

Créer de l'emploi pour proposer un travail sans qualité ? Premiers enseignements issus de l'enquête dans une entreprise à but d'emploi (EBE)

Klara Babinska

DANS **REVUE DES POLITIQUES SOCIALES ET FAMILIALES 2022/3 n°144**, PAGES 81 À 89
ÉDITIONS **CAISSE NATIONALE D'ALLOCATIONS FAMILIALES**

ISSN 2431-4501

DOI 10.3917/rpsf.144.0081

Date de mise en ligne : 22/09/2022

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-des-politiques-sociales-et-familiales-2022-3-page-81?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Caisse nationale d'allocations familiales.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Créer de l'emploi pour proposer un travail sans qualité ?¹

Premiers enseignements issus de l'enquête dans une entreprise à but d'emploi (EBE)



Klara Babinska

Doctorante en sociologie,
Centre lillois d'études et de recherches sociologiques
et économiques (Clersé), UMR 8019, université de Lille².

L'article présente les premiers enseignements issus d'une enquête qualitative de deux ans (2019-2021), menée au sein d'une entreprise à but d'emploi (EBE) implantée dans un quartier populaire marqué par l'immigration et la désindustrialisation. Nous y analysons le rôle du dispositif Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) pour résorber la pauvreté, en interrogeant sa contribution à l'intégration de la société salariale par la qualité du travail qu'il propose dans la dynamique de sortie de la pauvreté. L'étude montre que les salariés recrutés dans le cadre de ce dispositif perçoivent leur travail comme ayant peu de valeur, notamment en raison de son organisation interne. Leurs trajectoires avant et après leur entrée dans le dispositif montrent un déclassement vécu. Ces deux caractéristiques poussent à considérer ce travail comme sans qualité, ce qui invite à interroger le dispositif sur sa façon de placer au centre la question de l'emploi sans se soucier de la qualité du travail proposé.

MOTS-CLÉS : déclassement vécu, travail sans qualité, travail déqualifié, trajectoires sociales, politiques d'insertion

Creating Jobs to Provide Work Without Quality?

Initial Findings from a Survey of an Employment Enterprise (EBE in French)

This article presents the initial findings of a two-year qualitative research (2019-2021) conducted in an employment enterprise (EBE in French) located in a working-class neighborhood marked by immigration and deindustrialization. It raises the question of the role of the "Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée" (TZCLD) – or zero long-term unemployment zone program – in reducing poverty, by examining its contribution to integrating the wage society through the quality of the work it offers in the dynamics of poverty alleviation. The study shows that the employees recruited under this scheme perceive their work as having little value, particularly because of its internal organization. Their trajectories before and after entering the program reveal their experience of a downgraded social status. These two characteristics lead us to consider this work as lacking quality, and this invites us to question how the system places the issue of employment at the center, regardless of the quality of the proposed work.

KEYWORDS: experience of social downgrading, work without quality, unskilled work, trajectories, inclusion policies

1. Je souhaite remercier A. Hammouche et S. Muller pour leur précieux travail critique qui m'a permis de préciser mes arguments. Je remercie également le comité de rédaction de la *Revue des politiques sociales et familiales*, et notamment Anne Unterreiner, pour toutes les suggestions qui ont considérablement contribué à améliorer cet article.

2. Le contenu de cet article n'engage que son autrice.

Les réponses institutionnelles à la pauvreté s'articulent aujourd'hui autour de l'insertion des pauvres (Mauger, 2001), qui devrait avoir lieu autant sur le plan du travail que socialement. Malgré une multitude d'acteurs et de dispositifs, les mesures d'aide et d'action sociales arrivent à stabiliser la pauvreté sans parvenir à l'éradiquer complètement (Viguié, 2020). La « *régulation des pauvres* » (Paugam et Duvoux, 2013, p. 7) suivant les cycles de l'activité économique et la dérégulation du marché du travail a contribué au développement et l'institutionnalisation de nouvelles formes d'emploi « atypiques » (Lallement, 2007b). En effet, de nombreuses recherches (par exemple, Auzuret, 2017) montrent qu'une sortie durable de la pauvreté est rendue possible grâce à un emploi stable à temps plein, toutefois moins disponible pour une frange importante des classes populaires, condamnées à l'emploi précaire – le phénomène étant accentué par un effet de genre (Maruani et Silvera, 1999), de race (Hall, 2019) ou d'ethnicité (Barth, 1995), de niveau de formation et d'âge.

