HAL open science

Penser le continuum travail et hors travail : comment, pourquoi et sous quelle forme ?

Anne Monjaret

▶ **To cite this version:**

Anne Monjaret. Penser le continuum travail et hors travail : comment, pourquoi et sous quelle forme ?. Sciences de l'Homme et Société. Université Paris Descartes (Paris 5), 2008. tel-03905059

HAL Id: tel-03905059

https://hal.science/tel-03905059v1

Submitted on 17 Dec 2022

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

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

Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

MEMOIRE D'HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES

PENSER LE CONTINUUM TRAVAIL ET HORS TRAVAIL : COMMENT, POURQUOI ET SOUS QUELLE FORME ?

VOLUME II

Anne MONJARET (CR1, CNRS)

Coordonné par Olivier SCHWARTZ,
Professeur de sociologie (Université Paris Descartes)

Membres du jury :
Olivier Schwartz, professeur de sociologie, Paris Descartes (coordinateur)
Martine Segalen, professeur de sociologie, Paris X - Nanterre (rapporteur)
Florence Weber, professeur de sociologie, ENS (rapporteur)
Christian Bromberger, professeur d'ethnologie, Institut français d'Iran
François de Singly, professeur de sociologie, Paris Descartes

Université Paris Descartes
CERLIS (UMR 8070 Paris Descartes/CNRS)

Décembre 2007

REMERCIEMENTS

Je tiens tout particulièrement à remercier Olivier Schwartz qui m'a fait confiance en acceptant d'être mon garant, François de Singly qui a toujours encouragé mon projet intellectuel, tous les membres du CERLIS, notamment Dominique Desjeux, Sophie Taponier, Jacqueline Eidelman, Catherine Pugeault-Cicchelli avec lesquels j'ai travaillé, Christophe Giraud pour sa lecture minutieuse de mon introduction, Olivier Martin toujours attentif à la progression de mon travail, Françoise Treguer et Julie l'Azou qui ont accompagné mes moments d'exaltation et de doute.
Je remercie également le Département R & D, Innovation Commerciale, d'EDF qui a financé en 2003-2004 ma recherche sur le continuum domicile/travail, Myriam Frejus, Yvon Haradji et Lydia Faveaux qui ont suivi le dossier ainsi que Francine Fourmaux qui m'a aidée à un premier défrichage bibliographique.
Je pense aussi à Martine Segalen, la première, à m'avoir fait confiance et avec laquelle j'ai fait mes premières armes de chercheur, à Michel Colardelle et aux collègues du CEF - MNATP qui m'ont formée avant que j'entre au CNRS. Jean-Pierre Hassoun, Noëlle Gérôme, Françoise Loux, Florence Pizzorni, Marie-Christine Pouchelle, Henriette Touillier ont été de ceux qui m'ont toujours soutenue.
Je n'oublie pas non plus tous ceux avec lesquels j'ai collaboré : Patrice Flichy au département UST de France Télécom, Patrick Fridenson à la revue du *Le Mouvement social*, Jean Cuisenier à la revue d'*Ethnologie française* ainsi que Gisèle Borie, Marie-Anne Coadou et Maïté Vienne.
Mes remerciements s'adressent bien sûr à Federica Tamarozzi, collaboratrice et amie, Mélanie Roustan, Séverine Dessajan avec lesquelles nous partageons la même passion pour la recherche, et à tous ceux encore qui, collègues, doctorants, parents et amis, la liste est longue, m'ont accompagnée tout au long de ce parcours.
Merci enfin à Joël Trolliet, mon compagnon, pour son soutien permanent et ses lectures avisées.

« *Travail* et ce qu'on devrait appeler d'un terme général, pour en expliquer la complexité, *non-travail*, sont donc liés par des actions réciproques. Laissons ici de côté l'influence qu'exercent, sur le contenu et les modalités de l'activité professionnelle, la structure et la nature des activités non-professionnelles : ce serait, pour des chercheurs, un magnifique sujet qui n'est pas ici de notre propos. Celui-ci, en revanche, est, (…) d'examiner dans ses grands traits l'influence exercée par l'activité professionnelle sur les activités de non-travail. »

Georges Friedmann, *Le travail en miette*, Paris, Gallimard, 1956, p.189.

INTRODUCTION

Contrairement à ceux qui annonçaient sa fin et bien qu'il ne soit plus forcément valorisé pour lui-même - 1968 marquant le refus « *d'être son travail pour être soi*» (Viard, 2002 : 182) -, le travail nous apparaît toujours au fondement de l'organisation de notre société ; ainsi, il n'est pas seulement une activité humaine de production, mais une activité économique, contractuelle qui appelle une rémunération ou indépendante qui suppose, ce que nous nommons, une autorémunération, donc source d'argent, et une activité sociale et culturelle qui est en cela structurante des rapports sociaux, donc moteur du lien social. Il apporte un pouvoir d'achat et un statut à l'individu, et reste un référent identitaire, nourrissant les représentations et les aspirations de nos contemporains, actifs de tout genre, chômeurs ou retraités, néanmoins différemment selon le sexe et le cycle de vie. L'homme est un être qui travaille, ce qui d'emblée fait du « travail » un objet anthropologique autant que sociologique.

Nous pouvons dire sans nous tromper que le travail détermine encore en grande partie la vie des individus, la vie de tous les jours, modélisant certes leurs façons de travailler mais également leurs façons d'habiter, d'agir, de se déplacer, de manger, de s'habiller, etc. autant d'activités qui caractérisent le quotidien des actifs dans sa dimension symbolique et matérielle, d'activités qui renvoient à des savoirs, des usages, des normes, des valeurs, et qui ensemble, parce qu'elles permettent d'identifier notre société, font culture. Ce sont précisément ces activités qui nous intéressent, et surtout toutes celles qui s'exercent sur les lieux du travail, espaces réglementés et par là contrôlés, et toutes celles qui s'exercent à domicile et ont trait, plus ou moins directement, à l'activité de travail proprement dite, parce qu'elles sont révélatrices des relations qu'entretiennent les actifs, les personnes en attente d'un emploi ou les retraités, au travail, aussi bien de la signification qu'ils lui donnent (sa représentation) que de l'utilisation qu'ils en font (sa pratique) dans leurs différents territoires de vie.

Au fur et à mesure de l'avancée de nos recherches ethnographiques dans les espaces professionnels et résidentiels, une interrogation s'est imposée à nous sur les territoires et les expressions des cultures du travail. L'étude des activités qui se déroulent au sein des lieux de vie des actifs, nous a obligé à revisiter le contenu de ces cultures. Ces dernières ne pouvaient plus, à nos yeux, être réduites à des cultures de métier ou d'établissement, ni à des cultures de classe. Que sont-elles également ?

Pour les appréhender, il nous semble qu'il faille au moins regarder ce qui se passe entre les lieux de résidence et de travail, dans un double mouvement, en suivant les individus dans l'exercice de leurs activités, ordinaires et extra-ordinaires. Finalement, ce que nous cherchons à saisir, ce sont les modalités du « continuum » d'un lieu à l'autre, et *vice versa*, c'est-à-dire plus précisément le sens, la forme, le degré et la nature du lien entre le « travail » (entendu comme un lieu ou une sphère) et le « domicile » (entendu comme un lieu ou une sphère). C'est à cette condition que nous apprendrons comment les actifs, hommes et femmes, célibataires ou en ménage, tissent ou non des liens au travail et font concrètement le passage entre ces territoires ; comment les sphères du privé, du domestique, du familial et du professionnel y évoluent, s'y croisent, s'y imbriquent ou se séparent. Alors et seulement alors, nous pourrons dire ce que sont les cultures du travail, ou énoncé autrement les « cultures professionnelles »[1] et de quelles manières elles se formalisent, et ce, même si d'ores déjà, nous pensons que ces cultures ne sont autres que la mise en scène de la vie quotidienne professionnelle d'un lieu à un autre, une mise en scène individuelle, sociale et institutionnelle des activités dans leurs expressions symboliques et matérielles, intimes, domestiques et professionnelles au travail et à la maison. Venons-en à présent à l'élaboration de notre objet de recherche et des outils mis en œuvre pour le traiter.

[1] Cette expression doit être entendue dans une acception large ou tout au plus anthropologique qui place les activités humaines associées au travail au cœur de la constuction sociétale.

I. « TRAVAIL » ET « HORS TRAVAIL »: DES CATEGORIES EQUIVOQUES ET UN MODELE BIPOLAIRE ET DICHOTOMIQUE INSUFFISANT

Nos interrogations nous ont d'abord conduite à questionner la pertinence des catégories de pensée bipolaires (travail/habitat ; travail/famille (production/reproduction) ; intérieur/extérieur ; professionnel (public)/privé ; travail/hors travail ; travail/loisir), pourtant largement usitées dans les productions sociologiques pour souligner la séparation des lieux, des temps, des activités et des sphères. La bipolarité, de fait dichotomique, a ses limites conceptuelles parce que trop tranchée. C'est sans doute pourquoi ces catégories n'ont pas résisté à l'épreuve de nos terrains d'enquêtes, entre autres sur la fête des catherinettes au travail et sur les usages téléphoniques de cadres parisiens. L'empirisme se heurte aux catégories analytiques présupposées, bien que nous sachons que ce classement est nécessaire à la clarification de la pensée. Comme à d'autres auteurs (entre autres très récemment : De Coninck, 2007 ; Godard, 2007), elles nous sont, au fil de nos travaux de recherche, apparues de plus en plus insuffisantes et par là insatisfaisantes, pour décrire la complexité sociale qui se révélait à nos yeux.

I.1. Des catégories souvent utilisées par défaut

Cependant, sortir des schémas existants n'est pas chose aisée, car cela suppose de revenir sur des acquis scientifiques et des cloisonnements disciplinaires. Aussi, nous les avons longtemps utilisées par défaut, composant avec les termes pour nous dégager des jeux d'opposition : jusqu'au milieu des années 1990, nous situant principalement sur le terrain des organisations professionnelles, nous parlions de « hors travail au travail » pour qualifier les fêtes, les pratiques décoratives, alimentaires, jardinières, puis au début des années 2000, nous posions que le travail et le hors travail « forment système » au travail (Monjaret, 2001a). Cette rhétorique montre notre désir de signifier les relations entre ces deux domaines en brouillant leur habituelle distinction, du moins de repenser leur césure. Des ethnologues ont récemment fait de même : en 2003, Véronique Moulinié titre un rapport « Relations travail - hors travail : la construction de l'identité ouvrière » ; en 2002, Nicolas Flamant et Monique Jeudy-Ballini dans l'introduction du numéro de la revue *Terrain* « Travailler à l'usine », consacrent une partie à ce thème et

la titre « Le hors travail et le non travail comme dimension de la vie au travail » (Flamant, Jeudy-Ballini, 2002 : 12). Des sociologues s'y référent aussi ; dans les années 1950-1960, Georges Friedmann, nous explique Monique Segré, sera de ceux qui ouvriront des pistes de réflexion sur les relations travail-hors travail (non travail), en particulier sur les effets du travail sur le hors travail, les loisirs « compensation » et les « activités latérales », loisirs « actifs » tel le bricolage qui permet d'utiliser librement ses propres compétences professionnelles, mais qui peut également devenir second travail, supprimant toute détente (Segré, 2003 : 46-47). Salvador Juan nous rappelle qu'Henri Lefèbvre écrivait en 1958 que « *la vie quotidienne se compose de trois éléments indissociables : le travail, les loisirs et la famille* » (Juan, 1995 : 74). Dès les années 1960, les études féminines sur les activités des femmes vont sans conteste contribuer à déconstruire l'opposition travail/hors travail et à préférer leur articulation, celle entre les sphères de la production et de la reproduction : « *si l'on définit la sphère domestique comme un lieu où se déroule un travail, alors la séparation travail/hors travail, n'a plus de sens - pour les femmes, en tous cas.* » (Maruani, 2000 : 46). Ces approches sociologiques (voir aussi Chaudron, 1992) invitaient déjà à une remise en question de ces oppositions qui, en un sens, tombent d'elles-mêmes. Certains auteurs s'engagent alors dans une réflexion visant à clarifier cette nébuleuse catégorielle : par exemple, de 2001 à 2003, au sein du Laboratoire Georges Friedmann. Monique Segré et Chantal Horellou-Lafarge animent un séminaire qui tente d'éclairer cette terminologie complexe de travail et hors travail. En 2007, dans un dossier de la revue *Réseaux*, consacré à une reprise de la question des rapports entre travail et hors travail, Frédéric De Coninck fait de même[2]. Ces initiatives montrent l'intérêt, toujours renouvelé, pour cette question.

Les auteurs sont donc « *enclins à prendre une certaine distance avec des oppositions de ce type, dont ils s'accordent en général à souligner le caractère éminemment relatif,*

---

[2] Critiquant les approches antérieures qui ont traité ce lien en terme d'homologie des sphères, de convergences plus que de divergences, ou encore de brouillage des frontières voire d'abolition des frontières, les auteurs du récent numéro de la revue *Réseaux* consacré aux rapports entre le privé et le professionnel et dirigé par Frédéric De Coninck proposent de dépasser ces optiques et de s'appesantir sur les hiatus, les tensions, les négociations et les articulations entre espaces-temps privé et espace-temps professionnel que provoquent les NTIC et qui concourent à l'émergence de nouveaux clivages sociaux (De Coninck, 2007).

mouvant, problématique mais c'est encore une manière de s'y référer. » (Authier, Grafmeyer, 1997 : 9)[3], d'en rester prisonniers.

Une lecture, retour critique, s'impose sur ce qui est parfois considéré comme « une simple opposition », et ce quels que soient les couples de catégories mobilisés car ils fonctionnent selon des principes similaires. Nombreux sont les auteurs qui s'y emploient, déconstruisant ces catégories pour mieux en montrer les limites et proposer en retour d'autres jalons interprétatifs.

Pierre-Noël Denieuil qui nous resitue, dans un article sur « l'entreprise comme culture », les débats de la fin des années 70, note qu'un déplacement de l'objet d'étude de la sphère dans l'entreprise à la sphère hors entreprise s'opère alors, résultat de l'émergence de nouveaux points de vue sur le rapport travail et hors travail. L'auteur rappelle en effet qu' « *un tel décentrement s'effectuait au profit d'un espace productif plus large sur lequel la dichotomie ancienne temps-espace de travail / temps-espace hors travail venait s'effacer* ». Ce qui a pour conséquence une remise en question des démarches antérieures. « *C'est dans cette perspective que sera réfuté l'enfermement des sociologies dans l'usine. D'autres encore, revendiqueront pour la sociologie du travail, de sortir de la description interne pour évaluer les effets de la vie de travail, son devenir et ses résurgences dans la vie quotidienne hors travail. L'entreprise apparaît désormais comme un lieu de médiation entre le travail et le hors travail, entre l'atelier et la " maison " où s'effectue le travail libre ou au " noir "* ». Pierre-Noël Denieuil rapporte que cette perspective oblige l'enquêteur, comme le préconise Gérard Althabe, à « *suivre les sujets tant dans le champs du travail que dans celui du hors-travail* » (Denieuil, 1991 : 112).

