privée et à l'inactivité. Pour reprendre le cas mentionné ci-dessus, Svetlana ne consent pas librement au travail assigné : elle y est contrainte objectivement et elle n'est pas dupe de son inutilité et de la violence qu'il lui impose. Nicole-Claude Mathieu [1991] écrivait, il y a une vingtaine d'années, un texte au titre évocateur : « Quand céder n'est pas consentir ». L'auteure rappelle à juste titre que dans le cas de la domination masculine, le consentement n'est pas premier : à l'origine, on trouve de multiples impératifs et commandements adressés aux femmes. La croyance ou la reconnaissance (partielle) de la légitimité de son oppression est, pour la victime d'une domination, très ponctuelle : « une goutte d'eau (fade) dans l'océan de sa fatigue » [Mathieu, 1991, p. 216]. La loyauté ou le consentement que Svetlana manifeste envers son conseiller en placement, ou son responsable de mesures, est une loyauté de surface, un pis-aller ; la véritable loyauté est celle qu'elle entretient avec elle-même et avec l'espoir d'un retour vers le marché du travail. Sa volonté de retrouver un emploi et d'être une travailleuse, même au prix de la subordination et de la domination, est une forme d'émancipation [Messant *et al.*, 2008].

BIBLIOGRAPHIE

- BACHMANN Laurence, BENELLI Natalie et ROCA I ESCODA Marta, 2003, « Les exclus du chômage » in Marco GUIGNI et Mark HUNYADI (dir.), *Sphères d'exclusion*, Paris, L'Harmattan, pp. 125-158.
- BAJOIT Guy, 1988, « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », *Revue française de sociologie*, vol. 29, n° 2, pp. 325-345.
- BARBIER Jean-Claude, 2002, « Peut-on parler d'"activation" de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de sociologie*, vol. 43, n° 2, pp. 307-332.
- BARTH Yann, 2001, « Chômeurs en entreprise d'entraînement. Une réalité à plusieurs dimensions » in Yann BARTH *et al.* (dir.), *Le chômage en perspective*, Paris, L'Harmattan, pp. 129-156.
- BAUR Rita, 1998, « Le marché du travail secondaire en Suisse. Dimensions actuelles et perspectives », *La Vie économique*, n° 1, pp. 22-29.
- BEC Colette, 2004, « Mutations de l'Etat social : l'exemple des politiques de l'emploi », *Aspects de la sécurité sociale*, n° 4, pp. 25-35.
- BEHNCKE Stefanie, FRÖLICH Markus, LECHNER Michael, HAMMER Stephan et ITEN Rolf, 2007, « L'influence des ORP sur la réinsertion des demandeurs d'emploi », *La Vie économique*, n° 4, pp. 49-51.
- BECKER Howard S., 2002, *Les ficelles du métier. Comment conduire une recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte.

- BECKER Howard S., 2006 [1960], « Notes sur le concept d'engagement », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n° 11, pp. 177-192.
- CASTEL Robert, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CASTEL Robert, 2007, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité » in Serge PAUGAM (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, PUF, pp. 415-433.
- COENEN-HUTHER Josette, 2004, *Femmes au travail, femmes au chômage*, Paris, L'Harmattan.
- COSTE Florent, COSTEY Paul et TANGY Lucie, 2008, « Consentir : domination, consentement et déni », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, vol. 14, n° 1, pp. 5-27.
- DESPLAND Béatrice, 2001, *Responsabilités familiales et assurance chômage - une contradiction ?* Bâle, Bureau de l'égalité.
- DUBET François et VETEROUT Antoine, 2001, « Une réduction de la rationalité de l'acteur. Pourquoi sortir du RMI ? », *Revue française de sociologie*, vol. 42, n° 3, pp. 407-436.
- DUELL Nicola, TERGEIST Peter, BAZANT Ursula et CIMPER Sylvie, 2010, *Activation Policies in Switzerland*, OECD, Social Employment and Migration Working Papers.
- DUFOUR Pascale, BOISMENU Gérard et NOËL Alain, 2003, *L'aide au conditionnel. La contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*, Montréal, les Presses de l'Université de Montréal.
- DURAND Jean-Pierre et LE FLOCH Marie-Christine, 2006, *La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, Paris, L'Harmattan.
- DUVOUX Nicolas, 2009, *L'autonomie des assistés. Sociologie des politiques d'insertion*, Paris, PUF.
- DUVOUX Nicolas, 2010, « Le travail vu par les assistés : éléments pour une sociologie des politiques d'insertion », *Sociologie du travail*, vol. 52, n° 3, pp. 389-408.
- ERBES-SEGUIN Sabine, 1994, « Les images brouillées du contrat de travail » in Pierre-Michel Menger et Jean-Claude Passeron (dir.), *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Nancy, La Documentation française, pp. 91-115.
- ESPA, 2010, 2009, *en bref. Principaux résultats de l'enquête suisse sur la population active*. OFS, Neuchâtel.
- GOUSSARD Lucie, 2008, « Le consentement limité au travail. Résistances et consentements des salariés dans l'ingénierie automobile », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, vol. 14, n° 1, pp. 175-194.
- HIRSCHMAN Albert, 1970, *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge (Mass), Harvard University Press.
- JOUNIN Nicolas, 2008, « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses. La situation des travailleurs précaires des chantiers », *Sociétés Contemporaines*, n° 70, pp. 25-43.
- KUEHNI Morgane, 2006, « Des chômeuses face aux violences administratives en Suisse », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 25, n° 3, pp. 109-122.
- KUEHNI Morgane, 2011, Thèse de doctorat : « Le travail des sans-emploi : analyse sociologique de l'assignation à un programme d'emploi temporaire », Université de Lausanne.
- KUEHNI Morgane, 2013, « Faux travail pour vrais chômeurs », *Le Monde diplomatique*, juin, p. 9.
- KUEHNI Morgane, 2014, « L'assignation au travail dans le cadre du chômage : focus sur les programmes d'emploi temporaire », *Chroniques internationales de l'IRES*, n° 146, pp. 28-36.