L'article s'inscrit dans une réflexion sociologique sur la pauvreté, selon le paradigme de la précarité (Bresson, 2015) qui propose de saisir le phénomène comme un processus lié aux mutations de la société, en s'intéressant notamment à la détérioration de la situation d'emploi et de travail. Cette réflexion appartient à un vaste champ de recherche initié par des sociologues parlant de la « *désaffiliation* » (Castel, 1995) ou de la « *déqualification sociale* » (Paugam, 1991) pour théoriser la dissolution des liens qui unissent les individus avec le monde du travail. En distinguant deux dimensions de la précarité professionnelle, l'une liée au rapport à l'emploi et l'autre au rapport au travail (Paugam, 2000), notre analyse est centrée sur cette dernière, dans la continuité de la réflexion sur la possibilité qu'une disqualification sociale concerne aussi les salariés ayant un emploi (Paugam, 2000).

En puisant dans l'héritage de la sociologie du travail, autant sur le plan méthodologique que dans les analyses, l'article s'inscrit dans le champ de recherche qui s'intéresse au travail non qualifié (Méda et Vennat 2005 ; Demazière et Marchal, 2018). Le point de départ consiste à prendre en compte la construction sociale de la qualification et des qualités de travail, définies comme « *les capacités multiples (physiques, sociales, cognitives, relationnelles, etc.) dont est porteur un individu. Ils désignent dans le même temps les exigences associées au poste de travail occupé* » (Lallement, 2007a, p. 71). La notion de « qualification » semble aujourd'hui supplantée par celle de « compétences », mais elle relève de la reconnaissance des qualités des personnes dans leur activité professionnelle (*ibid.*) et paraît indispensable pour appréhender le rapport au travail des populations éloignées de l'emploi (Couronné et al., 2020).

Pour s'intéresser à ce dernier, nous mobilisons la notion de travail sans qualité, différent du travail non qualifié (défini comme la résultante d'un déficit de reconnaissance et de valorisation des qualités et des compétences mises en jeu par des travailleurs [Demazière et Marchal, 2018]) et du travail déqualifié (étant « *un double processus de sous-estimation et de non-reconnaissance des compétences mises en œuvre d'une part, et de suppression des compétences mobilisées par le développement d'outils ou de formes d'organisation du travail réduisant l'autonomie des professionnels, d'autre part* » [Devetter et Puissant, 2018, p. 34]). Le travail sans qualité, quant à lui, est défini comme une forme de travail interchangeable, n'ayant pas de qualités, pouvant être effectué par n'importe qui et dont la valeur est basse.

Dans cet article, nous interrogeons, à partir d'une enquête qualitative menée au sein d'une EBE (encadré 1), les effets d'un dispositif expérimental de lutte contre la pauvreté déployé à l'échelle du quartier, qui propose un « *droit à l'emploi pour tous* » (Goubert, 2019, p. 49) visant à créer des emplois pour les chômeurs de longue durée volontaires, en les insérant dans la « *société salariale* » (Castel, 1995) [encadré 2], avec un focus sur la qualité de travail qu'il propose.

Encadré 1.

Une enquête qualitative combinant observations et entretiens

Cet article s'appuie sur un travail de thèse en cours, basé sur une enquête ethnographique de deux ans au sein d'un dispositif TZCLD. Les données mobilisées comportent 400 heures d'observations participantes et un corpus de 43 récits de vies recueillis *via* des entretiens informels* et formels avec les salariés rencontrés de manière régulière, à raison de deux à quatre visites par semaine entre février 2019 et avril 2021**. Trois lieux d'activité du dispositif ont été investis : le garage solidaire, l'atelier de couture et le magasin solidaire. Pour effectuer les observations, l'enquêtrice a participé aux activités de travail des salariés, de sorte que, malgré son statut d'étudiante de troisième cycle en sociologie, certains nous considéraient tantôt comme leur collègue, tantôt comme une stagiaire.