Ce type d'interrogation sur le découpage catégoriel des mondes sociaux se poursuit. Rien n'est résolu. Tout est une question d'optiques. A la fin des années 1980, des auteurs, conscients des liens entre les sphères du privé et les sphères du public, entre la vie privée et la vie publique, s'interrogent sur la façon d'aborder leurs limites et leurs frontières : « *Une des premières démarches consisteraient, peut-être, à prendre l'exacte mesure de ces deux espaces de vie (public et privé) où se déploient les réseaux et les*

---

[3] Jean-Yves Authier et Yves Grafmeyer (1997) sont les auteurs d'une synthèse sur les travaux consacrés aux relations sociales autour du logement, travaux réalisés pour le PUCA.

relations de parenté qui enserrent l'individu. Les deux domaines, public et privé, ne se conçoivent pas l'un sans l'autre ; ils ne constituent pas des éléments exogènes, mais des entités interdépendantes qui n'ont de signification que l'une par rapport à l'autre. Il est d'ailleurs des civilisations où la frontière entre public et privé est quasi impossible. » (Salitot, Segalen, Zonabend, 1989 : 86). Olivier Schwartz qui revient sur ce couple privé/public, et plus spécifiquement sur les notions de « privatif » et « collectif » précise que « *Ce ne sont pas des termes, mais des corrélats d'une opposition qui peut se découper sur plusieurs plans, en sorte que les couples d'opposés qu'elle polarise peuvent recevoir autant de valeurs possibles qu'il y a de registre sur lesquels elle fonctionne.* » et insiste en disant que « *La notion du " privé " est essentiellement polysémique, et à ce titre difficile à manier, car les changements de sens qu'elle autorise peuvent très bien faire qu'une conduite classée comme publique sur un plan fonctionne " privément " sur un autre.* » (Schwartz, 1990 : 29-30). Ces remarques valent pour d'autres catégories bipolaires. Généralement, les auteurs qui adoptent une posture critique vis-à-vis de ces modèles s'accordent pour en souligner l'aspect équivoque, l'ambiguïté. Michel Lallement qui s'arrête, quant à lui, sur le terme du « hors travail » ne dit pas autre chose lorsqu'il affirme que le « hors travail » est un « *ensemble hétérogène* » et que ce terme « *est en effet ambigu à plus d'un titre. Dans notre imaginaire collectif, il reste largement associé au temps des loisirs, de la gratuité, des activités qui trouvent en elles-mêmes leurs finalités… Or, le hors travail est composé d'activités multiples qui, à de nombreux égards, ont à voir avec du travail. L'usage du hors travail est dévolu par exemple aux déplacements à finalité professionnelle.* (…) », aux travaux domestiques, deux cas, dit-il, de « *hors travail contraint* » (Lallement, 2003 : 39). Pour Olivier Schwartz, il faut prendre au sérieux cette ambiguïté car, dit-il, elle fait le prix, le sens des activités de ceux qui les pratiquent (Schwartz, 1993 : 295-296).

Si la proposition analytique d'une stricte opposition des pôles s'avère insatisfaisante, celle de l'homologie entre travail et hors travail ou encore celle du « *théorème des vases communicants en vertu duquel lorsque le temps de travail se vide, celui du hors travail se remplirait de façon mécanique* » (Lallement, 2003 : 43), le sont de même. Ainsi, comme nous l'illustre Michel Lallement : « *Le travail à temps partiel ne favorise pas*

forcément l'engagement dans des activités qualifiées de " hors-travail " » (2003 : 158-159).

Ces catégories qui recouvrent des registres différents (des temps, des lieux, des activités, etc.) semblent se coupler, se découpler, s'emboîter, s'enchevêtrer à volonté : leur souplesse constitue leur faiblesse. Dès lors qu'elles ne servent plus à désigner des oppositions, des séparations, mais servent à caractériser les liens entre les pôles, le modèle bipolaire doit être ajusté, ou du moins les registres de chaque pôle doivent être définis.

I.2. Une préférence pour le lien

Devant les limites, les travers de ce type de conceptualisation, nombreux sont ceux qui optent pour une analyse des liens, des relations entre ces pôles catégoriels, ou adoptent d'autres démarches où certains cloisonnements académiques, des approches ou des disciplines, sont reconsidérés. Nous ne rentrerons pas dans le détail de ces démarches qui cherchent, comme nous tentons de le faire, à comprendre la dynamique des liens sociaux, souvent en partant des trajectoires de vie, des temps sociaux, des appartenances de sexe ou de classe, des politiques sociales. Nous souhaiterions juste souligner la variété des registres terminologiques employés par les auteurs en sciences sociales, que nous avons relevée au cours de nos lectures. Des chercheurs s'intéressent ainsi aux frontières, aux seuils qui existent entre les « sphères » de vie, mais ils recréent en quelque sorte les séparations, et ce même si ils notent que leur délimitation est toujours fluctuante. D'autres préfèrent s'atteler à leur « articulation », leur « conciliation », leurs « interactions », leurs « échanges » tandis que certains s'occupent de « transferts », de « transitions et interférences », de « convergences » ; d'autres encore évoquent les « prolongements » ou raisonnent en terme de « réseaux ». La nature de la relation est parfois qualifiée, dans ce cas par la négative : il est question de « débordement », de « contamination », de « colonisation », de « degrés de résistance à l'intrusion », d'« envahissement ».

Il s'agit d'ailleurs plutôt d'évoquer l'influence de la sphère de travail, ou plus largement de la sphère publique, sur l'espace privé, le domicile, ou les loisirs, que l'inverse. Comme l'illustrent ces propos tenus par Thierry Pillon : « *L'excès du temps de travail*

sur les temps de non-activité, manifestation singulière de la désynchronisation des temporalités sociales, prend l'apparence d'une continuité et d'une permanence, irréductible à la comptabilité des occupations, mais représentative de l'emprise du travail dans la vie » (Pillon, 1997 : 54). Le travail reste une pièce maîtresse des interrogations sociologiques[4] et ethnologiques sur la vie de ceux qui travaillent car il conditionne, façonne leur existence (Coster, Pichault, 1994 ; Flamant, Jeudy-Ballini, 2002 ; Segré, Horellou-Lafarge, 2003 ; Segalen 2006). Considérant que le travail englobe toutes les composantes de la vie sociale, certains sociologues du travail « *n'hésitent pas à affirmer que " la sociologie du travail est une sociologie générale " qui postule que le travail reste au cœur de la dynamique sociale* » (Terssac, 2006 : 193). En 2007, Michel Lallement démontre que le travail fait toujours société : « *moteur et révélateur des mutations contemporaines, il a plus que jamais un statut d'institution* » (Lallement, 2007 : 13). Entendons-nous, cela ne veut pas dire que les individus y voient systématiquement un référent identitaire majeur.

Pour autant, face à deux entités, deux lieux, deux temps, deux zones ou deux sphères, il nous semble que les jeux de tension et d'influence, lus à travers les activités des salariés, se font dans les deux sens et qu'il faut les traiter de la sorte.

Dans un article intitulé « Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail »[5], Olivier Godechot, Martine Lurol, Dominique Méda, commentant les résultats de l'enquête INSEE « travail et mode de vie » de 1997, s'y emploient indirectement. Ils se trouvent en fait très vite confrontés aux limites des catégories de travail et de hors travail pour qualifier les activités des actifs étudiés car le travail et le hors travail s'influencent mutuellement. Les activités de loisir peuvent ressembler à des

---

[4] Le fait que le thème du travail (de l'emploi, de l'entreprise) ne soit plus réservé à la stricte sociologie du travail mais qu'il soit aussi l'apanage de la sociologie de la famille (Segalen, 2006 : 233-260), en montrant l'étendu des domaines qu'il recouvre, conforte la place multidimensionnelle du travail dans notre société. C'est ainsi aussi que « *le travail dans le cas de la sociologie de la famille, ou bien la famille dans le cas de la sociologie du travail* » ne sont plus réduits à une « *simple variable ou variable exogène, dont on étudie les effets sur l'objet privilégié de la discipline, tantôt le travail, tantôt la famille* » (Barrère-Maurisson, 1994 : 401).

[5] A notre avis, leur titre n'est ni révélateur de leur difficulté, ni de la finesse de leurs résultats, en particulier sur la définition des activités.

activités productives[6], à un travail hors du travail rémunéré et de ses contraintes. Certains « *loisirs culturels* » permettent quant à eux « *d'accroître ou de conserver un capital culturel général, voire, parfois, des compétences directement utiles au travail (par exemple pour les professeurs)* » (Godechot, Lurol, Méda, 1999 : 7). Certaines activités de travail peuvent elles s'apparenter à des loisirs. Elles deviennent des « *loisirs de travail* », « *travaux existants aussi sous la forme de loisirs* » comme « *faire des « voyages* », de la « *cuisine* », du « *sport* », « *s'occuper des animaux* ». Devant un tel constat, les auteurs insistent sur le fait que : « *Ce regroupement a surtout le mérite de montrer qu'il existe des rapports complexes entre le travail et le hors-travail et qu'une partie de l'agrément au travail dépend aussi des loisirs de travail*. » (Godechot et *alii.*, 1999 : 7).

Il y a du hors travail, du familial, du domestique, du loisir dans le travail et il y a aussi du travail dans le hors travail, le familial, le domestique et le loisir. Déjà en 1993, Olivier Schwartz abondait dans ce sens et signifiait la difficulté à classer certaines activités ouvrières parce que justement pouvant entrer dans l'une ou l'autre des catégories ici discutées. « *Travail en usine, travail au noir, travail " à côté ", c'est-à-dire, en dehors de l'usine, les enquêtes font apparaître que ces activités ont des contours flottants et qu'elles remettent en cause les distinctions trop tranchées entre l'économique et le non-économique.* ». Les ouvriers « *accomplissent des tâches variées, aux fonctions multiples, dont le statut incertain perturbe tous les efforts de classement sociologique, parce qu'il est impossible de décider s'il s'agit de travail ou de non-travail, d'activités contraintes ou d'activités " pour soi ".* (…) *Où finit le travail, où commence le non-travail, quand tous les deux peuvent se mêler au point de brouiller les pistes ? C'est la rigidité du concept et de la sphère qu'il désigne qui est ici en cause* (…) » (Schwartz, 1993 : 295-296). Rigidité mais aussi flou sémantique de la terminologie qui l'accompagne, la recouvre : s'agit-il d'un lieu, d'une sphère, d'un espace, d'un temps social, d'une activité ? Tout étant dans tout, au point que les catégories peuvent se confondre. Joffre Dumazedier rappelle que pour certains auteurs, « *toute activité peut devenir loisir, si elle plaît, y compris le travail* (…) » (Dumazedier,

---

[6] En 1989, Florence Weber qui s'intéresse aux activités à-côté de l'usine parle, elle, du « *travail de loisir* » (Weber, 2001 : 25).

1991 : 1187). Marie-Noëlle Chamoux dans un texte critique consacré aux « *sociétés avec et sans concept de travail* » propose de prendre au sérieux : « *Pénibilité et plaisir liés aux* activités » car le travail, nous démontre-t-elle, n'est pas forcément synonyme de « peine » (Chamoux, 1994 : 65-66). Une option interprétative se dégage : ce serait le sens que donne un individu ou un groupe d'individus à une activité qui la définirait.

Ces constats conduisent dès lors à se demander de quels outils conceptuels nous disposons pour décrire et qualifier les activités des actifs en dehors de toutes ces catégories somme toute fourre-tout. Sortir du cloisonnement s'impose. L'anthropologie qui cherche à saisir l'homme dans sa totalité semble nous y aider au mieux. L'approche maussienne qui veut, comme le rappelle Olivier Schwartz, que « *les relations organiques qui se nouent entre les dimensions du " fait social total " impliquent que parler de l'une, c'est immédiatement parler des autres* (…) » (Schwartz, 1993 : 295), permet en effet de se détacher des démarches de segmentation prônées en sciences sociales amenant à des ignorances réciproques de disciplines comme de champs disciplinaires. Il est nécessaire, ajoute l'auteur, de connecter les sphères de vie entre elles. Ce principe doit s'appliquer dès le terrain d'enquête en tenant compte de ce que les interlocuteurs disent des sphères pensées *a priori* secondaires : « *Supposons qu'il (l'ethnographe) enquête sur la famille. Peut-il saisir le sens -au moins partiel- de certaines formes d'absentéisme masculin dans le cadre familial, s'il ne tient pas compte de ce que les hommes peuvent lui dire de leur travail, et de ce qui s'y joue pour eux, de leurs formes de sociabilité et de loisirs " au dehors " ? Il fera vite l'expérience que ce qu'il observe dans la famille est hanté par des références extérieures auxquelles il n'a pas accès, et que fermer les oreilles sous prétexte qu'il ne peut pas vérifier le condamnerait à ne pas comprendre une part essentielle de ce qu'il voit, donc à fermer aussi les yeux. De même, ou inversement, qui veut " observer " des situations de travail " entendra " tôt ou tard parler du " hors travail ".* » (Schwartz, 1993 : 283).

C'est en s'intéressant aux individus, à ces acteurs qui s'inscrivent dans tous les champs sociaux, en optant souvent pour une approche des identités, que certains auteurs résolvent la question dichotomique. Gérard Althabe considère ainsi qu'il faut suivre les salariés dans leurs différents espaces de vie, même si les enquêtés établissent toujours une dichotomie. « *Il nous faut sortir de l'entreprise, il faut éviter de nous laisser prendre dans le piège de la microsociété (c'est la grande tentation ethnologique). Les*

interlocuteurs qu'on y rencontre ne se réduisent pas à la condition qui leur est faite dans l'entreprise. (…) *Il nous faut donc sortir de l'entreprise, replacer les salariés dans leur famille, leur quartier, dans les groupements associatifs auxquels ils appartiennent, et considérer comment tous ces éléments participent à la construction de leur identité individuelle* » (Althabe, Selim, 1998 : 93). On peut dire que, d'une certaine manière, Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999) ont appliqué cette démarche pour étudier les ouvriers des usines Peugeot de Sochaux – Montbéliard. « *Il s'agit de sortir d'approches séparées,* nous explique aussi Marie-Agnès Barrère-Maurisson, *pour réunifier l'acteur. Cela veut dire qu'une reconstruction des catégories de la pratique – l'acteur étant à la fois inséré dans une famille et dans un emploi – conduit inévitablement à une reconstruction des catégories de la connaissance* » (Barrère-Maurisson, 1994 : 402).

Tous ces principes d'analyse sont stimulants pour travailler sur les liens sociaux, apporter des jalons sur la façon d'aborder la « complexité » du monde (selon la formule d'Edgar Morin), de la dénouer, de la comprendre car ce sont ces liens tissés ensemble qui constituent le monde social et font sa complexité. Poursuivant cette réflexion, nous nous demandons quel outil conceptuel ou méthodologique pourrait également contribuer à saisir concrètement le tissage des liens, dans leur dimension sociale, matérielle et symbolique, en particulier entre les différents territoires de vie. Autrement dit, nous nous demandons comment explicitement procéder pour étudier les liens entretenus au « travail » et par là de hors travail sur les lieux tant professionnels que résidentiels, chacun d'eux soumis à des contraintes spécifiques.

II. LE « CONTINUUM » : DEFINIR UNE RESSOURCE CONCEPTUELLE

Pour ce faire, dans une tentative de dé-« brouiller les pistes » catégorielles, de renouveler les interrogations et les méthodes autour de la question des liens, nous voudrions nous risquer à proposer un outil de lecture, le « continuum »[7] dont l'intérêt

[7] C'est dans le cadre d'un Contrat EDF - R&D, Département innovation commerciale, consacré à un premier bilan bibliographique de la littérature sociologique et ethnologique, réalisé avec l'aide de Francine Fourmaux, sur le thème des liens entre le Domicile et le Travail qu'en 2003-2004, nous avons engagé une réflexion sur la notion de continuum et sur le processus qu'il permet de décrire (Monjaret,

réside dans le fait qu'il permet de prendre en compte les modalités et les sens du passage d'un lieu de vie à un autre, c'est-à-dire le mouvement, pendulaire, circulatoire du lien d'un lieu à un autre, la forme, le degré et la nature de ce lien à partir d'une étude des activités contextualisées.

II.1. A la recherche d'une continuité

Certains auteurs qui abordent les pratiques sociales dans une perspective proche ou distincte de la nôtre, utilisent ce terme (comme celui de continuité) sans pour autant le caractériser et en faire un véritable outil méthodologique. Ainsi, en 1980, à la suite d'une étude quantitative sur « Sociabilité et culture de classe », Catherine Paradeise, soutient l'idée que, contrairement à la vie quotidienne en milieu ouvrier, « *la vie des classes supérieures se construit comme un continuum : entre travail et loisir* (…) » (Paradeise, 1980 : 597).

Plus tard, dans son ouvrage de synthèse, *Sociologie de la famille*, datée de 1993, se référant à l'enquête de Michel Bozon et Yannick Lemel sur « Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés » (1990), Martine Segalen introduit, elle, l'idée de « *continuité entre sphère domestique et sphère du travail* » et précise que « *Si le domestique envahit ainsi le travail, à l'inverse, le monde du travail féminin envahit aussi le domestique* » (Segalen, 1993 : 234-235). Elle énonce clairement la relation de va-et-vient qui existe entre ces deux univers de vie, va-et-vient qui concerne diverses catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, cadres), ce qui élargit quelque peu la thèse de Catherine Paradeise. Un peu plus tard encore, elle revient, avec Sophie Chevalier, sur le sujet en tentant de cerner la place des mondes du travail à domicile, les formes des expressions du professionnel dans l'espace domestique. Les auteurs précisent alors que « (…) *les chercheurs maintenant s'intéressent aux univers sociaux dans lesquels elle* (la famille) *se meut, de l'espace domestique à l'espace professionnel, des loisirs au travail* » (Segalen, Chevalier, 1996 : 20). Les objets du quotidien deviennent les clés de leur démonstration : « *L'analyse de*

Fourmaux, 2004). Nous entamions dès lors la réflexion qui allait nourrir notre mémoire d'habilitation à diriger des recherches.

la culture matérielle démontre bien qu'il existe un " continuum " aux frontières changeantes entre le privé et le public, en particulier à travers l'examen de la circulation des objets » (Segalen, Chevalier, 1996 : 24). Des objets donc révélateurs des usages. Déjà en 1989, définissant les pratiques du « travail à-côté », Florence Weber considère *« les diverses formes de travail à-côté comme un continuum plus que comme un conglomérat de pratiques différenciées aux contours nettement tranchés.* » (Weber, 2001 : 123).