LALIVE D'EPINAY Rafael, ZWEIMÜLLER Josef et ZEHNDER Tanja, 2006, « Les effets macroéconomiques de la politique du marché du travail sur le chômage à l'échelle nationale », *La Vie économique*, n° 10, pp. 22-25.

LEVY René et WIDMER Eric, 2013, *Gendered life courses between individualization and standardization. A European approach applied to Switzerland*, Wien, LIT Verlag.

LINHART Danièle, 2007, « Les multiples ressorts de la subjectivité au travail, du sentiment d'injustice au don de soi » in J.-P. DURAND et W. GASPARINI (dir.), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès, pp. 43-44.

MARTUCELLI Danilo, 2004, « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, vol. 45, n° 3, pp. 469-497.

MARUANI Margaret, 2002, *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.

MAUGER Gérard, 2001, « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 136-137, n° 1, pp. 5-14.

MESSANT Françoise, MARTIN Hélène, ROCA I ESCODA Marta, ROSENDE Magdalena et ROUX Patricia, 2008, « Le travail, outil de libération des femmes ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 27, n° 2, pp. 4-10.

MATHIEU Nicole-Claude, 1991, « Quand céder n'est pas consentir » in Nicole-Claude MATHIEU (dir.), *L'arrondissement des femmes : essais en anthropologie des sexes*, Paris, EHESS, pp. 169-243.

MOACHON Eric, 2007, « La mise en œuvre de la lutte contre les abus : le cas du chômage », *Carnets de bord*, n° 13, pp. 16-24.

OFS - Office fédéral de la statistique, 2013, *Indicateurs complémentaires au chômage : sous-emploi et force de travail potentielle supplémentaire. Enquête suisse sur la population active 2012*, OFS, Neuchâtel.

OFS - Office fédéral de la statistique, 2014, *Indicateurs du marché du travail 2014*, OFS, Neuchâtel.

PAUGAM Serge et DUVOUX Nicolas, 2008, *La régulation des pauvres*, Paris, PUF.

PAUGAM Serge et MARTIN Claude, 2009, « La nouvelle figure du travailleur précaire assisté », *Lien social et Politiques*, n° 61, pp. 13-19.

SALAI Robert, BAVEREZ Nicolas et REYNAUD Bénédicte, 1999, *L'invention du chômage*, Paris, PUF.

TOGNI Carola, 2015, *Le genre du chômage. Assurance chômage et division sexuée du chômage en Suisse (1924-1982)*, Lausanne, Antipodes.

TOPALOV Christian, 1994, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel.

VALLI Marcelo, MARTIN Hélène et HERTZ Ellen, 2002, « Le "feeling" des agents de l'État providence. Analyse des logiques sous-jacentes aux régimes de l'assurance chômage et de l'aide sociale », *Ethnologie française*, Tome XXXVII, pp. 221-231.

VRANCKEN Didier, 2010, *Le nouvel ordre protectionnel. De la protection sociale à la sollicitude publique*, Lyon, Parangon.