Cette immersion longue sur le terrain d'enquête a permis de recueillir des informations sur les trajectoires scolaires, professionnelles et résidentielles quasi complètes, ainsi que de disposer d'éléments relatifs à la gestion du budget familial et aux modes de « débrouille » de 21 salariés rencontrés. Les trajectoires des 22 salariés restants*** ont pu être reconstruites partiellement, à partir des éléments concernant leurs trajectoires scolaires, professionnelles et résidentielles.

Les personnes rencontrées appartiennent toutes, sauf une exception, aux fractions stabilisées et précaires des classes populaires et leurs trajectoires de vie sont souvent chaotiques, marquées par des accidents de vie et un chômage récurrent entre plusieurs emplois précaires. Ils ont travaillé en tant qu'ouvriers qualifiés, vigiles, machiniste, assistantes maternelles, aides à la personne, femmes de ménage, employée dans un restaurant. Quatre salariées ont été mères au foyer avant d'entrer dans le dispositif.

* Les entretiens informels ont été menés sur le lieu de travail, souvent de façon répétée.

** Pendant cette période, au moins sept salariés sont sortis du dispositif, soit à la suite d'un licenciement, soit après avoir démissionné. Notons que ces sorties sont d'autant plus discrètes que plusieurs personnes sont en arrêt maladie pendant des périodes s'étalant jusqu'à un an. Ces difficultés physiques et psychologiques (sept cas de dépression survenus depuis l'embauche au sein de l'EBE et impliquant un arrêt de travail nous sont connus) sont un indicateur de la dynamique du dispositif qui accueille une population fragile. Les premiers résultats de notre enquête invitent à considérer que le passage par l'EBE constitue pour cette population une épreuve supplémentaire.

*** Il s'agissait de personnes moins enclines à échanger dans le cadre d'une relation d'enquête sociologique, en raison de leurs caractéristiques sociodémographiques (Bruneteaux et Lanzarini, 1998) ou/et étant moins disponibles temporellement.

Encadré 2.

Territoires zéro chômeur de longue durée : un dispositif expérimental

Le projet TZCLD est une expérimentation lancée en 2017, selon les modalités fixées par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016. Mise en œuvre par ATD-Quart-Monde, déployée initialement sur 10 territoires pilotes, elle vise à résorber le chômage de longue durée en proposant aux chômeurs volontaires des contrats à durée indéterminée (CDI) rémunérés au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au sein d'entreprises à but d'emploi (EBE). Le fonctionnement du programme s'appuie sur l'idée de mobiliser les ressources disponibles pour résorber le chômage de longue durée (allocations, accompagnement social, intermédiation de l'emploi, etc.) en les redéployant afin de créer de nouveaux emplois et de « répondre à des besoins socialement utiles mais pas forcément solvables » (Béraud et Higelé, 2020, p. 50).

Sur notre terrain, trois principales vagues d'embauches ont ponctué le recrutement qui s'effectue sans tenir compte des qualifications et expériences passées des salariés. Ils sont censés travailler sur des projets élaborés en amont, pendant une période de préparation qui précède leur embauche*.

L'EBE englobe quatre pôles : le service aux habitants [SAH] (qui regroupe les activités de ménage et d'accompagnement au domicile, déménagement et débarras), la recyclerie (atelier de couture et « garage solidaire » où sont stockés, réparés et vendus des meubles provenant des dons et débarras), le maraîchage et la boutique solidaire. À ces activités s'ajoutent la fermeture et l'ouverture des parcs municipaux, le nettoyage des locaux et, très sporadiquement, la préparation des plats pour certaines réunions de l'équipe encadrante. Notons que si l'EBE laisse une certaine marge de liberté à ses salariés de choisir leurs tâches, en pratique le choix des activités s'opère selon une hiérarchie tacite de prestige et selon l'ancienneté des salariés qui, malgré une assignation à un ou plusieurs pôles, ont tous un statut de salarié polyvalent et peuvent donc, potentiellement, être mobilisés pour travailler dans d'autres pôles.