Mais il faut attendre 1995 pour trouver, avec la parution de l'ouvrage, *Home and Work*, de la sociologue américaine, Christina E. Nippert-Eng, la thèse la plus aboutie sur les mécanismes relationnels entre la maison et le travail. L'auteur remet en question « *le mythe de la séparation des sphères* » (Nippert-Eng, 1996 : 18), de la norme culturelle, préférant celle de « frontière ». Ce qui l'intéresse avant tout, c'est le processus à partir duquel les frontières émergent, se transforment, disparaissent, son objectif étant d'en proposer une classification, elle-même fondatrice d'une théorie cognitive des frontières. Pour ce faire, elle s'attache, nous dit-elle, aux deux plus importantes catégories mentales et expérimentales de la vie sociale moderne, celles de « maison » et de « travail », et aux limites multidimensionnelles, fortement variables entre ces deux catégories (Nippert-Eng, 1996 : XV). Selon elle, « maison » et « travail » sont inextricables, l'une ne peut pas être définie sans l'autre. L'analyse des relations entre ces deux entités permet de situer le jeu des frontières le long d'un continuum dont les points extrêmes sont l'intégration et la segmentation, c'est ce que Christina E. Nippert-Eng appelle : « the *intégration-segmentation continuum* » (1996 : 5-6). Ce schéma l'aide à formaliser les différentes façons dont, au quotidien, les individus font les ponts entre le travail et la maison, et surtout marquent des frontières mentales, physiques et comportementales. Elle le met en pratique en partant des expériences du personnel d'un laboratoire de recherche. Suivant une approche cognitive, elle déconstruit leurs scénarios de vie en étant attentive aux situations, aux activités, aux objets, aux gens (amis, collègues) afin de décrypter concrètement le processus de construction de ces frontières qui émanent d'une négociation personnelle ; en effet, les personnes les dessinent à travers les choix du « et » ou du « ou », et des pratiques. Par exemple, certains préfèreront avoir un calendrier de poche, d'autres, deux calendriers, certains, un porte-clés, d'autres, deux porte-clés. Christina E. Nippert-Eng détermine ainsi comment

nous intégrons/segmentons maison et travail. Mais en dépit de ses dimensions personnelles, le travail des frontières (« boundary work »), ou le processus de négociation qu'il engage, est, insiste-t-elle, uniquement social, un construit social. Son analyse repose cependant plus sur la compréhension de la dynamique mentale que sur celle d'une dynamique sociale (de classe, de trajectoire de vie…), repose plus sur une psychosociologie que sur une sociologie et une ethnographie de cet objet. Il n'empêche que l'auteur pose de précieux jalons pour qui s'intéresse aux relations que chacun d'entre nous entretient avec la maison et le travail. Ses recherches confirment l'intérêt de se pencher sur de tels sujets pour renouveler les analyses consacrées aux univers quotidiens, sortir d'un modèle dichotomique trop restrictif et par là « repenser les catégories de la pratique ». Les propos de Francis Godard dans l'un de ses récents articles qui font clairement allusion aux travaux de Christina E. Nippert-Eng, abondent dans ce sens. Selon l'auteur «*Pour aller plus loin, il faudrait ici procéder à d'autres questionnements d'inspirations ethnologiques. Pour commencer des questionnements sur la manière de marquer ou non les différences entre les deux sphères dans les comportements les plus quotidiens comme cela est proposé par Christina E. Nipperts-Eng. Porte-t-on les mêmes vêtements au travail et à domicile ? Utilise-t-on le même agenda pour les deux activités ? Invite-t-on ses collègues de travail à dîner ? Fait-on figurer des photos familiales sur son lieu de travail ? Ensuite, des questionnements qui interrogent les modes d'inscription matériels des activités de travail dans la sphère privée. Où travaille-t-on ? Dans une pièce destinée à cet effet, sur un coin de table de séjour, libérable aux heures de repas ? Quand travaille-t-on ? Lorsque tout le monde dort ? Le dimanche matin ? Lorsque les autres sont à l'extérieur ? Comment les autres membres de la famille contribuent-ils à poser les limites entre activités de travail et sociabilité familiale dans l'espace domestique ? Quelles autres activités accepte-t-on de sacrifier à celle là ?* » (Godard, 2007 : 51). Autant de questions que nous nous sommes posées et auxquelles nous tentons de répondre, différemment de Christina E. Nippert-Eng, dans la deuxième partie de ce mémoire, nourrissant la réflexion plus ethnologique sur l'articulation entre le professionnel et le privé, le « continuum » travail et hors travail.

II.2. Tentative de définition

Si nous nous référons au *Petit Robert,* en didactique, le « continuum » est un « *objet ou phénomène progressif dont on ne peut considérer une partie que par abstraction* ». Cette définition fait du « continuum » une ressource conceptuelle pertinente pour appréhender la manière dont s'accordent, ce que nous pouvons nommer, les « sphères »[8], entités abstraites, mouvantes et polymorphes, avec les « lieux »[9], entités fixes et d'emblée circonscrites ; autrement dit pertinente pour travailler, comme nous l'avons choisi, sur les mécanismes des liens entre les sphères du professionnel, du domestique (du familial), du personnel (de l'intime) et les lieux de résidence et de travail. La maison, propriété privée ou locative, est entendue ici au sens large du terme, c'est-à-dire qu'elle comprend l'habitat, quand il y a, les bâtisses et terrains (ou terres) adjacents, et regroupe des biens mobiliers. Le lieu de travail, établissement relevant des secteurs privés et publics, inclut lui les territoires des activités professionnelles sédentaires, tout en n'excluant pas les professionnels mobiles et l'élargissement territorial dû à l'exercice spécifique de certains métiers de service. Ces deux lieux, *a priori* circonscrits, peuvent parfois se fondre, sans pour autant apparaître comme une institution totale aux espaces clos (Goffman, 1968).

Pour lire, de façon complète, cette relation entre ces deux lieux, compris comme deux points extrêmes situés sur une même ligne et l'impact des sphères, il nous faut raisonner non plus seulement en terme spatio-temporel, mais aussi en terme de mouvement d'une sphère vers un lieu (de la sphère du travail vers le domicile ou de la sphère domestique vers le lieu de travail) et en terme d'influence des sphères sur un lieu donné (de la sphère du travail sur le domicile ou de la sphère domestique sur le lieu de travail). C'est cette rencontre qui nous intéresse, les passages qu'elle sous-tend, les interactions et les

---

8 Les sphères peuvent indifféremment englober des langages, des comportements, des pratiques, des compétences, des modes relationnels, des normes qui en concrétisent la forme.

9 Le lieu anthropologique, entendu au sens de Marc Augé, se définit entre autres comme « celui qu'occupent les indigènes qui y vivent, y travaillent, le défendent, en marquent les points forts, en surveillent les frontières » (Augé, 1992 : 57). Le lieu, ajoute-il plus tard (Augé, 1994 : 156), se définit aussi triplement comme identitaire, relationnel et historique. En ce sens, l'auteur se différencie de Michel de Certeau qui distingue, nous rappelle Marc Augé, «le lieu comme surface géométrique et l'espace comme pratique du lieu » (Augé, 1994 : 133), « lieu pratiqué ».

tensions qu'elle génère et la manière dont elle amène à pondérer la séparation ou la fusion de ces lieux. Cette proposition analytique n'exclut donc pas le modèle d'opposition (« séparation », « dissociation, » « divergence »), ni non plus celui de fusion (« indissociation », « convergence »), deux modèles extrêmes des formes relationnelles entre ces entités, ici la Maison et le Travail, ni encore celui des frontières. Elle les prend en considération en les resituant dans un schéma plus global et linéaire qui impose de s'attacher au sens (du travail vers la maison, de la maison vers le travail), au degré (plus ou moins fusionnel, plus ou moins cloisonné), à la nature (positif ou négatif, bivalente) et à l'intensité des liens qui relient ces entités. Ce schéma interprétatif établi, on peut se demander comment caractériser, effectivement, ces va-et-vient entre les territoires de vie ; comment se concrétisent, d'une part la relation entre le lieu de travail et la sphère privée, domestique, familiale, et d'autre part, la relation entre le lieu de résidence et la sphère professionnelle. Les individus (d'âge, de sexe, de situation familiale, de profession et de classe sociale, différents) sont pour nous les vecteurs du lien entre les lieux, et leurs activités (des actions, des objets inscrits dans un environnement) doivent nous permettre d'apprécier la manière dont ces individus formulent et formalisent ce lien d'un lieu à un autre dans un temps donné[10]. Le temps est en effet un facteur à prendre en compte. Rappelons que, dans les enquêtes « Emploi du temps », le temps professionnel « total » inclut « *les trajets domicile-travail, le temps effectif passé au travail chez soi ou hors domicile, les pauses à l'exception des repas, le temps passé à une activité professionnelle secondaire et le temps de formation* » (Singly, Thélot, 1988 : 99). Ce temps est défini *a priori*[11]. Qu'en est-il en réalité ? C'est ce que nous voulons creuser. En définitive, qu'est-ce qui est importé et exporté d'un lieu à un autre et quand de préférence ? Quelles en sont les entraves ou les facilités, symboliques ou matérielles? Que font exactement les actifs à domicile et au travail ?

---

10 Ce lien qui est un construit et non un donné est donc perpétuellement renouvelé.

11 Il serait intéressant de savoir comment et pourquoi ses critères ont été choisis pour établir cette définition, autrement dit de saisir les motifs de cet arbitrage.

III. LES ACTIVITES COMME (MISE EN) SCENES DE LA VIE ORDINAIRE PROFESSIONNELLE

Les individus, hommes et femmes, évoluent dans des espaces différenciés (maison, atelier, bureau, boutique…). Il suffit de les suivre dans leurs activités au cours d'une journée pour se rendre compte de l'existence de liens entre tous ces espaces.

En effet, ayant physiquement quitté son domicile pour se rendre au travail, l'employé ou le cadre, homme ou femme (mais surtout femme), n'a pas rompu avec ses affaires familiales ou amicales, il téléphone à ses enfants, prend ses rendez-vous chez le médecin au bureau, et réciproquement, de retour à la maison, il lui arrive de poursuivre explicitement son activité de travail. Son repas du midi sera pensé en fonction de celui du soir. L'ouvrier pourra lui choisir d'apporter son casse-croûte ou sa gamelle pour déjeuner, pratiquera la perruque. Le week-end ou le soir, bricolant, il mobilisera certaines de ses compétences professionnelles. Même si l'on sait que la réalité est plus complexe, ces portraits stéréotypés contribuent à s'interroger sur les mises en scène de la vie ordinaire professionnelle, de s'interroger sur les modalités (symbolique, matérielle, effective) des liens, en l'occurrence ici entre l'espace de la maison et celui du travail.

C'est en se penchant sur les multiples facettes des activités, leur contenu, leur intensité et leur régularité dans des cadres spatio-temporels précis, les conditions de leur réalisation (seul ou en groupe ; en concertation ou en autonomie) et la façon dont elles se racontent que nous réussirons à pénétrer au cœur de l'ordinaire. Nous suivons en cela les conseils d'Howard S. Becker quand il affirme que « *Partir des activités permet de centrer l'analyse sur la situation dans laquelle telle activité a lieu et sur toutes les connexions que votre objet d'étude entretient avec les choses qui l'entourent, c'est-à-dire avec son contexte. Les activités ne peuvent avoir un sens que lorsqu'on sait à quoi elles répondent, et quels phénomènes fournissent la matière et les conditions nécessaires à l'existence de la chose qui vous intéresse* » (Becker, 2002 : 85) et de poursuivre quelques pages plus loin : « (…) *que chaque activité s'opère en réaction à une situation donnée, et que les relations entre les situations et les activités présentent une forme de cohérence et de constance qui permet la généralisation, de sorte que vous pourrez alors dire quelque chose comme : " Dans une situation de type X, soumis à tels*

types de contraintes, et avec tels types de possibilités d'action s'ouvrant à eux, les gens agissent de telle manière. " Ou peut-être pourrez-vous dire que telle séquence de situations successives constitue un chemin que les gens qui se sont livrés à l'activité qui vous intéresse sont susceptibles de suivre » (Becker, 2002 : 87-88). Et en même temps, comme le préconise Olivier Schwartz, « *il faut se garder d'imposer aux activités un découpage qui viole les cadres ou les ensembles à l'intérieur desquels elles sont effectivement vécues par les individus*. » (Schwartz, 1993 : 296). Toute la difficulté réside dans la formulation du classement, du reclassement. Les activités n'échappent pas à cette volonté catégorielle. Nous-même, nous avons eu recours à la formule de « activités extraprofessionnelles » pour sortir des « activités hors travail ». Michel Bozon et Yannick Lemel préfèrent celle de « activités non professionnelles » (1990). Dans *Le travail à-côté*, Florence Weber qui étudie « *des pratiques sociales hors travail, rangées habituellement sous les étiquettes de la " résidence " et du " loisir "* » (Weber, 2001 : 9), mais, ne s'en satisfaisant pas, propose un classement qui dépasse la dichotomie loisir/travail : activités « actives » ou « passives », « productives » ou « improductives », « intéressées » et « non intéressées » sont des qualificatifs plus précis pour donner la teneur des activités auxquelles elle s'intéresse (Weber, 2001 : 21, 57). Si ces propositions ont leur pertinence analytique, elles ne sont pas adaptées à notre questionnement sur les modalités du lien entre les lieux résidentiels et professionnelles au regard de l'exercice des activités. Finalement, nous nous retrouvons avec autant de « bricolages », d'« arrangements », de déclinaisons possibles qu'il y a de problématiques, de sujets les abordant.

Prenant l'exemple des mondes ouvriers, Olivier Schwartz offre une autre manière de considérer ces activités du quotidien qui peut nourrir notre réflexion : « *la " bricole " ouvrière, ou bien encore le travail, les pratiques privées, se présentent aussi avec ce caractère sériel, comme des gammes d'activités variées et de valences multiples, et c'est précisément ce " multiple ", cet ensemble qui constituent le cadre expérientiel effectif dans lequel elles sont saisies, vécues, interprétées par les individus. Il faut les reconstruire comme " fait social total " pour pouvoir les comprendre comme faits subjectifs.* » (Schwartz, 1993 : 296). Ainsi, se formalisent les mises en scène de la vie ordinaire des ouvriers, et plus largement des actifs, des mises en scènes où « *Les logiques de sens ont un caractère transversal* », ajoute Olivier Schwartz (1993 : 297),

où, de fait, des liaisons, des recouvrements entre les territoires de vie sont possibles. Dès lors, l'idée de l'existence d'un « continuum » d'un lieu à un autre s'est progressivement imposée à nous. Au demeurant, il s'agit maintenant d'appréhender les modalités du passage d'un lieu à un autre et d'en saisir les manifestations. La description des activités peut nous y aider dans la mesure où elles sont en quelque sorte le support et l'expression du lien entre les sphères et les lieux. Ce cadre posé, nous pouvons nous demander si la vie des actifs ne serait pas une vie de travail en continuum, avec tout ce que cela suppose de flexibilité, et si l'ensemble des activités comprises dans cette dynamique de continuum ne ferait pas culture.

IV. PENSER LE TRAVAIL ET SES CULTURES

Le travail et ses cultures retiennent depuis longtemps l'attention des chercheurs en sciences sociales, leurs focales apparaissant multiples ; nous en proposons une lecture parmi d'autres ; et en particulier parce qu'il nous semble, comme nous le disions précédemment et contrairement à ce qu'affirmait Joffre Dumazedier (1991 : 1211) à propos de la place limitée de la valeur du travail dans les valeurs de l'existence sociale, que sa valeur est toujours prégnante, bien que quelque peu amoindrie.
Les individus sont socialisés par et pour le travail : le travail traverse, façonne les représentations, les pratiques, les rites, les langages, etc. qui seront transmis, appris et réinventés.