Quant à l'organisation de l'encadrement, elle repose sur les cadres dirigeants recrutés en externe et sur trois salariés issus des anciens chômeurs de longue durée. L'article porte sur les salariés encadrés qui, bien que censés bénéficier d'une certaine liberté dans l'organisation de leur travail, sont soumis au quotidien à des contraintes imposées par les encadrants.

* C'est cependant une logique de viabilité économique qui prime, de sorte que certaines activités ne voient pas le jour et que les salariés doivent intégrer les pôles déjà existants.

Les analyses débutent par une esquisse de l'organisation interne du travail, afin de montrer que le regard disqualifiant porté par les salariés envers leur travail au TZCLD est dû à quatre caractéristiques : la répartition des tâches organisée selon une naturalisation des qualités conformément au genre ; l'absence de qualification lors du recrutement facilitant une mise en disponibilité ; des changements d'affectations pouvant être vécus comme des dégradations ; l'organisation du travail au dispositif reposant sur une polyvalence horizontale qui ne qualifie pas. De surcroît, il résulte de cette organisation du travail au sein de ce dispositif une mauvaise qualité du travail qui bénéficie d'une faible reconnaissance matérielle et symbolique, ce qui affecte le vécu de ces salariés, qui considèrent leur travail comme une forme de déclassement. L'enquête permet de saisir le caractère processuel de ce dernier.

Une organisation du travail contribuant au regard déqualifiant

Même si le dispositif permet de sortir d'une situation de disqualification professionnelle (Tranchant, 2018) et procure des formes de reconnaissance au travail, notamment en assurant une certaine stabilité de l'emploi³, une rémunération ainsi que l'accès aux droits sociaux attachés, plusieurs salariés portent un regard disqualifiant sur leur travail. Cela est dû, d'une part, à l'organisation du travail à l'EBE et, d'autre part, à une faible reconnaissance matérielle et symbolique associée au travail au sein d'un TZCLD, liée au statut de salarié polyvalent rémunéré au Smic, travaillant à temps choisi⁴.

3. Cependant, le caractère expérimental du programme ne permet pas de se projeter au-delà de la durée de l'expérimentation.

4. Le temps partiel, en touchant à la valeur du travail, à ses qualités et aux qualifications, est l'un des facteurs de déqualification (Maruani, 2017). Ce temps partiel choisi, proposé aux salariés qui le souhaitent, a de multiples visages. Pour les salariées qui travaillent à temps partiel, ce choix a été dicté par les difficultés à gérer le cumul du travail domestique et professionnel. En ce sens, il s'apparente plutôt à un temps partiel subi (Kergoat, 1982).

Une naturalisation des qualités selon le genre

D'une manière générale, les salariés embauchés dans le cadre du dispositif sont assignés à des postes qui favorisent la naturalisation des compétences selon le genre. Les emplois liés au *care* échoient ainsi « naturellement » aux femmes alors que ceux nécessitant de la force physique sont occupés par les hommes. La seule femme travaillant au garage est « naturellement » chargée de nettoyer les toilettes et de vider les poubelles. Ce sont les hommes qui effectuent des travaux de rénovation, des débarras et des déménagements, en dépit de leurs problèmes de santé et de leur âge⁵. La demande récente de Mehdi⁶, un salarié attaché au garage, de travailler quelques heures par semaine en atelier couture (officiellement pour « *varier ses activités, gagner de nouvelles compétences et appuyer la production de l'atelier* ») est perçue par les autres salariés du dispositif tantôt comme une manière de faire valoir son droit à effectuer des activités qu'il a choisies, et donc une manière de résister aux contraintes imposées par les encadrants, tantôt comme une transgression d'une norme tacite qui veut que les activités de l'atelier de couture soient réservées aux femmes. Le caractère transgressif de cette demande d'évolution de fiche de poste est souligné par les moqueries et l'agacement qu'elle provoque auprès des couturières, se plaignant d'ailleurs que la présence d'un homme dans leur atelier déstabilise le collectif de travail et bouscule l'entre-soi féminin, une ressource importante dans leur activité⁷.

Cette naturalisation des qualités selon un essentialisme lié au genre est particulièrement visible à travers les tâches effectuées par les femmes qui, surtout pour l'équipe SAH, mais également pour certaines tâches des salariées de la boutique, constituent un prolongement du travail domestique :

« Dans la petite pièce où sont triés, lavés et repassés les vêtements venant des dons des particuliers, la sociologue rencontre Claudia (56 ans) et Pia (57 ans), qui sont belles-sœurs par alliance, entrées au dispositif dans la deuxième vague d'embauches, en avril 2019, pour y travailler à mi-temps dans la perspective d'apporter un complément de revenus aux salaires de leurs maris respectifs. Elles sont en train de repasser les habits lavés la veille, destinés soit à être vendus à la boutique solidaire, soit à être mis dans un sac-poubelle noir qui, avant d'être déposé par l'une des couturières aux Restos du cœur, passera par les mains des salariées qui pourront y trier des vêtements utiles à porter, à coudre ou à nettoyer la maison. Lorsque l'enquêtrice propose à Claudia de prendre le relais, elle est d'autant plus facilement d'accord que le même travail l'attend à la maison. Questionnée sur ce qu'elle va faire dans l'après-midi, elle répond : "La même chose." »

[Notes de terrain du 22 juillet 2020.]

Le caractère pénible de ce travail est souvent méconsidéré par les salariés hommes qui ne le perçoivent pas comme du vrai travail. Les récits de vie soulignant des socialisations genrées expliquent cette division des tâches qui reflète d'ailleurs également la hiérarchie en vigueur sur le marché du travail (Kergoat, 1992).

Cette naturalisation des qualités à travers les « *rapports sociaux de sexe* » (Kergoat, 2004) s'avère problématique dans la mesure où les qualités considérées comme naturelles

5. Plusieurs d'entre eux ont plus de 50 ans ou souffrent des douleurs musculosquelettiques – le port d'une ceinture lombaire est banalisé.

6. Toutes les données ont été anonymisées.

7. Cette situation montre une certaine tolérance des encadrants envers la pratique de planque (Gibert et Monjaret, 2021), sans doute une ressource pour certains salariés éprouvés par le travail ou voulant échapper aux contraintes ou pénibilités, vécue cependant comme une forme d'injustice par d'autres.

n'ont pas besoin d'être traduites en qualifications, ce qui contribue à les rendre invisibles : l'invisibilisation constitue l'un des facteurs de déqualification du travail au sein du dispositif.

L'absence de demande de qualification facilitant une mise en disponibilité

Nesrine (38 ans) travaillait en tant qu'ouvrière qualifiée dans un site de production pharmaceutique mais a dû renoncer à son ancien contrat en raison des heures tardives qui l'empêchaient de s'investir suffisamment pour assurer, à côté de son mari, ouvrier en Belgique, l'éducation de leurs quatre enfants. Son expérience professionnelle passée n'a pas été prise en compte lors de son embauche à l'EBE qui recrute selon les principes préconisés par les auteurs du projet, consistant à ne vérifier « *ni les diplômes, ni les qualifications* » (Valentin et Virville, 2017, p. 31) des participants et s'intéresser seulement à leurs compétences. Nesrine est entrée au dispositif en avril 2019, mais cette période a été coupée par de nombreux arrêts maladie en raison de sa dépression : « *Si on compte les mois que j'ai vraiment travaillés, j'ai pas fait une année, hein* » [16 novembre 2020]. Censée travailler au SAH, où plusieurs activités sont suspendues en raison d'une demande plus faible dans le contexte sanitaire incertain, elle fait partie des nombreux salariés qui sont tantôt désœuvrés, tantôt mobilisés à venir en appui à d'autres pôles en forte demande, comme l'atelier couture : « *Moi, ça me dérange pas de donner un coup de main de temps en temps. Mais, ce qui me dérange, c'est d'être un bouche-trou. De venir le matin et me demander quel trou je vais devoir boucher aujourd'hui !* » Elle vit d'autant plus mal cette mise en disponibilité quasi permanente de sa force de travail que, dans sa trajectoire professionnelle passée, elle occupait des postes où les tâches étaient bien définies. L'absence de demande de qualifications lors de l'embauche, en lien avec la naturalisation des qualités, facilite une mise en disponibilité : les savoir-faire mis en place pour travailler ne sont pas perçus comme des compétences.