IV.1. Des approches multiples

Dans tous les cas, la culture et le travail, les logiques culturelles du travail, interrogent et sont interrogés autant par les sociologues que les ethnologues, qui le font chacun à leur manière : « Cultures de travail »[12], culture d'entreprise, cultures en entreprise, cultures collectives, culture ouvrière, culture de métier (entre autres Sainsaulieu, 1988 ;

[12] Titre évocateur de l'ouvrage collectif dirigé par Alain Morel en 1989 aux éditions de la MSH dans la collection Cahier, Ethnologie de la France, qui se veut un tableau de la diversité des thèmes que recouvre l'anthropologie industrielle (« Le système technique et les savoirs », « Les relations industrie-société », « rites et stratégie »).

Denieuil, 1991 ; Piotet, Sainsaulieu, 1994 ; Cuche, 1996 ; Lallement, 2007), les formules sont nombreuses et affichent la spécificité des questionnements soulevés et toujours renouvelés, les orientations théoriques. Nous ne rentrerons pas dans le détail des approches, ni des débats, contextualisés mais souvent pérennisés, en France. Nous souhaitons juste en faire quelques rappels afin de situer le cadre épistémologique dans lequel notre perspective trouve sa source.

Le travail renvoie aux métiers de l'artisanat comme de l'industrie, à l'artisan, au compagnon et au prolétaire. Pour Bernard Zarca, « *Le métier constitue un groupe de culture : il se transmet de génération en génération, par apprentissage. Il a sa gestuelle et sa langue qui s'inscrivent dans les corps et assignent un cadre, dont les bords ne sont pas aperçus en tant que tels, à la constitution de l'identité de tout nouvel entrant* (…) » (Zarca, 1988 : 247). C'est en cela que l'on parle des « cultures de métier ». Elles impliquent un territoire d'usage, l'atelier et la boutique avec son organisation hiérarchique - le patron peut aussi montrer des signes de son appartenance de métier[13] -, une division de travail en fonction des compétences techniques (outils, matières, gestes…), un langage, des codes de l'apparence et des savoir vivre à respecter au quotidien, des pratiques rituelles suivies par le corps de métiers, la corporation. Ce corporatisme fonde une conscience de classe et est la manifestation d'une reconnaissance collective du métier, représenté par des associations, des fédérations professionnelles, instances normatives de défenses des intérêts communs.

Des ouvriers artisans aux ouvriers usiniers, les cultures de métier se recoupent, une éthique les unit, un habitus professionnel qui, nous dit Bernard Zarca, « *vient d'un milieu social qui cultive des valeurs de travail et d'effort* » (1988 : 250). En revanche, l'adéquation entre aspiration de l'individu et le travail contraint à faire est un principe qui se perdrait à l'usine (Zarca, 1988 : 251), haut lieu de l'anthropologie industrielle dont on a vu le développement en France à la fin des années 1970.

Le travail renvoie donc à cet autre lieu de son exercice : l'entreprise, entreprise qui a sa culture, ses cultures. L'expression « culture d'entreprise » commence à être utilisée en

---

[13] Par exemple, « s'il passe chaque jour à l'atelier, s'intéresse au travail de chacun, encourage l'un, donne un conseil avisé à l'autre, remarque, en expert, une imperfection, admire "un beau boulot", etc. ». C'est ce que Bernard Zarca appelle un « continuum de situation » (Zarca, 1988 : 260).

France au début des années 1980 ; elle vient de l'entreprise et de ses politiques managériales qui usent de façon contestable du sens anthropologique du terme « culture » et fait de la polysémie de ce terme, un atout à visée idéologique. L'entreprise se présente alors comme un univers clos dans lequel une culture préexiste aux salariés et où l'« esprit maison » est exalté grâce à un discours humaniste pour effacer les différences (de classes) entre individus et entre groupes (Cuche, 1996 : 100-107) ; les actions symboliques telles les cérémonies qui réunissent tout le personnel, parfois hors les murs, sont là pour signifier et maintenir la cohésion. Elles appartiennent aux politiques de gestion, nous dirions plus volontiers aujourd'hui de management, dans l'entreprise qui trouvent, pouvons-nous dire, leur source dans le modèle paternaliste.

Pour les sciences sociales, le concept de culture n'a pas cet usage appliqué, il est un outil d'appréhension et de compréhension des processus sociaux à l'œuvre au sein des entreprises. Plus que d'une culture d'entreprise, il s'agit d'insister sur les cultures d'entreprise qui se construisent dans l'interaction des individus et des groupes (Sainsaulieu, 1988). Cela ne signifie pas non plus que les salariés ne reconnaissent pas leur appartenance à l'entreprise, ni qu'il n'y a pas une volonté institutionnelle de cohésion et d'uniformisation pour que chaque employé se fonde dans le moule de l'entreprise, et ce par delà l'existence de cultures plurielles de métiers. Ce sont les relations sociales et leur expression au sein de ces organisations hiérarchisées qui, entre autres, intéressent les sociologues, et de là les modèles d'exercice du pouvoir. Présupposant un rapport dominant/dominé, et suite aux mouvements de Mai 68, des questions se posent plus ardemment sur les formes de l'« aliénation » autant que sur la « conscience ouvrière » et la façon dont les salariés composent avec ce qui leur est imposé, composent avec les normes institutionnelles (Cuche, 1996 : 104), autrement dit sur leur marge d'autonomie, sur les modes de réaction à la contrainte réglementaire et sur les modes de régulation dans les organisations (Reynaud, 1988). Si les syndicats défendent les intérêts du groupe de travail, l'engagement des salariés n'est pas seulement syndical, dans les luttes collectives, les grèves ; il existe dans certains actes ordinaires. Les comportements d'appropriation du travail, de son organisation, de son espace et de son temps, sont étudiés de près par certains auteurs qui y voient la marque d'un contre-pouvoir, d'une résistance face au pouvoir central. Philippe Bernoux (1981) s'attache à ceux des plus démunis sur le plan des qualifications et du pouvoir ; ces

pratiques sont, selon lui, l'affirmation ponctuelle d'une existence commune. D'autres auteurs comme Michel de Certeau (1980, 1993) insistent sur la dimension créative de ces « pratiques cultivées ». Noëlle Gérôme nous en rappelle le sens : « *Nous appelons pratiques cultivées tous les comportements, toutes les représentations qui correspondent à des reconstructions ou interprétations des normes et des usages des institutions, si tolérantes soient-elles. S'y ajoutent, jour après jour, les inventions et les créations, qu'elles s'expriment par la réalisation d'œuvres, par des aménagements du temps, de l'espace, ou encore par le renouvellement des modes de relations des individus et des groupes* » (Gérôme, 1999a : 91). Le lieu de travail est donc un « *lieu où se fabrique une culture en prise avec son environnement* » (Denieuil, 1991 : 108), en prise avec le changement.

Les cultures, les micro-cultures dans l'entreprise s'entendent dans leur dynamique, les interactions individuelles et collectives. Il faut se garder, nous invitent Gérard Althabe et Monique Selim, à « *La focalisation sur une fraction catégorielle, qu'il s'agisse des couches supérieures ou inférieures de l'entreprise, les plus souvent citées* » car elle « *contient autant de risque d'enfermement que de " culturalisation " par un mouvement quasi naturel " d'ontologisation de classe " (la culture ouvrière ou celle de la grande bourgeoisie).* » (Althabe, Selim, 1998 : 108). Il est évident que, pour Renaud Sainsaulieu, « *Une culture d'entreprise peut alors être comprise comme la conséquence du type d'identités collectives qui trouvent à s'entendre, s'affronter, se dominer ou s'allier au sein des organisations* » (Sainsaulieu, 1988 : 447). Les modèles culturels impliquent des comportements collectifs et des « *capacités stratégiques des individus à se définir comme acteurs* » (Sainsaulieu, 1988 : 447). Les salariés ont, quelle que soit leur position hiérarchique, un rôle à jouer, ne serait-ce que parce qu'ils travaillent. En tant qu'inscrits dans une entreprise, dans une profession, dans un corps de métier, dans un groupe de travail de proximité, ils adoptent, à tous les niveaux, des signes d'appartenance mais doivent savoir aussi les réajuster selon les moments. Claude Dubar (2001) parlerait du bricolage des identités. Les individus n'échappent pas à ces conditions même hors les murs.

Pierre Bouvier considère que « (…) *la cohérence induite par le travail peut s'étendre au-delà des enceintes des entreprises pour concentrer et structurer l'hors-production. Le travail devient ainsi l'ordonnateur de quotidiennetés qui ne lui revenaient pas en*

propre » (Bouvier, 1989 : 23) et il en précise quelques principes : « *Les établissements les plus éloignés des centres urbains peuvent, souvent, non seulement, promulguer des règlements univoques mais également chercher à contrôler les domaines de la vie privée de leurs employés. Les périphéries induites : parentèles et recrutement, activités socioculturelles des comités d'entreprise, logements… élaborent encore, en de nombreux points du territoire, des rapports sociaux liés à la production* » (Bouvier, 1989 : 9).

Dans tous les cas, on ne peut couper l'entreprise, l'usine, ni de son ancrage local (communal, régional), ni de son inscription dans la société globale (Cuche, 1996 : 105). Les chercheurs l'ont compris. L'optique d'une problématique identitaire les conduit à regarder comment les populations s'inscrivent dans un territoire et participent grâce à leur compétence collective au développement local, tout ceci contribuant à la construction d'une cohérence des pratiques et des représentations. Ils regardent ainsi les cultures locales à travers l'examen des relations entretenues entre un village et une usine, une ville et ses complexes industriels, un quartier et son usine, autrement dit leurs imbrications ou leurs éloignements tout en tenant compte des transformations urbaines et économiques, et des répercussions sociales que cela implique. « *Selon le moment et selon l'orientation des auteurs, l'accent est mis sur la continuité ou sur le changement des modes de vie ouvrières* » (Paradeise, 1980 : 577).

Les travaux sur les conditions paysannes ont ouvert la voie d'une telle démarche, poursuivie sur la question ouvrière en milieu rural et urbain (entre autres Gérôme, 1984 ; Morel, Vallerant, 1984 ; Copans, Bernier, 1986). Les cultures ouvrières intéressent d'autant plus, qu'elles permettent d'interroger les cultures de classe (Cuche, 1996 : 76-80) et, pour certains, de caractériser leur spécificité, leur ethos, fait de valeurs et de pratiques communes, une démarche qui prend le risque de faire de ces cultures, une culture ouvrière mythique qui fige une réalité sociale, en perpétuel mouvement. Cette homogénéité de classe ne doit pas faire oublier les écarts sociaux existants dans cette même classe (Schwartz, 1990).

Les cultures ouvrières ne sont pas seulement celles des ouvriers à l'usine. Elles ne s'arrêtent pas aux portes des établissements de travail, elles trouvent des prolongements hors de leur enceinte (Verret, 1988) : pas seulement dans une éthique qui valorise le travail, pas non plus dans l'exercice de certaines activités comme le bricolage, mais

aussi dans les expressions d'une solidarité. Pour certains auteurs, « *La place dans le système de production influe sur les formes quotidiennes de la vie sociale.* » (Paradeise, 1980 : 577), les réseaux de connaissances et d'interconnaissance. Une participation à la vie collective serait l'une des composantes de cette culture ouvrière : les comités des fêtes, les harmonies, les clubs de football offrent des occasions d'être ensemble, de même que les bistrots[14]. Autant donc d'« espaces alvéolaires » de reconnaissance. Le quartier résidentiel en est un autre où peut se développer une sociabilité ouvrière de voisinage et de parentèle, où la famille, conjoints et enfants, trouve refuge dans un logement souvent exigu, ce qui expliquerait en partie la répartition sexuée des rôles : la femme à la maison, l'homme à l'extérieur, où seule la famille proche est reçue, une économie sinistrée ne pouvant que renforcer cette tendance à la « privatisation » (Schwartz, 1990), au repli dans l'espace familial. Ainsi, les familles ouvrières, ont été suivies dans leur quotidien, dans leurs multiples activités en tenant compte de tous territoires de vie dans lesquels elles évoluent. Leurs manières de consommer ont été scrutées. De ce mode de vie se dégage un « principe d'ordinarité », dirait Michel Verret (1988), une culture « ordinaire » des gens ordinaires, des « gens de peu »[15], une culture populaire, dirait Michel de Certeau (1980), c'est-à-dire une culture qui se fabrique au quotidien, dans les activités à la fois banales et chaque jour renouvelées (Cuche, 1996 : 71).

Les cultures ouvrières ne se dissocient pas des cultures populaires[16]. Si, par définition, elles sont *« des cultures de groupes sociaux subalternes* » (Cuche, 1996 : 71), ce qui préoccupe avant tout les auteurs, c'est de caractériser leur fondement, leur fonctionnement. Dans *Le peuple de Paris* (1981), Daniel Roche souligne que la cohérence du « populaire » ne tient pas à son isolement, il écrit : « *Le populaire n'est pas un monde culturel isolé mais un ensemble de conduites et de pratiques où l'on*

---

14 Les thèses de la coupure radicale du travail et du loisir (incluant la famille), parfois défendues à propos du monde ouvrier, sont ainsi réfutées.

15 Titre d'un ouvrage de Pierre Sansot (1991).

16 Un colloque organisé par la Société d'ethnologie française et la Société française de sociologie s'est tenu sur « les cultures populaires » à Nantes en juin 1983 donnant un aperçu des questions auxquelles renvoyait ce thème à l'époque : les introductions et les synthèses des commissions ont été publiées par les deux sociétés en 1984 dans un petit livret bien utile en ce sens.

perçoit, à travers des façons distinctes de lire le monde, une certaine unité. »[17]. Cette culture est, en outre, fréquemment lue comme une culture du dominé, d'acceptation ou de dénégation. Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur les rapports de domination que ces conditions sociales supposent, les « manières de faire avec » ou de l'oublier pour rendre possible l'autonomie (Cuche, 1996 : 74). Toutes ces traits qui définissent la culture ouvrière appartiennent bien souvent à l'histoire, ils ne nourrissent plus que les mémoires. Aussi, il n'est pas étonnant que l'on ait cherché à patrimonialiser ce qu'il en reste. Le monde ouvrier n'est pas épargné par les changements socio-économiques. Les ouvriers d'aujourd'hui ne sont pas ceux d'hier, les générations se suivent et ne ressemblent plus. Et c'est ce qui intéresse les chercheurs aujourd'hui. Ces dernières années en particulier, nous avons assisté à un retour des travaux sur la condition ouvrière (Beaud, Pialoux, 1999 ; Flamant, Jeudy-Ballini, 2002). Les études sur les cultures de travail ont fait leur chemin et se poursuivent donc.

IV.2. Une vie de travail en continuum ou comment penser le rapport travail et hors travail ?

Cette façon d'aborder les mondes du travail et plus spécifiquement les mondes ouvriers et leurs extensions spatio-temporelles, ne peut-elle pas être reprise, en la réaménageant quelque peu, pour étudier, à travers les activités, le quotidien des personnes en attente d'un poste ou qui travaillent, salariés disposant d'un emploi ou indépendants développant une activité en libéral, « *gens du privé, gens du public* »[18], cadres et employés ; autrement dit tous types d'emplois (temps pleins ou partiels), de professions, de statuts, de catégories socioprofessionnelles, de carrières (continues ou discontinues). Au-delà de leurs divergences, n'existe-t-il des points communs dans leur manière de « faire avec » le travail. Et comme l'affirme Olivier Schwartz : « *Récuser l'homogénéité entre des groupes ne doit pas empêcher pour autant de reconnaître les proximités, les transitions, les continuités qui peuvent exister entre eux* » (Schwartz, 1998 : 58). Une

17 Propos cités par Françoise Loux dans son compte rendu « Pour une anthropologie de Paris », entre autres sur l'ouvrage de Daniel Roche, *Le Peuple de Paris*, paru en 1981 (Loux, 1983 : 71).
18 Titre de l'ouvrage de François de Singly et Claude Thélot (1988).

porosité entre les milieux (ouvriers et paysans ; ouvriers et employés), une mixité sociale ne sont pas à nier.

N'est-il pas temps de penser le rapport travail et hors travail, de le penser autrement ? N'est-il pas temps de proposer une lecture des scènes sociales du travail, en tenant compte des acquis et en les prolongeant[19] ? « *Sans doute le moment*, comme le suggère Jean Viard, *est-il venu de reposer la question du travail, pour que celui-ci ne soit pas uniquement assimilé à un revenu. Repensé dans cette trame de fond du temps à soi, il doit être relégitimé dans son utilité pour la communauté, dans la créativité qu'il engendre pour soi-même, mais avec la conscience qu' " on n'est plus son travail " et que la dynamique entre temps privé, temps libre et temps de l'emploi coproduit les liens sociaux et les valeurs communes.* » (Viard, 2002 : 195).