Une mise en disponibilité facilitant une dégradation relative : être un « bouche-trou »

La mise en disponibilité de certains salariés peut être d'autant plus mal vécue qu'elle s'accompagne d'une dégradation relative. Virginie (48 ans, issue d'une famille ouvrière précarisée) est entrée dans le dispositif à la première vague d'embauches, a participé à la mise en place de la boutique, une activité qui lui a demandé beaucoup d'investissement. À la suite de la deuxième vague d'embauches, d'autres salariées, perçues comme plus à l'aise avec les clients, sont privilégiées par Coralie, la responsable de la boutique qui gère le planning. Par conséquent, Virginie est souvent amenée à ranger le local de stock ou à renforcer les équipes d'autres pôles (en faisant le ménage après les débarras et les déménagements ou en découpant les tissus pour l'atelier couture).

« *Avant, j'étais manutentionnaire, c'est avec des cartons. Chez Promod. [...] Au début, j'aimais bien [le travail au dispositif]. Mais maintenant, je me lève le matin et j'ai plus envie de venir. Parce que j'étais au magasin, et maintenant je fais le bouche-trou... [Virginie donne alors l'exemple d'aujourd'hui où on lui a demandé de faire des chouchous pour aider les couturières alors que c'est Henriette qui reste au magasin.]* »
[Virginie, 24 novembre 2020.]

Le fait de se retrouver dans une condition généralement partagée par les salariées permet de relativiser son mal-être : « *mais c'est la misère pour tout le monde, y a pas que moi qui vais pas bien* », conclut Virginie.

Une polyvalence non qualifiante

Les encadrants justifient souvent leurs décisions de changer les affectations des salariées par le principe de la polyvalence. Cependant, il s'agit d'une polyvalence horizontale, non qualifiante, qui rabaisse la valeur du travail pour les salariés. Face à cette polyvalence disqualifiante, certains se spécialisent : à l'atelier de couture, Selma (54 ans)⁸ met en place des « tactiques » (entendues, comme des actes de résistance discrets ; Certeau, 1990) pour que les autres couturières ne gagnent pas trop en compétences. Ainsi, elle se réserve les tâches les moins pénibles et les plus qualifiées et contribue à la production et à la délégation du « sale boulot » (Hughes, 1962), c'est-à-dire des tâches peu reconnues et valorisées. Ces organisations informelles contribuent à produire du travail sans qualité pour celles et ceux qui se retrouvent à effectuer les tâches les moins prisées.

Un travail vécu comme déqualifié

Bien que les salariés du dispositif aient peu de diplômes⁹ et qu'ils aient souvent effectué par le passé des métiers peu qualifiés, la majorité perçoit le travail à l'EBE comme déqualifié. Une faible reconnaissance matérielle et symbolique associée au travail, considérée souvent comme factice et liée au statut de salarié polyvalent rémunéré au smic, donne un sentiment de déclassement qui, grâce à l'ethnographie longue, a pu être saisi dans sa dimension processuelle.

Entre une ascension sociale ambiguë et un déclassement vécu

Le travail à l'EBE est vécu comme une forme de déclassement social, notamment par les salariés immigrés qui viennent d'un milieu aisé, qui ont pu acquérir des diplômes, souvent dans leurs pays d'origine, mais qui n'ont pas trouvé d'emploi en France correspondant à leur niveau de qualification. Le cas de Hugues, un Togolais né dans une famille huppée, illustre bien cette dynamique de déclassement vécu. Hugues est venu en France en 2005, à l'âge de 25 ans, pour s'inscrire dans une université privée afin d'y suivre un cursus financé par son père. En 2007, il est encore étudiant quand il rencontre sa femme, une Française venant d'un milieu populaire qui travaille en tant que secrétaire. À la suite de la naissance de leur premier fils en 2008, Hugues commence à faire des « *petits boulots* ». Il dit alors se confronter au racisme qui cantonne son choix des possibles à des emplois subalternes et précaires. Grâce à son réseau de connaissances togolais, il trouve d'abord du travail en tant qu'agent de sécurité dans des magasins de produits de beauté dans plusieurs villes de la région, puis en tant que videur de boîtes de nuit dans la capitale régionale. En 2009, il a cotisé suffisamment pour pouvoir s'inscrire au chômage, une période pendant laquelle il crée une agence immobilière avec sa compagne. En 2012, après trois ans d'activité, l'entreprise fait faillite et le couple se retrouve sans emploi. Hugues reprend ses études par correspondance : à l'issue de ce cursus, il obtient son diplôme de comptabilité et gestion (DCG)¹⁰, mais il n'a pas l'occasion de le faire valoir. En 2018, le couple loue une ancienne maison ouvrière dans un quartier faisant partie de l'expérimentation TZCLD, où Hugues entre lors de la première vague d'embauches, avec le projet d'exercer en tant que comptable. Il vit très mal son statut de salarié polyvalent et, jusqu'au mois de juillet 2020, son refus d'exercer des tâches physiques est toléré par

8. Selma est la seule de l'équipe à avoir de l'expérience en tant que couturière professionnelle, après avoir travaillé dans plusieurs usines de textile, à l'issue d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de couture obtenu en 1982.

9. Le diplôme le plus courant, correspondant au niveau brevet d'études professionnelles (BEP) - CAP, concerne 21 salariés du dispositif.

10. Diplôme de niveau licence.

la direction. Hugues se distingue des autres salariés du dispositif, tant par les codes vestimentaires (il est le seul à porter une veste et une cravate) que par son discours : « *Moi je ne suis pas venu [au dispositif] pour des raisons économiques. [...] Parce que moi, financièrement, je... Mon père était bien placé, j'ai fait la [nom d'une université privée locale], donc... je manquais de rien.* » Il candidate systématiquement à tous les postes d'encadrement qui s'ouvrent au dispositif : « *Je sais qu'ils vont pas me prendre, c'est pour les faire chier* » [notes de terrain du 17 juillet 2020]. Il est le seul représentant syndical et fait partie du comité social et économique [CSE]. Le fait de donner de son temps libre pour les autres salariés, de se former en droit de travail ou de contribuer à combattre les injustices dont il est témoin fournit pour lui une forme de reconnaissance en soi. Malgré ces ressorts, il vit très mal sa situation qui entraîne une dépression et plusieurs mois d'arrêt maladie qui le conduisent à quitter le dispositif en janvier 2022.

Le cas de Hughes illustre très bien le caractère processuel du déclassement au dispositif. Au début, ce sentiment provient d'un décalage entre les aspirations lors du recrutement et le poste occupé effectivement. Il peut ensuite être renforcé par un écart entre l'organisation verticale du dispositif et le discours officiel prônant une organisation horizontale. Une série d'ajustements et de résistances déployés permet alors d'atténuer le déclassement vécu mais ce dernier est lié non seulement au fait d'exercer une activité en dessous de ce à quoi l'on aspire, mais surtout au manque de travail valorisant. L'impression d'être tenu occupés par les encadrants, faute de « vrai travail », est expérimentée par plusieurs salariés.

Lors d'une visite au garage, la sociologue rencontre Alvaro qui lui confie qu'avant l'ouverture du site de maraîchage, quand il était encore affecté au garage, souvent il n'avait « rien à faire ». Selon Alvaro, le responsable du garage n'aime pas que le stock de vieilles machines à laver, destinées à être désassemblées par les salariés pour récupérer des matières premières, comme de l'inox ou du cuivre, et être vendues en Belgique, disparaisse trop rapidement car il s'agit d'une activité qui « *tient les autres occupés* » [notes de terrain du 15 juin 2020]. Or être « tenu occupé » renvoie au stigmata de l'assisté (Duvoux, 2009) et le fait de ne pas avoir du « vrai travail » à faire est mal vécu par les salariés du dispositif. Le sentiment d'être « fatigué » ou « démoralisé » en raison du manque du travail revient régulièrement dans les récits.