Un certain nombre d'auteurs se sont risqués à l'exercice avant nous, cherchant à définir les contours sociaux du travail. Pour Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1994, 2004), il y a une relation indissoluble entre le travail et la famille, deux pôles qui font l'insertion sociale des individus : « *De sorte que la place de chacun dans la famille renvoie à sa place dans le travail et réciproquement* » (Barrère-Maurisson, 2004 : 22). Ces places répondent à une même logique. C'est dans ce contexte qu'elle s'intéresse au partage des tâches au sein des familles. Les inégalités qu'elle y observe ne la laissent pas indifférentes, elle adopte une démarche engagée, « *pour faire avancer l'égalité entre les sexes* ». De ce point de vue, suivant en cela les thèses sur le travail des femmes développées dans les années 1970, il est nécessaire, dit-elle, de redéfinir conceptuellement le « travail » et de l'envisager dans une acception large qui incluraient le professionnel et le domestique : il y aurait donc un travail professionnel (rémunéré), un travail domestique et parental (non rémunéré) et le non-travail, ces dimensions se déclinant en cinq temps distincts (professionnel ; domestique et parental ; physiologique et personnel) qui composent les emplois du temps des actifs. C'est en tenant compte du partage de ces différentes formes de travail entre les hommes et les femmes que peut se voir comment s'opère la répartition des rôles, et par là comment se formalisent leurs inégalités, que peuvent se lire, nous dit Marie-Agnès Barrère-Maurisson, les disparités dans les pratiques quotidiennes individuelles et familiales. Cette nouvelle lecture serait

---

[19] Une démarche qui évite somme toute un surpositionnement.

la base d'un « *nouveau contrat entre le travail et la famille* » (Barrère-Maurisson, 2003).

Dominique Méda n'est pas, quant à elle, convaincue d'une telle démarche : dans notre « *société de service* », si le travail est compris dans son sens large, si « *toute activité est appelée à devenir travail* », si « *la distinction entre le travail et les autres activités est désormais dépassée* », que sont, se demande-t-elle, dans ces conditions, concrètement ces activités ? (Méda, 1998 : 299-300). Elle considère que « *le problème n'est donc pas de donner la forme travail à des activités de plus en plus nombreuses, mais au contraire de réduire l'emprise du travail pour permettre à des activités aux logiques radicalement différentes, sources d'autonomie et de coopérations véritables, de se développer* » (Méda, 1998 : 300-301). Il s'agit plutôt, pour elle, de réduire la place du travail dans nos vies, car, avec ses à-côtés, ils occupent la majeure partie de la vie éveillée ; il s'agit de désenchanter l'espace de la production, le travail, pour enchanter d'autres espaces, tout à chacun devenant « multiactif ».

Ni dans la lignée de la première optique même si, d'un certain point de vue, nos démarches se rejoignent[20], ni dans celle de la seconde, nous ne cherchons à redéfinir le travail (emploi, formation, compétence, etc.), mais plutôt à saisir la place que les acteurs, actifs, chômeurs ou retraités, lui confèrent dans toutes leurs activités quotidiennes et festives. C'est précisément en nous attachant à l'ensemble des activités effectuées au travail et à domicile, activités qui produisent les scènes de la vie ordinaire, aux va-et-vient, des sphères professionnelles et domestiques (qui se composent de valeurs, de compétences, de gestes, d'objets, de services, de gens, etc.), entre ces deux lieux, deux points extrêmes d'un continuum, d'un « continuum fluide »[21] (Di Méo, 2007) autant qu'aux types de liens qui se formalisent dans ce contexte, que nous accèderons aux géographies et aux cadres de l'expérience (Schwartz, 1993 : 296) du

---

[20] Comme, par exemple, montrer les transferts de qualification (compétences), d'une sphère à l'autre, saisir les effets de l'activité professionnelle sur la vie familiale.

[21] Si cette expression sert à caractériser pour Guy Di Méo comme pour nous la dynamique fluctuante d'un processus, nous ne nous la mobilisons pas de façon identique. Pour Guy Di Méo, elle sert une démonstration sur les constructions identitaires se déclinant du sujet humain aux groupes, aux collectivités les plus diverses compris dans leurs rapports territoriaux, alors que pour nous, elle sert une démonstration sur la place du travail, effective, matérielle ou symbolique, se déclinant du lieu professionnel au lieu de résidence et réciproquement, au travers les activités de la vie ordinaire et extra-ordinaire.

travail, et pourrons alors nous interroger sur les configurations d'une vie professionnelle en continuum. C'est ainsi qu'il nous semble que le travail, compris comme un fait social total, fait culture. La notion de culture, entendue de la sorte, reste, à notre avis, opérationnelle pour définir ce quotidien de travail ; aussi contrairement à ce que suggère Michel Lallement (2007 : 369), nous n'y renonçons pas, choix sans doute influé par une socialisation à la discipline ethnologique. Cultures pratiquées, « pratiques cultivées » ne font-elles pas la « raison pratique » des cultures ordinaires professionnelles. Ces cultures qui renvoient à des représentations, des valeurs, des règles, des normes, des pratiques, ne sont plus seulement à lier à une fonction exercée, à un métier, à une profession exercés dans un lieu donné, mais aussi à des manières de faire, de dire, de vivre et d'être dans un temps et un contexte donnés. L'approche ethnographique doit nous aider à aller au plus prés de ces cultures.

Avant de mettre à l'épreuve la problématique proposée, la première partie de ce mémoire qui se veut une réflexion de synthèse, revient sur les conditions de son émergence, en l'inscrivant dans l'évolution de la réflexion sur le travail et la famille dans les différents champs de l'ethnologie, de la socio-anthropologie et de la « sociologie ethnographique », françaises, des années 1970 à nos jours, et ce sans pour autant prétendre à un examen exhaustif des productions. Il s'agit simplement de fournir quelques repères chronologiques des perspectives de recherche développées sur ces objets.

La deuxième partie, nourrie de nos propres expériences d'enquête et des travaux existants sur les sujets qui nous intéressent, prend la « Maison » et le « Travail », bases de l'organisation quotidienne des actifs (homme ou femme, célibataire ou marié, parent ou non), comme élément structurel du plan. En partant d'une comparaison des activités de même type (habiter, déménager, décorer, bricoler, manger, se vêtir, se divertir, faire la fête, communiquer, etc.) qui se déroulent à la fois sur les lieux de résidence et de travail, nous questionnons le processus de continuum pour chacune d'entre elles, l'expression du sens, du degré, de la nature et de l'intensité de leur lien : nous sommes particulièrement attentive aux expressions du travail à domicile et aux expressions du domestique et du familial au bureau ou à l'atelier. C'est donc en recoupant logiques de territoires et logiques d'activités, et de fait logiques individuelles ou collectives, que

nous essayerons de montrer comment se manifestent, dans ce cadre, donc concrètement, les relations travail et hors travail.

PARTIE I : TRAVAIL, DOMICILE ET AUTRES ESPACES, ETHNOLOGIE DES LIENS. ETAT DES LIEUX ET CHEMINEMENT D'UNE REFLEXION

Dans cette partie, nous nous attachons donc à présenter la façon dont les sciences sociales, en l'occurrence l'ethnologie de la France et la sociologie mobilisant l'ethnographie comme méthode d'approche (par exemple, Bouvier, 1989 ; Weber, 2001 ; Schwartz, 1990), ont questionné explicitement ou implicitement le rapport entre habitat et travail, et ce à partir des années 1970, période où l'ethnologie contemporaine de la France se développe. Cette orientation tend clairement à décloisonner des champs disciplinaires tels que ceux de la famille, du travail, du loisir, de l'habitat, de l'organisation, de la consommation, etc., ce qui montre aussi la complexité du sujet. Sans être exhaustif, il nous semble nécessaire qu'un retour soit fait, ici, sur les travaux français[22] qui traitent de ces thèmes afin de mettre en évidence les logiques de pensée des auteurs (y compris les nôtres), à des périodes données, apportant des repères temporels aux conditions et aux contextes d'émergence conceptuelle de notre problématique et notifiant les filiations intellectuelles qui en ont permis l'aboutissement. Il s'agit en quelque sorte de revisiter les différents travaux réunis à la lumière de nos interrogations en restituant leur valeur heuristique à partir de leur substance empirique.

---

[22] Le dépouillement principalement des revues *Ethnologie française* et *Terrain*, complétés d'ouvrages, nous apparaissant clés sur le sujet, donne déjà un bon aperçu des questionnements qui nous intéressent. Il est clair que nous avons opéré une sélection en fonction de notre problématique, de la démonstration que nous souhaitions faire et de nos propres sensibilités de recherche ; de la sorte, nos lecteurs ne manqueront certainement pas de souligner les références non mentionnées, par choix ou par oubli, par négligence peut-être, et la place laissée à des références qui peuvent *a priori* apparaître comme des sources secondaires.

CHAPITRE I : DE LA MAISONNEE AU BIDONVILLE, VERS LA SEPARATION DES LIEUX DE TRAVAIL ET DE RESIDENCE (LES ANNEES 1970)

Les années 1960-1970 marquent un tournant décisif en ethnologie, passant « du grand au petit » (Bromberger, 1987). Cette nouvelle échelle d'observation conduit au développement des monographies locales puis thématiques, à l'adoption d'une démarche privilégiant le « micro », un lieu, « unité sociale concrète » ou un groupe, ensemble d'individus socialement définis ou encore un thème précis, pour y appréhender les logiques sociales, en articulant parfois le local au global. Ce changement de perspective disciplinaire se confirmera les décennies suivantes. Aussi, si nous avons choisi de commencer notre état des lieux à partir des années 1970, c'est qu'il nous apparaît que cette période charnière annonce ce qu'adviendra l'ethnologie contemporaine de la France et que, par ailleurs, elle incarne une période de bouleversements sociaux significatifs, un contexte en ébullition où, pour aller vite, les ouvriers et les femmes sortent dans la rue et prennent la parole, actes non sans conséquence sur les options de recherche en sciences sociales.

Ainsi, dès les années 1960, émergent des travaux sociologiques sur le travail salarié féminin, le travail ouvrier féminin mobilisant un savoir domestique ou sur les budgets-temps, travaux dont les auteurs sont bien souvent des femmes. Dans les années 1970, certaines analystes féministes sont clairement à visée politique : si elles mettent l'accent sur les formes d'exploitation salariale et les luttes qui en découlent, elles se penchent surtout sur le statut du «travail domestique » qui concerne, disent-elles, toutes les femmes, modifiant les conceptions sociologiques qui ont cours jusqu'alors. Plus tard, d'autres recherches, d'autres chercheurs, hommes ou femmes, poursuivront la réflexion entamée à cette époque sur la question de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des femmes qui travaillent, l'imbrication des sphères professionnelles et familiales, à partir entre autres, d'approches biographiques des trajectoires de vie, de l'étude des emplois du temps, et reviennent, par là, sur le fondement des répartitions traditionnelles des rôles féminins et masculins, de la division du travail entre les sexes, autant d'optiques toujours renouvelées et creusées qui sont de celles qui, même si nous

ne reviendrons pas dessus, nous intéressent parce qu'elles ont remis en cause la séparation classique entre les espaces de vie, ont aboli les frontières des champs disciplinaires et parce qu'elles ont permis que le thème de genre traverse, recoupe celui des activités (Maruani, 2000).

Parallèlement, on assiste, comme le rappelle Noëlle Gérôme, dans les années 1970, au « *développement dans le public de l'intérêt pour les cultures régionalistes, pour les groupes minoritaires, les technologies anciennes paraît avoir fait éclater à l'évidence à l'intérieur du monde industriel et ouvrier, l'importance de sa propre histoire et de sa propre culture* » (Gérôme, 1984a : 124). La recherche sociologique de ces années a entrepris de « *réhabiliter l'ouvrier en mettant l'accent sur le moi et le sentiment d'identité du travailleur* », de le sortir de sa passivité à l'oppression (Denieuil, 1982 : 33). Il faudra cependant attendre les années 1980 pour voir véritablement, en France, se consolider l'intérêt ethnologique pour ces univers industriels, et ce malgré la naissance de certains écomusées, révélateur d'un souci patrimonial, et l'engouement de la sociologie du travail pour les manifestations de la rationalité productive et les modes de résistances explicites ou implicites au sein des usines, sous doute plus perméable à la prévalence du marxisme (1945-1960). Se lit ici un décalage temporel des intérêts des deux disciplines (sociologie et ethnologie), intérêts qui convergeront plus tard. Un décalage de méthode s'ajoute également. Jean Peneff rappelle que les observations participantes en usine, démarches lentes, ne sont pas absentes des travaux des sociologues mais que cet intérêt méthodologique s'amenuise pour préférer des méthodes plus rapides (entretiens, statistiques), après 1960, date à laquelle la discipline s'établit institutionnellement (Peneff, 1996 : 40). A partir de ce constat, ne peut-on pas dire que les ethnologues s'introduisent d'une certaine manière dans la faille laissée par les sociologues, et ce même si ces derniers n'abandonneront pas complètement cette méthode ou y reviendront.

Dans les années 1970, il semble bien que le retour ethnologique aux sources ait d'abord été paysan. Selon Christian Bromberger, les études locales trouvèrent « *un contexte idéologique favorable à leur épanouissement : la valorisation du " pays ", les aspirations à la convivialité, la nostalgie… donnaient à tout témoignage sur la vie locale autrefois un prix – affectif et commercial – particulier.* » (Bromberger, 1987 : 78).

Après les périodes d'exode, le monde rural connaît un nouvel attrait. Les ethnologues ne s'y trompent pas et vont enquêter dans les campagnes françaises. Il y a ceux qui suivent les pas des folkloristes, spécialistes des mœurs et coutumes locales, ou des géographes, peut-être même des sociologues, mais qui s'en démarquent toutefois en enquêtant sur d'autres objets et autrement que leurs prédécesseurs, certains travaillant au Musée national des arts et traditions populaires ; il y a ceux qui ont dû abandonner leur « terrain exotique », les « rapatriés », poussés pour des raisons politiques hors des frontières des pays étudiés et qui recherchent des terrains, des communautés où ils pourront exercer leur métier de la même manière qu'ils le faisaient ailleurs, rendant moins difficile leur reconversion ; enfin, il y a ceux qui sont encore d'une autre mouvance, une nouvelle génération attachée (pour certain(e)s) au Laboratoire d'anthropologie sociale (LAS). Le monde rural traditionnel en passe de fortes mutations présente un caractère idéal, pour qui veut s'arrêter sur un présent ancré dans le passé mais non épargné par le changement, sur un passé qui a perduré mais que le présent tend à rogner, à faire disparaître.

Le monde urbain commence tout juste à intéresser les ethnologues qui trouvent dans les cités de transit, les bidonvilles, un nouvel objet d'étude sur lequel ils peuvent appliquer leur regard distancié et qui trouvent dans la marginalité des habitants, l'éloignement nécessaire à l'exercice ethnographique.

I. La maison, entre reproduction et production

Une part des recherches consacrées à la société paysanne traditionnelle va alimenter les études sur la culture matérielle. Le Musée national des arts et traditions populaires dont le premier département a été créé en 1937 consacre ses collections à la « civilisation matérielle » (maisons rurales, outillage, mobilier, artisanat, costume, etc.), aux structures sociales et aux « traditions et littératures orales ». Il a été l'initiateur de nombreuses enquêtes sur la vie domestique et les métiers traditionnels, où il s'est agi de recueillir la parole des anciens, les « dernières traces » de l'utilisation du matériel agricole traditionnel, de dresser un tableau des « pratiques rurales passées ou résiduelles », souvent dans l'optique d'une ethnologie de l'urgence, de sauvegarde. Certains chercheurs vont cerner l'organisation conjugale dans le passé rural (Segalen,

1980) tandis que d'autres vont étudier l'articulation de la modernité et du passé dans le quotidien campagnard (Tardieu, 1974). C'est aussi le temps des approches interdisciplinaires (Cuisenier, Segalen, 1986 : 80-83) : L'Aubrac puis Le Châtillonnais dont le village de Minot, suivi des Baronnies pyrénéennes.

Les monographies villageoises feront florès. « *Dans les sociétés traditionnellement étudiées par les ethnologues, l'étude de l'organisation sociale se confond avec celle de la parenté qui englobe les catégories du politique, du religieux, de l'économique ; dans nos sociétés, d'autres groupements, faits et institutions débordent et recoupent la parenté et sont l'objet d'une analyse ethnologique.* » (Cuisenier, Segalen, 1986 : 77). La famille, ou plus largement la parenté (entité de reproduction) et le travail (entité de production) se présentent comme des composantes parmi d'autres de la société et des champs disciplinaires classiques pour qui s'intéresse à un groupe socialement et professionnellement déterminé, s'inscrivant sur un territoire donné et relevant en particulier du secteur primaire.

Les travaux sur le monde rural seront de ceux qui marqueront le moins la césure entre ces champs sociaux et disciplinaires. C'est l'objet d'étude, en lui-même qui le permet. Le lien entre travail, domicile et famille est inextricable. Dans son ouvrage « Mari et femme dans la société paysanne » (1980), Martine Segalen, soutient ainsi que « *De la solidarité maison-ménage-exploitation découle une organisation familiale du travail qui détermine une partie importante des relations de parenté. On fait appel à la parenté plus élargie, aux cousins, aux oncles et tantes dans les cas de crise familiale : accouchement, maladie. On leur demande de l'aide pour un battage et une vendange. Mais dans la vie quotidienne le travail de chaque jour repose le plus souvent sur les épaules du mari et de la femme, des parents de l'un des deux, avec l'aide des enfants et parfois de domestiques.* » (Segalen, 1980 : 88). La maisonnée est à la fois espace de reproduction et de production, espace du domestique et du travail.

Cependant, dans maintes études, les chercheurs, sans doute par commodité ou par choix d'optique, privilégieront l'une ou l'autre des dimensions, confortant la séparation entre l'intérieur et l'extérieur, le domestique et le professionnel, le féminin et le masculin. Certains comme Suzanne Tardieu dans l'Orne (1974), choisissent de n'étudier que les équipements ménagers à l'intérieur d'une demeure en excluant « *ce qui relève plus particulièrement de l'ordre professionnel, agricole ou artisanal* » (Tardieu, 1974 : 107).

D'autres préféreront s'attacher au travail et ses outils, valorisant les techniques agricoles, leurs processus - certains diront les chaînes opératoires - dans une commune ou une région données ou dans différentes régions pour noter les variations. La culture paysanne se découvre à partir de l'inventaire des objets techniques ou domestiques et de l'étude du contexte de leur usage.

I.1. La ferme : le refuge et « le tertiaire du paysan »

La « maison » reste au cœur des réflexions sur cette culture, et certains auteurs soulignent bien la polyvalence de ses espaces, parfois la cohabitation obligée, nécessaire des hommes et des bêtes. « (…) *la maison est, pour le paysan de ces sociétés patriarcales, l'abri minimum pour ses bêtes et ses outils ainsi que pour sa famille* » (Drulhe, 1973 : 110), insiste Marcel Drulhe. Ce dernier propose une analyse originale des modes d'habiter traditionnel dans le Gers qui tient compte du croisement du haut et du bas, du clair et de l'obscur, du Nord, de l'Ouest, du Sud et de l'Est, du jour et de la nuit, du masculin et du féminin. C'est ainsi considère-t-il que l'on peut montrer comment chaque type d'habitat correspond à une façon d'occuper les pièces, de faire et de s'occuper, d'y vivre. Nourrissant notre réflexion, la thèse qu'il développe nous a engagée à citer longuement ses propos : « *Si la maison est un outil, cela veut dire qu'elle est un système de sous-espaces, de lieux que le paysan a construit pour son travail. Toute la vie du paysan, i.e. de la société domestique est dominée par la production de biens dont il a besoin pour vivre, voire pour survivre. Ceci ne veut pas dire que la vie paysanne traditionnelle soit en quelque sorte le synonyme pur et simple de travail : divers événements sont occasions de fêtes et d'agapes. Toutefois la multiplicité des productions dans une polyculture quasi autarcique laisse à ces travailleurs peu de répit.* (…) *C'est dans ce contexte de travail qu'il convient d'analyser la structure de la maison. Puisque la société domestique traditionnelle est une unité économique dont la production assure l'existence et la solidarité (quelquefois l'indépendance), il convient de considérer la maison comme une structure de locaux se rapportant au travail ou à son absence et à tout ce qui s'y rattache. On peut donc distinguer dans la maison des espaces de travail, des espaces de consommation ou de* non-travail, *des espaces de circulation et enfin des espaces de réserve. Par rapport aux*

gens et aux choses qui sont sous le même toit, chacun des espaces est plutôt fréquenté par la femme ou par l'homme, soit comme lieu de passage, soit pour refaire ses forces, soit pour travailler. » (Drulhe, 1973 : 99-100). Certains espaces domestiques plus que d'autres renvoient au travail, à l'une des dimensions du travail paysan que l'auteur qualifie de « tertiaire ». La prise en compte de cette dimension tertiaire et donc des espaces appropriés à l'exercice des activités concernées – et il ne s'agit pas ici des tâches administratives ou de comptabilité qui incombent à l'agriculteur entrepreneur que l'on connaît aujourd'hui - nous apparaît une ouverture dans l'essai de caractérisation des activités de travail réalisées à domicile et de leurs multiples facettes : « *La maison apparaît comme le tertiaire du paysan. Si c'est un lieu où l'on travaille parfois il ne faut pas entendre travail au sens d'activité génératrice de biens : c'est plutôt ce lieu où l'on prépare la production qui a lieu ailleurs. Lieu de services, au sens économique du terme, la maison est en quelque sorte* excentrée *quant à la production.* » (Drulhe, 1973 : 103). Ce principe semble aussi s'appliquer aux activités des pêcheurs qui tirent eux les fruits de leur travail de la mer et non de la terre.

I.2. La maison de pêcheur : un outil nécessaire à l'exercice du métier

Les travaux de Noëlle Gérôme sur la maison des pêcheurs de Saintonge situé sur l'estuaire de la Gironde, en effet, ne le contredisent pas. Cela tient à l'approche choisie par les auteurs pour aborder leur objet. Selon Noëlle Gérôme, « *il y a sans doute quelque naïveté à vouloir analyser de façon réductrice les différents aspects d'une vie quotidienne, différente de l'expérience la plus courante en matière d'habitat, séparer (en vertu de quel principe topographique) ce qui est de la terre et ce qui est de la rivière, isoler la maison du pêcheur du port et le pêcheur de sa famille.* » (Gérôme, 1981 : 43). La fonction prend-elle alors le dessus de la structure ? L'auteur montre que cet habitat est d'abord fonctionnel. Il « *appartient à une sorte de domaine spatial discontinu qui comprend également l'appontement du bateau, la cabane du port, le jardin* (…) » (Gérôme, 1981 : 41). Les espaces de l'habitation sont distribués selon les activités, les exigences d'ordre privé ou professionnel du pêcheur. L'auteur constate que ces pratiques spatiales se sont maintenues, bien que les conditions de travail de ces professionnels aient changé : « (…) *le cheptel marin disparaît progressivement. Malgré*

cela les maisons des pêcheurs ont continué d'assurer, en les adaptant, les fonctions qui leur étaient assignées jadis par leurs habitants : repos, certes et abri de la vie familiale, mais aussi entrepôt et atelier de réparation d'un précieux matériel de pêche, préparation des poissons et des crustacés pour la vente, affirmation et exaltation du statut professionnel et social, manifestation de la solidarité du groupe dans la recherche de la proximité de ses habitations. » (Gérôme, 1981 : 38). La maison connaît donc une instrumentalisation professionnelle et surtout insiste Noëlle Gérôme**,** « *La combinaison de l'espace professionnel et de l'espace privé, la participation des membres de la famille et surtout de la femme à l'activité professionnelle, l'originalité du groupe des pêcheurs à l'intérieur du village font qu'au-delà des aménagements nécessaires au métier, l'agencement général de la maison obéit aux valeurs qui règlent la vie des marins et l'image sociale du groupe, chacun des habitants des maisons, hommes ou femmes, ayant recours à un même système de références pratiques, techniques, esthétiques et sociales*. » (Gérôme, 1981 : 41). L'intérêt d'une analyse des liens entre le domicile et le travail et par là entre la famille et l'économie se confirme.

Ces considérations sur la France rurale traditionnelle ne doivent pas faire oublier que ces travaux ont été réalisés à une période où le paysage socio-économique français est en profonde transformation. Par réaction contextuelle, certains chercheurs vont s'accrocher au passé et d'autres au présent. Le village trouve un intérêt auprès des uns parce qu'il incarne l'héritage paysan, ou des autres, parce qu'il n'échappe pas au processus de changement.

C'est tout l'espace rural qui est en mutation. Le monde rural s'ouvre sur l'extérieur et les mouvements de populations courants. Les villages voient, avec l'aménagement de lotissements, leur population augmenter et se métisser avec de nouveaux arrivants, ouvriers ou employés. Les exploitations agricoles familiales deviennent parfois de véritable entreprise, ce qui oblige les femmes qui y travaillaient à en sortir et à trouver un emploi (d'appoint) ailleurs, hors du village. Les agriculteurs sont amenés à se rendre dans les coopératives, les syndicats situés hors de leur commune. Les résidents ruraux qui ne sont plus forcément des paysans ou des artisans, sont eux souvent amenés à travailler dans les usines et les bureaux des villes voisines (Cuisenier, Segalen, 1986 : 85). Travailler en dehors du village n'est pas un phénomène nouveau. C'est l'observation des mouvements contemporains qui invitent les chercheurs à faire de la

mobilité une question majeure. Ces derniers se penchent ainsi sur les mouvements migratoires nationales entre la campagne et la ville, d'aujourd'hui et d'hier. Ouvriers du bâtiment venus du Limousin au XIXème siècle (Corbin, 1980), commissionnaires à l'Hôtel Drouot venus eux de Savoie (Lemonnier, 1980) et bien d'autres encore métiers parisiens qui ont donné lieu à des études sur le développement d'une immigration économique régionale, sur la formation des réseaux d'entraide dans la capitale, sur l'inscription sociale et professionnelle de ces derniers, et malgré tout sur les difficultés d'intégration de ces populations de travailleurs. Pour les ethnologues, le passage d'une société rurale traditionnelle à une société industrielle moderne est entamé.

II. L'habitat précaire du sous-prolétaire : le repos de l'ouvrier migrant

L'immigration des travailleurs français et surtout étrangers devient une question centrale qui marque les années 1970, et l'on doit plus alors la réflexion sur le sujet à des sociologues et des historiens qu'à des ethnologues, en dehors de Colette Pétonnet, pionnière d'une anthropologie urbaine française, attentive au quotidien des couches basses de la société, composées de nationaux et d'étrangers, de ruraux ou d'urbains, installés dans de vieux quartiers ou des bidonvilles, des cités de transit, de nos banlieues en région parisienne ou marseillaise (Pétonnet, 1979, 1982). La précarité est au cœur de ses préoccupations. C'est en suivant ces « gens » au propre et au figuré dans leurs parcours qu'elle propose une description fine et exemplaire des bidonvilles, de leur naissance à leur destruction, puis des pavillons auxquelles certaines de ces familles accèdent ou des HLM où d'autres sont relogées. Au fond ce qui la soucie, c'est de nous faire accéder aux conditions matérielles de cette classe sous-prolétarienne, à ses rêves et ses désillusions, à ses douleurs physiques et psychiques. De la relation entre le travail et l'habitat, nous ne saurons malgré tout peu de choses. Nous apprenons toutefois que les bidonvilles sont bâtis sans permis de construire sur des terrains qui jouxtent parfois l'usine dans laquelle les habitants travaillent ou ont travaillé. Ces derniers aménagent, bricolent tant bien que mal leur intérieur et trouvent des arrangements, avec le gardien de l'usine, pour se fournir en eau potable et en électricité. « *Le bidonville, dans son*

ensemble, permet un art de vivre adapté à la condition d'incertitude de l'émigré récent » (Pétonnet, 2002 : 96)[23], permet des solidarités familiales, une protection des nouveaux, un refuge des sollicitations extérieures, une préservation des identités ethniques, et ce bien que les familles ainsi regroupées viennent d'horizon divers. A la destruction du site, ces familles seront dispersées et s'éloigneront souvent de leur lieu de travail. « *L'éloignement du lieu de travail entraîne une réduction du temps de vivre pour soi et un surplus de fatigue. Pour l'homme, tripier des Halles, ou Portugais de Moulin Brûlé, qui avait réalisé un équilibre temporel entre l'effort et la détente, c'en est fini de rentrer tôt à la maison, d'y revenir casser la croûte à la pause, d'offrir sa présence aux enfants. Un choix s'impose : garder l'emploi et lui sacrifier son temps de trajet, ou quitter l'emploi pour en trouver un plus proche, ce qui ne va pas sans difficultés, notamment dans les communes peu industrialisées, ou, comme on vient de le voir, sans déchirement* » (Pétonnet, 2002 : 158). L'adaptation aux nouvelles conditions de vie, en pavillon ou HLM, n'est pas simple. L'enjolivement et le confort physique ne sont généralement pas la priorité, la logique de la baraque est conservée. Le travail selon la tâche exécutée est plus ou moins valorisé par les individus, leur conjoint, mais quoi qu'il en soit, il structure la vie de ces migrants qui « *viennent travailler comme on monte à l'assaut, tout leur effort tendu vers l'amélioration de leur statut là-bas, au pays d'origine, où se situe leur système de référence.* » (Pétonnet, 2002 : 227). « *Venus pour travailler, ils travaillent tout le temps, même le dimanche, " au noir ", ou à l'usine comme Luciano qui, se plaignant de ce que son salaire horaire ne dépasse pas celui des jours ordinaires, essuie les moqueries du chef : " Il n'a qu'à pas travailler le dimanche s'il n'est pas content. "* (…) *Il faut plusieurs années pour s'apercevoir que se tuer à la tâche ne les rendra pas plus riches* (…) » (Pétonnet, 2002 : 229-230), parfois il est déjà trop tard. En effet, ces hommes s'épuisent au travail, la fatigue physique faisant partie de leur condition. Leur corps est endolori, quand il ne devient pas malade, invalide. C'est alors que « *L'interdiction de travailler supprime un reste de liberté.* » (Pétonnet, 2002 : 247), renvoie à une perte d'estime de soi car « *l'intérêt de travailler en France ne réside pas dans l'accession au mode de vie nationale, mais dans l'économie réalisée*

---

[23] En 2002, les éditions du CTHS republient en un seul ouvrage, les deux ouvrages classiques de Colette Pétonnet datés de 1979 et de 1982, redonnant au texte sa forme originelle.

chaque mois et patiemment additionnée » dans le but de finaliser ses projets dans son pays natal (Pétonnet, 2002 : 257). Colette Pétonnet nous livre ici un précieux cas d'époque.

III. Pour conclure

De ces années, nous retenons entre autres l'attrait des ethnologues pour le monde rural, les techniques agricoles et domestiques, les structures et les modes d'occupation de l'habitat. Les maisons qu'ils étudient sont celles des paysans, des pêcheurs, des artisans. Elles portent les traces tangibles de l'activité professionnelle qui relève du secteur primaire, et par là, celles d'une imbrication des lieux de production et de reproduction. Dans ce contexte économique, le lien entre famille et économie, domicile et travail n'est pas à démontrer. Certaines compétences sont acquises pour répondre à cette double demande. Ainsi, les filles ont longtemps été formées à la couture non pas seulement pour avoir les moyens d'entretenir au quotidien leur futur foyer, mais aussi pour acquérir des compétences professionnelles (à vendre) et apporter un salaire d'appoint à la famille (Monjaret, 2001d).

C'est sans doute cette leçon que les ethnologues retiendront et qu'ils mettront à profit pour étudier les univers urbains qu'ils découvrent tous juste et qui renvoient plutôt à une séparation des lieux. Ainsi, ils n'oublient pas pour l'heure d'interroger les signes du travail à domicile. En revanche, ils ne sont pas encore attentifs aux signes domestiques au travail. De nouvelles perspectives de terrain s'ouvrent alors aux ethnographes : du rural à l'urbain, de l'artisanat à l'industrie, de la famille immigrée à la famille ouvrière, des conversions thématiques, des glissements de terrain s'opèrent.