Conclusion

L'article s'est intéressé à la qualité du travail au sein du dispositif TZCLD, visant à favoriser la sortie de la pauvreté. Les analyses invitent à constater qu'il s'agit d'un dispositif se souciant de proposer de l'emploi sans tenir compte de la qualité du travail. L'organisation interne du travail, reposant sur une naturalisation des qualités conformément au genre et sur une absence de qualification lors du recrutement qui facilite la mise en disponibilité des salariés, favorise le regard disqualifiant porté par les salariés. Cette polyvalence horizontale organise le fonctionnement du dispositif mais ne qualifie pas. Par conséquent, le travail a peu de valeur aux yeux des salariés : il est interchangeable et peut être effectué par n'importe qui. Les conditions et le rapport au travail des salariés embauchés à l'EBE enquêtée les placent en définitive dans une forme de précarité professionnelle (Paugam, 2000).

Références bibliographiques

- Auzuret C., 2017, *Analyse des processus de sortie de la pauvreté : pauvre un jour, pauvre toujours ?*, thèse de doctorat en sociologie sous la direction de M. Mespoulet, université de Nantes, <http://archive.bu.univ-nantes.fr/pollux/fichiers/download/c363fd2c-2fc0-4948-b027-7805140a03f2> (consulté le 16 mai 2022).
- Barth F., 1995, Les groupes ethniques et leurs frontières, in Poutignat P., Streiff-Fenart J. (dir.), *Théories de l'ethnicité*, Paris, Presses universitaires de France, p. 203-249.
- Béraud M., Higelé J.-P., 2020, Quelle place pour l'employeur dans le cadre d'un droit à l'emploi ? Réflexion sur l'effacement de l'employeur dans l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée », *Savoir/Agir*, n° 54, p. 49-56.
- Bresson M., 2015, *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin.
- Castel R., 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Certeau M., 1990, *L'invention du quotidien. 1. Arts de faire*, Paris, Gallimard.
- Couronné J., Lima L., Rey F., Rist B., Roux N., 2020, L'accompagnement des « personnes éloignées de l'emploi » : contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée, *La revue de l'Ires*, n° 101-102, p. 73-98.
- Demazière D., Marchal E., 2018, La fabrication du travail non qualifié, *Travail et emploi*, n° 155-156, p. 5-30.
- Devetter F.-X., Puissant E., 2018, Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne, *Travail et emploi*, n° 155-156, p. 31-64.
- Duvoux N., 2009, *L'Autonomie des assistés*, Paris, Presses universitaires de France.
- Gibert M.-P., Monjaret A., 2021, *Anthropologie du travail*, Paris, Armand Colin.
- Goubert D., 2019, Territoires zéro chômeur de longue durée, une autre vision de la société, *L'Économie politique*, n° 83, p. 47-60.
- Hall S., 2019, *Race, ethnicité, nation. Le triangle fatal*, Paris, Amsterdam.
- Hughes E. C., 1962, Good People and Dirty Work, *Social Problems*, Oxford, Oxford University Press, vol. 10, n° 1, p. 3-11.
- Kergoat D., 2004, Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses universitaires de France, p. 35-43.
- Kergoat D., 1992, Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail, *Les Cahiers du Genre*, n° 3, p. 23-26.
- Kergoat D., 1982, *Les Ouvrières*, Paris, Le Sycomore.
- Lallement M., 2007b, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- Lallement M., 2007a, Qualités du travail et critique de la reconnaissance, in Caillé A. (dir.), *La quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total*, Paris, La Découverte, p. 71-88.
- Maruani M., 2017, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Maruani M., Silvera E., 1999, Travail et pauvreté : la part des femmes, *Travail, genre et sociétés*, n° 1, p. 21-22.
- Mauger G., 2001, Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 136-137, p. 5-14.
- Méda D., Vennat F., 2005, *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.
- Paugam S., Duvoux N., 2013, *La régulation des pauvres*, Paris, Presses universitaires de France.
- Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- Paugam S., 1991, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France.
- Tranchant L., 2018, L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle, *Travail et emploi*, n° 155-156, p. 115-40.
- Valentin P., Virville M., 2017, L'opération Territoires zéro chômeur de longue durée, *Le journal de l'école de Paris du management*, n° 126, p. 30-37.
- Viguier F., 2020, *La cause des pauvres en France*, Paris, Presses de Sciences Po.