CHAPITRE II : LA CULTURE OUVRIERE, DES TERRITOIRES DE VIES (LES ANNEES 1980)

Les années 1980 apparaissent décisives dans ce qu'adviendra l'ethnologie contemporaine en ouvrant des chantiers encore à défricher. On assiste à l'ouverture progressive des ethnologues du domaine français à la culture urbaine et industrielle, et dans ce cadre, la culture matérielle est toujours une optique valorisée. Si un déplacement s'opère progressivement du village à la ville[24], il reste qu'au début de ces années, le travail artisanal, rural comme urbain, et ses marques identitaires, demeurent au cœur de la réflexion des ethnologues attachés à un passé qui s'ancre dans le présent. Ces derniers sont à la recherche de petits terrains ruraux ou de petites « niches » urbaines (Bromberger, 1997 : 297), de lieux de production artisanale traditionnelle dans lesquels la famille participe du système économique. Ces milieux de travail sont d'autant plus privilégiés, par les chercheurs, qu'ils ont peine à résister aux mutations.

Les tisseurs de Lyon sur lesquels s'est penché Jacques Vallerant en sont un bon exemple : ces artisans de la soie ont longtemps fonctionné sur une mise en commun du territoire domestique et professionnel et leur poids déterminant dans l'économie locale est au fondement d'une identité, toujours vivace qui dépasse largement les frontières du quartier dans lequel la majorité d'entre eux était implantée (Vallerant, 1981). Les ébénistes du Faubourg Saint-Antoine à Paris qu'a étudié Odile Luginbühl-Hargous en sont un autre exemple. Dans les années 1930, il n'est pas rare que les « hommes de métier » de l'ameublement logent à côté de leur atelier, sur le même palier ou, du moins dans le même immeuble. Progressivement soucieux de leur confort de vie et devant la cherté de l'immobilier parisien, les artisans vont habiter en banlieue séparant alors

[24] Ce regard porté sur les univers des citadins va cependant les obliger à une remise en question des unités d'observations tout en préservant l'idée d'altérité culturelle dans le choix de leur « terrain ». Les unités d'observation sont plus éclatées et impliquent de nouveaux modes d'approche : l'étude des groupes restreints (artisans, ouvriers, marginaux…), celle d'un lieu plus circonscrit (atelier, entreprise, logement, quartier…) ou le choix d'une thématique précise semblent être préférés à la monographie. Les ethnologues n'échappent pas à une segmentation de leurs objets de recherche. Les mutations urbaines et économiques, facteurs de changement des pratiques, semblent placer l'observateur du côté de la séparation des lieux et des sphères.

logement et atelier. Les expulsions immobilières des années 1970 vident quant à elles le quartier d'une partie de ses ateliers, marquant la dislocation du groupe de travail. Ceux qui restent se replient sur eux-mêmes (Luginbühl-Hargous, 1982).
Dans un contexte particulièrement favorable, les chercheurs s'ouvrent à d'autres univers de travail : après les ateliers artisanaux, ils passent aux ateliers des petites usines, respectant l'unité observable.

I. Le travail en question : l'émergence d'une ethnologie industrielle

Au tournant des années 1980, l'entreprise (et ses groupes sociaux : patrons, cadres, employés) ainsi que la classe ouvrière dans leur inscription urbaine, et rurale d'ailleurs, s'affirment, comme les objets d'étude, majeurs des ethnologues, et ce même si les artisans et les commerçants urbains, compris dans la spécificité de leurs espaces et leur métier ainsi que d'autres objets d'étude encore font aussi partie des préoccupations des chercheurs. En 1984, les revues *Ethnologie française* (Gérôme, 1984) et *Terrain* (Morel, Vallerant, 1984) y consacrent un dossier, suivies en 1986 de la revue québécoise *Anthropologie et Sociétés* (Copans, Bernier, 1986). La jeune mission du patrimoine ethnologique publie en 1985 son Cahier 1 sous la direction de Gérard Althabe sur les « Sociétés industrielles et urbaines contemporaines », actes d'un colloque daté de 1983, et son Cahier 4 sous la direction Alain Morel sur les « Cultures du travail » : autant de publications révélatrices de ce nouvel engouement. Par ailleurs, en 1982, à la demande du Ministère de la culture, une commission « Ethnologie et civilisation industrielle » réunit les spécialistes du domaine pour mesurer l'essor de ce nouvel intérêt social, culturel et scientifique et pour penser les programmes de recherche à venir (développement de marché et solidarité familiale et locale, mise en culture de ces cultures techniques, réseaux d'échange, etc.). Les auteurs du rapport promeuvent alors une recherche appliquée et impliquée (Gérôme, Rignault, Vallerant, 1983). Parallèlement, dans des conditions similaires, un autre groupe réfléchit sur « Espace et culture au travail » (Perrinjaquet, Rotmann, 1983) et leurs conclusions sont assez semblables. Selon David Charrasse et Gérard Noiriel, on doit en partie cette impulsion au changement de gouvernement en 1981 : « *La Gauche, émanation des " travailleurs ", se doit d'impulser la " culture populaire ". Il faut donc " réhabiliter "*

le monde du travail, et puisque l'objectif est de " relancer l'économique par le culturel " et qu'il faut " réconcilier les Français avec l'entreprise " : plus les usines ferment et plus le discours sur le "patrimoine industriel" et sur la " mémoire du travail " s'intensifie. » (Charrasse, Noiriel, 1986 : 17). Il en résulte une conciliation entre la recherche scientifique et l'action culturelle, une implication commune entre les chercheurs et les acteurs locaux. Les expériences que nous relatent Noëlle Gérôme dans le Poitou (1986) et David Charasse et Gérard Noiriel en Lorraine (1986) en sont l'illustration et montrent les difficultés de ce type d'engagement. Pour chacun des auteurs, l'heure est à l'affirmation d'un postulat de recherche.

On assiste ainsi au balbutiement des recherches en anthropologie industrielle, que l'on doit entre autres à l'impulsion de la mission du patrimoine ethnologique, une anthropologie industrielle fortement associée à une ethnologie des techniques, des savoirs artisanaux[25] qui s'inscrit historiquement, pour certains dans une tradition « folklorique » des métiers (Gérôme, 1986) et pour d'autres dans l'Ecole de Chicago (Charrasse, Noiriel, 1986 : 17). L'expression d'une quête de paternité participe de la mise en place de ce nouveau champ et de sa légitimité.

I.1. Les productions en atelier : technique et création

L'anthropologie industrielle trouve au moins une part de ses fondements dans l'anthropologie artisanale. C'est sans doute ce qui explique les choix de terrain des ethnologues d'alors. Le déplacement de l'artisan à l'ouvrier se fait donc progressivement par le biais d'objets d'étude déjà connus, les métiers et leurs traditions, les savoir-faire, leur reproduction et leur transformation. Christian Bromberger rappelle d'ailleurs que « *Même quand ils abordaient le fait industriel* (…), *les travaux avaient tendance à éviter prudemment la grande usine et à se lover dans la petite entreprise, au fond plus artisanale qu'industrielle* (…) » (Bromberger, 1997 : 297), à se lover dans de petites structures familiales, au propre et au figuré. Ce qui ne veut pas dire qu'aucun ethnologue ne s'est aventuré sur des sites industriels plus conséquents, mais dans ce cas,

---

[25] Le Mission du patrimoine poursuit l'investigation sur les savoir-faire jusqu'au début des années 1990, héritage des années 1970 : Se reporter à la revue *Terrain* « Savoir-faire », n °16, 1991.

ils privilégieront une branche de production ou un groupe professionnel - certains diront un « milieu technique » spécifique - ou plusieurs branches dans une perspective comparative. Les raisons de ces choix sont dues pour partie à la méthode d'observation employée : il s'agit d'approcher au plus près des entités observables pour étudier les pratiques d'un corps de métier au sein de l'usine (de la forge, de la sidérurgie, de la verrerie, de la mégisserie, de la papeterie, etc. pour reprendre des exemples tirés des revues cités précédemment). « *A mi-chemin entre la technologie culturelle et l'anthropologie économique, elles* (les recherches sur les sociétés industrielles de la France) *s'attachent notamment aux représentations des métiers, de l'organisation de la production et plus largement de la vie de travail* (…) » (Morel, Vallerant, 1984 : 3-4). Elles s'attachent autant aux pratiques techniques qu'aux « créativités ouvrières » (Denieuil, 1982), aux « productions symboliques ouvrières » (Gérôme, 1984a). La culture ouvrière n'est pas seulement une culture technique. D'autres horizons analytiques sont offerts au début des années 1980, Michel de Certeau (1974, 1980) n'y est sans doute pas pour rien, en particulier autour du thème de la créativité ordinaire. « *C'est ici,* nous dit Pierre-Noël Denieuil, *que réside la tâche du nouveau discours ethnologique. L'ethnologie se situe désormais dans l'ici et le maintenant, et la volonté d'observation doit se tourner vers l'action humaine dans ses manifestations les plus ponctuelles et spontanées, des situations, des réseaux, des itinéraires qui nous renseignent sur tous les " construits " qui structurent les actions des hommes et aboutissent à leur organisation.* » (Denieuil, 1982 : 41). Quelques pages plus loin, l'auteur revient sur ce qu'il entend par « créativité » pour en révéler toute la pertinence : « *La créativité se situe plutôt en marge du travail et consiste à le rendre plus attrayant. Elle est l'adaptation à une tâche en fonction de critères personnels et spécifiques à chaque individu. Elle devient stratégie dans les relations collectives et vise à insérer une part de liberté dans la marge d'incertitude que laisse toute l'activité humaine. Nous la considérerons donc comme une pratique culturelle en réponse aux conditions objectives de vie dans l'entreprise et d'appropriation de la technologie. Toute pratique est génératrice de sens. Le milieu actuel de travail des sociétés industrielles est plus ou moins favorable à la production de ce sens. C'est sur ce point que se situe en fin de compte le véritable débat sur les enjeux de la créativité dans le monde ouvrier : vers quelles activités l'individu devra-t-il s'orienter pour qu'elles lui procurent ce sens,*

c'est-à-dire le sentiment de maîtriser immédiatement son action, de la connaître intuitivement, et d'exister lui-même par la reconnaissance sociale qu'elle lui conféra ? » (Denieuil, 1982 : 43). La question des rapports sociaux est posée.

I.2. Ville/ Usine : un nécessaire croisement des champs de recherche

Dans ce cadre, la construction des identités professionnelles s'impose comme un thème récurrent des recherches. Cette construction est regardée à l'intérieur mais également à l'extérieur des établissements, au présent et au passé. Les domaines de l'anthropologie industrielle ne s'arrêtent pas au seuil de l'usine. Les ethnologues replacent les industries dans le tissu social local, cernent leur impact identitaire car elles transpirent au point d'en imprégner un quartier, une ville, parfois même une région. L'enquête de Martine Segalen (1990) sur les Nanterriens est en cela exemplaire[26]. C'est ainsi que l'ethnologie industrielle croise l'ethnologie urbaine, ces deux champs connaissant un essor à la même période. D'ailleurs, « Sociétés industrielles et urbaines contemporaines » n'est-il pas le titre retenu pour le Cahier 1 de la mission de patrimoine ethnologique, un titre évocateur des tendances de l'époque (Althabe, 1985). L'ethnologie urbaine, champ qui se renforce[27], comme nous l'avons déjà compris à la lecture des travaux précurseurs de Colette Pétonnet, implique de s'intéresser à l'articulation travail/résidence même si la thématique n'en est qu'une parmi d'autres. Le numéro 3 de la revue *Terrain* consacré à l'« Ethnologie urbaine », le prouve (Althabe, 1984). Dans une bibliographie indicative établie dans ce même numéro sur « l'ethnologie dans la ville », l'index thématique

---

[26] Tout comme l'anthropologie industrielle, l'ethnologie urbaine cherche alors à justifier l'usage de ses outils méthodologiques.

[27] En 1982, la revue *Ethnologie française* y consacre un numéro sous la direction de Michelle Perrot et Colette Pétonnet. La même année, Jacques Gutwirth publie, dans la revue *L'Homme,* un article au titre évocateur « Jalons pour une anthropologie urbaine » où il légitime ce nouveau champ de recherche français, et tente de comprendre pourquoi il « *a tant tardé à y prendre corps* » en France ; il y préconise entre autres une convergence avec d'autres sous-disciplines ou spécialisations anthropologiques, comme le travail : « *La pratique du travail dans certaines professions dites tertiaires et typiquement urbaines en est un autre qui livrerait peut-être des clés intéressantes sur la mentalité bureaucratique* » (Gutwirth, 1982 : 16). Bien qu'ancrée dans une anthropologie « classique », l'anthropologie urbaine doit s'adapter aux modes de vie modernes, observer leurs changements.

comprend entre autres des thèmes qui nous intéressent : « articulation travail/résidence » (14 titres sur 369) ; « Milieu industriel, milieu urbain, villes-usines » (7 titres sur 369) ; « vie ouvrière en ville » (13 titres sur 369). Cela dénote du lien entre milieu urbain et milieu industriel[28]. Les travaux historiques sur l'habitat au XIXème siècle, comme ceux de Lion Murard et Patrick Zylberman (1976), nous rappellent qu'il y a des cas de figures où la configuration urbaine est indissociable de la configuration industrielle ; ceux sur les ateliers en ville montrent que les artisans et les travailleurs ou travailleuses à domicile logeaient et travaillaient à l'époque dans leur résidence, unité de vie réunissant toutes les activités.

Dans ces conditions, il est admis que chaque milieu industriel engendre sa culture, ses cultures de métier, suscitant un sentiment d'appartenance qui dépasse le lieu même de la production. On parle de ville minière. On parle également de ville ouvrière mettant l'accent sur une approche des groupes sociaux, des classes sociales qui, sous l'influence de Pierre Bourdieu (1979), s'oriente vers la compréhension de la « mise en scène des différences », de la différenciation des pratiques de consommation et de sociabilité locale (Bozon, 1982, 1984) ou générale (Paradeise, 1980). C'est en tenant compte des épaisseurs historiques de la ville que les différences sociales se dévoilent dans leur diachronie. Martine Segalen adopte cette approche pour étudier Nanterre : d'abord bourgade agricole, puis ville ouvrière, elle devient également résidence de cadres (Segalen, 1990). L'espace urbain résidentiel ne peut être coupé de la sphère professionnelle.

I.3. Des cultures ouvrières à saisir vite! : crise ou mutation ?

Dans les années 1980, si les ethnologues et les sociologues s'empressent donc d'examiner la « classe ouvrière », c'est qu'ils ont compris que les bouleversements économiques ne l'épargnent plus et qu'ils sont en train de la transformer. Michel Verret est de ceux qui ont consacré toute leur réflexion à l'ouvrier français, s'attachant à son espace (1979), à son travail (1982) et plus largement à sa culture (1988). D'après Jean-

[28] Les champs de l'ethnologie de la ville et de l'ethnologie industrielle se constituent en parallèle tout en se croisant sur certaines thématiques.

Paul Molinari (1997), cette trilogie est dédiée avant tout à une « classe conquérante » ; Michel Verret, sociologue engagé, est alors soucieux d'une réhabilitation du monde ouvrier, et ce même si déjà, « *l'écho encore faible des grandes fractures naissantes ne cesse de se faire entendre* » (Molinari, 1997 : 106). Le « crise » n'occupe pas sa sociologie. Ce sont les travaux qui suivront à partir de 1989 qui le conduisent à insister plus évidemment sur l'état d'une « classe déclinante », d'une « classe ouvrière en souffrance », entrée dans l'âge critique depuis quinze ans.

A la même période, Pierre Bouvier propose, quant à lui, une analyse critique du concept de « culture ouvrière » et revient sur les différentes acceptions historiques du terme tout en soulignant la difficulté à le saisir étant donné les implications sociales et idéologiques qui le recouvrent (Bouvier, 1986 : 163). Voulant sortir cette idéologisation ambiante, certains auteurs dont Pierre Bouvier optent pour une approche « des classes ouvrières plurielles »[29] prenant en compte ainsi la variété des milieux ouvriers.

Comme nous le rappellent Jean Copans et Bernard Bernier dans un point sur la question : « *Les traditions du champ de l'anthropologie industrielle et de l'anthropologie du travail sont donc passablement diversifiées. Sans vouloir les unifier à tout prix, il est possible néanmoins de préciser les objectifs les plus importants, communs aux études dans ce domaine de recherche qui, faut-il le dire, devient crucial dans la crise actuelle du travail industriel et des sciences sociales qui lui sont consacrées.* » (Copans, Bernier, 1986 : 5). Pour David Charrasse et Gérard Noiriel, ce contexte de réhabilitation invite à être vigilant et à ne pas reproduire l'erreur d'une folklorisation (Charrasse, Noiriel, 1986 : 16, 25). En effet, la crise qui, depuis les années 1970, persiste à toucher certains secteurs industriels (mine, métallurgie, textile…) apparaît nettement en toile de fond de ses études et de celles des auteurs qui consacrent leur réflexion aux mondes ouvriers, aux milieux défavorisés, aux familles immigrées ou françaises marginalisées ; le contexte de précarité qui en découle semble expliquer les comportements des individus, leurs valeurs et leurs pratiques qui oscillent alors entre attachement au passé et attirance de la modernité, entre résistance et fatalisme, entre

---

[29] Pour certains auteurs comme Jean Copans et Bernard Bernier, il faut se détacher de l'idée de l'existence d'une classe ouvrière pour préférer celles de classes ouvrières, « *et ce même si la plupart des idéologies scientifiques et politiques poussent dans le sens contraire* » (Copans, Bernier, 1986 : 8).

reproduction et rupture… Ce contexte qui pousse les chercheurs à se pencher sur ces mondes sociaux en mutation, le « monde moderne », ne les engage-t-il pas à faire une anthropologie de la crise ? Sur quoi précisément s'arrêtent-ils ? Que perçoivent-ils de la vie ouvrière et des rapports qu'entretiennent ces hommes et ces femmes entre domicile et travail ? Et avec quel recul ?

II. La ville et ses bastions ouvriers

L'ethnologie de la ville est un champ disciplinaire tout choisi pour qui veut saisir les identités locales, la façon dont se tissent les identités professionnelles et résidentielles, les pratiques emblématiques qui participent à leur confirmation. Quittant une conception « substantiviste » pour adopter une « *conception qui tient l'identité sociale comme le produit du développement des rapports sociaux* » (Althabe, 1984 : 3), les ethnologues scrutent autrement leur « terrain », renouvelant, grâce à de nouvelles orientations, les questionnements sur les liens du travail et du résidentiel.

En 1984, dans le numéro de *Terrain* consacré à l' « Ethnologie urbaine », Gérard Althabe fait remarquer la complexité d'appréhension de ces liens et s'interroge d'ailleurs sur « *l'articulation du travail et du résidentiel-familial au sein d'une population donnée (les salariés industriels d'une usine d'Amiens ; les employés de sièges parisiens de compagnies d'assurances informatisées). Ces salariés établissent une séparation stricte entre le travail et le hors-travail. Le problème se pose de savoir si la recherche doit reproduire cette séparation ou au contraire l'interroger et en faire un des objets d'investigation ?* » (Althabe, 1984 : 3). L'auteur souligne de la sorte qu'il ne suffit pas de s'arrêter au constat « indigène » de la séparation, qu'il faut aller plus loin pour interroger son contenu. Si la coupure entre l'espace de production et l'espace de résidence existe, caractérisant même la ville moderne, elle ne doit pas pour autant modéliser l'analyse du chercheur sur ces espaces. Ainsi, les enquêtes conduites à domicile doivent tenir compte de la place des acteurs dans leur lieu de production, et celles conduites au travail, de leur place dans l'espace résidentiel.

Certaines études sur les quartiers dits ouvriers illustrent parfaitement cette démarche. Elles proposent certes une analyse des manifestations de classe, mais surtout elles

soulignent la façon dont le travail, comme valeur et activité, est perçu par les résidents de ces zones urbaines, la nature du lien entre travail et résidence étant alors explicitée.

II.1. Des cités ouvrières en autoconstruction ou la valeur du travail

Les recherches menées sur les cités ouvrières en autoconstruction, celles des « castors » en particulier, nous paraissent exemplaires à plus d'un titre car elles montrent comment la création d'un quartier a été possible, grâce à l'usage des compétences des ouvriers, futurs résidents, comment les acquis professionnels ont servi de remède pour sortir d'une situation de misère sociale, et comment cette expérience de fabrication collective de maisons a façonné l'identité des lieux et des habitants.

Bernard Légé (1987) revient lui sur l'expérience de la cité de la Monnaie à Angers à partir des archives qu'il a réunies et de l'enquête orale qu'il a conduite en 1983 auprès des habitants, anciens « castors » ou nouveaux résidents. Au-delà de l'étude de cas, l'auteur cherche à mesurer l'influence des conditions matérielles d'habitat sur les comportements sociaux des classes populaires. Il se demande si l'accès à la propriété pour ces populations précaires a été ou non le moyen d'une ascension sociale, et pour ce faire, retrace les trajectoires résidentielles et professionnelles des habitants.

C'est donc au début des années 1950 qu'émerge ce projet social local, sous l'impulsion d'une journaliste mue par un désir d'équité. L'opération est originale : il s'agit d'aider des hommes et leur famille, à sortir de la précarité en leur proposant de construire collectivement des pavillons et de les acquérir ensuite en participant aux remboursements des prêts nécessaires à l'achat des terrains constructibles et des matériaux de construction. Une association est alors constituée. Elle regroupe 29 hommes recrutés dans les réseaux de parenté et de camaraderie locaux : 16 appartiennent aux professions du bâtiment, quant aux femmes, pour la plupart, elles ne travaillent pas. La construction de F3 et F4 dure de 1950 à 1953. Les hommes oeuvrent le soir après leur journée de travail, le samedi et le dimanche et en période de congé annuel. Ils ont fourni, nous précise Bernard Légé, une moyenne de 1175 heures de travail par tête. La lourdeur du chantier aura des effets sur l'ambiance : plus le chantier s'étire plus les tensions semblent, aux dires des résidents, s'être faites vives, l'auteur attribuant cet état à la fatigue généralisée.

Si certaines familles, parents et enfants, ont connu une ascension sociale grâce, entre autres, à l'acquisition de cette première maison et à une mobilité professionnelle volontaire, toutes n'ont pas fait de cette acquisition un tremplin social ; plus nombreuses sont celles qui sont restées sur place et ont, pour certaines, rencontré des difficultés sociales : chômage, handicap, sombrant parfois dans l'alcoolisme. Malgré des dissensions et des écarts sociaux entre les familles ouvrières de la cité, une solidarité existe encore entre « castors », des valeurs communes également : le travail en est une. En ce sens, la chambre reconvertie en atelier devient l'illustration de cet amour pour le travail. Devant l'étranger, les anciens s'abstiennent de parler des chômeurs, de ceux qui travaillent au noir. La condition d'ouvrier et le respect du travail sont revendiqués. « *Les familles restées dans la cité ont une tendance manifeste à se présenter comme une communauté de travailleurs unis voire uniformisés* » (Légé, 1987 : 55) et à se représenter la cité comme le symbole des valeurs ouvrières traditionnelles qu'ils défendent. Malgré un désinvestissement relationnel dans la cité, le travail reste valorisé. Les nouveaux résidents n'y voient, quant à eux, qu'une simple cité de transit. Les deux groupes gardent une distance réciproque. On peut présager qu'à terme cette identité ouvrière qui n'a plus tout à fait le ciment social nécessaire pour souder les individus va progressivement s'éteindre, une identité qui s'est construite sur une image positive du travail, ce qui n'est pas toujours le cas, comme nous le rapporte Monique Selim (1984, 1985) qui a enquêté sur un quartier d'Amiens.

II.2. Inscription spatiale, solidarité résidentielle et rejet du travail

L'auteur s'est, en effet, intéressé à une population issue des couches ouvrières habitant dans un quartier qui a connu le progressif abandon de ses usines et par là la dislocation de la relation entre la résidence et la production. Ce quartier est, malgré tout, toujours resté le lieu d'ancrage traditionnel de la communauté ouvrière, d'un groupe sans avenir économique. « *L'impossible insertion de ce groupe dans les rationalités actuelles du travail salarié a pour corollaire un investissement de l'espace résidentiel* » (Selim, 1985 : 43). Pour ces habitants touchés fortement par les récessions économiques, c'est la misère qui « *établit une continuité imaginaire entre la situation passée et présente du quartier* (…) » (Selim, 1985 : 41), une misère industrielle et ouvrière qui fait l'identité

de ce territoire, vécue par les résidents et perçue par les Amiénois (Selim, 1984 : 11). L'image stigmatisée du quartier sert la construction identitaire.

Dans ce contexte social particulier, Monique Selim cherche à comprendre comment s'élaborent précisément les relations entre la résidence et le monde du travail ; elle assiste à un « évincement du travail », du moins à sa «mise à distance » par les habitants (Selim, 1984 : 5). Ces derniers portent et cultivent l'idée que l'on peut vivre sans emploi. Les représentations du travail se font alors négatives et les attitudes de rejet du travail flagrantes. Pour eux, ce n'est pas avec un emploi que l'on s'en sort quand on habite le quartier, c'est plutôt grâce à la solidarité locale. La survie économique de chacun est assurée par son intégration à l'univers résidentiel d'interconnaissances, tout individu doit jouer le jeu : « *Le travail ne peut occuper qu'une position toujours subordonnée et minoritaire dans les existences personnelles. Les attaches avec le travail sont d'autre part d'autant plus aisément résiliées, qu'un emploi est conçu comme une recherche d'ascension, collectivement interdite, et comme une trahison des règles de nivellement par la misère.* » (Selim, 1984 : 12). Ce contexte normatif conduit certains à dissimuler leur travail pour ne pas risquer une stigmatisation collective et d'autres à quitter le territoire du moins pour un temps. Cet exemple illustre parfaitement les effets d'une « insularité collective » (Schwartz, 1998 : 76). Ici, contrairement à la cité des « castors », c'est le quartier qui est investi et valorisé et non le travail.

III. « Le monde privé des ouvriers »

Si certains chercheurs font du quartier, leur objet d'étude en soi, d'autres s'en servent plutôt pour circonscrire leur « terrain » d'enquête et se pencher sur la vie quotidienne des familles qui y résident. C'est ce que fait Olivier Schwartz en analysant « le monde privé des ouvriers », à partir d'une enquête ethnographique[30] menée de 1980 à 1985 dans « *un grand ensemble composé d'immeubles HLM et de lotissements de maisons individuelles dans lesquels résidaient des familles ouvrières* » (Schwartz, 2002 : 1) situé sur le territoire de la commune de Laimericourt dans une ancienne région minière du Nord de la France. L'auteur relève trois zones d'habitat qui correspondent à trois

[30] Une enquête réalisée dans le cadre de sa thèse dont il tire un ouvrage publié en 1990.

« strates » dans la population ouvrière, allant des catégories supérieures de cette classe vivant dans des maisons individuelles en accession à la propriété, signe d'une ascension sociale, à celles touchées par la précarité voire la misère, en passant par celles fortement soumises au travail et à l'encadrement patronal, et vivant pour ces deux dernières catégories dans des logements HLM. Olivier Schwartz fait justement remarquer que « *la dénomination* « *classe ouvrière* » *ne doit pas dissimuler d'importants écarts sociaux* (…) » (Schwartz, 2002 : 13). Il note cependant un dénominateur commun : la famille, nucléaire et élargie. Cette dernière structure fortement cette société ouvrière où la mère a une position toute particulière. C'est sans doute ce constat qui conduit Olivier Schwartz à placer la famille, le noyau conjugal, et son espace de vie, « privé » au centre de son analyse. Posant son optique de recherche, l'auteur insiste sur le fait que « Famille » et « vie privée », « *tout en étant étroitement solidaires, ne sont pourtant pas équivalentes. La première suppose en effet que les individus se lient dans des rapports stables. La seconde renvoie au contraire au processus par lequel un sujet se sépare, prend possession d'un espace propre, et le retire – se retirant lui-même en même temps – des contraintes d'une socialisation.* ». Et il ajoute : « *On est conscient de forcer ici à l'excès l'opposition des deux idées* (…) *Forcer l'opposition permet néanmoins de faire apparaître entre ces deux idées une potentialité de tension* (…) » (Schwartz, 2002 : 21). Le mouvement de « familialisation » de la classe ouvrière (Verret, 1979) n'est pas nouveau, il trouve sa source dès la fin du XIXème siècle dans les politiques paternalistes qui incitent les ouvriers à vivre familialement, le patron fournissant les logements. Cela vaut pour les mineurs qui « *baignaient dans des communautés plus larges* » (Schwartz, 2002 : 516) où le pôle familial se fond avec le pôle communautaire : « *Sortant de chez soi, un mineur retrouvait l'essentiel de sa vie familiale dans sa communauté de travail, comme sa femme prolongeait la sienne chez ses voisines ou dans la cité. Inversement, revenant de la mine, il allait continuer de travailler chez lui, puisque* (…) *toute l'existence des individus était subordonnée au travail.* » (Schwartz, 2002 : 517). Hommes et femmes, les rôles et leurs territoires se font distincts : travailleurs à l'extérieur pour les premiers, mères au foyer pour les secondes. L'auteur se demande si ce modèle a toujours cours : pour ce faire, il suit ces hommes et ces femmes du Nord dans leur quotidien, il s'intéresse à leurs conditions d'existence, et tente de voir ce qui a changé dans leurs relations au familial et au travail au sein du

domicile, en comparaison avec les générations précédentes. Nous ne rentrerons pas dans le détail des thèses défendues par l'auteur, nous voudrions seulement nous arrêter sur les résultats qui nourrissent notre problématique des cultures professionnelles entendues dans leur articulation entre le domicile et le travail.

Les années 1960-1970 sont marquées par le développement économique et un enrichissement de la classe ouvrière. On assiste à la « privatisation » de l'espace de vie ouvrier. Dès lors le foyer n'est plus seulement un espace protecteur et réparateur pour les individus qui travaillent, il est aussi, grâce à l'accès à la consommation, celui de la possession, d'un confort, du bien-être, un espace que l'on décore pour soi, que l'on s'approprie. C'est en cela que la vie privée des ouvriers prend une dimension émancipatrice. La famille fonctionne alors comme un pôle privé, propre, coupé du collectif, des communautés autrefois investies (la cité, le lieu de travail). Ce modèle ne rompt pas pour autant totalement avec le modèle traditionnel qui veut que les hommes aillent à la mine, détiennent l'autorité au sein de la famille et que les femmes se tiennent au foyer, qui veut que les hommes rapportent leur salaire à la maison et que les femmes le gèrent. L'auteur s'interroge sur cette dernière pratique où l'autonomie masculine du dehors se transforme en hétéronomie masculine au dedans. « *La pratique de la remise de la paie fait jouer une sourde relation d'hétéronomie masculine, qui contredit la répartition codifiée des rôles dans le domaine de l'autorité. Elle instaure entre l'homme et la femme un rapport à charge symbolique forte, qui n'est nullement reconnu par les normes et qui perturbe, sur un point essentiel, la distribution statutaire des prérogatives.* » (Schwartz, 2002 : 28). La vie privée masculine se déploie en marge de la vie familiale, ce qui oblige l'observateur à sortir d'une « *vision bipolaire des univers masculins : travail d'un côté et famille de l'autre* » car « *une foule de pratiques interstitielles se déroulent entre ces deux pôles* » (Schwartz, 2002 : 319) : bricoler, jardiner, aller à la pêche, au café. Ces activités ne veulent pas dire qu'il n'y a plus de place pour le travail : il reste une valeur forte. C'est par le travail, le dévouement à l'effort, les compétences et savoirs professionnels, l'inventivité que passe la reconnaissance sociale. La perte d'un emploi oblige l'individu à se repositionner sur l'échiquier familial.

Au seuil des années 1980, la crise économique plonge les familles dans la précarité, l'incertitude sur l'avenir. La perte d'emploi de l'un des conjoints a des effets sur la vie

conjugale et familiale. Le chômage des hommes provoque l'appauvrissement des foyers, le frein à la consommation sous peine d'endettement, la dépossession. Le temps libre est étendu et l'espace réduit pour les plus pauvres. La famille se trouve renforcée, devient une ressource en l'absence de travail. L'univers familial est vécu comme sphère de repli, de reconstruction d'une légitimité sociale, c'est un espace défensif où le pouvoir perdu ou absent au travail est déployé sur les choses, où la créativité est possible. La « vie privée » est entendue ici comme une vie « privée de beaucoup de choses ». « *L'appropriation de leur territoire par les individus dissimule une appropriation* à *leur territoire et une expropriation de tous les autres.* » (Schwartz, 2002 : 20). Les femmes tendent à « territorialiser » les hommes dans l'espace domestique, ces derniers se fondent alors ou se laissent absorber par le pôle familial, qui est investi par défaut, désertent les bistrots tandis que les jeunes femmes se libèrent d'anciens carcans sociaux, sortent du foyer, souvent par nécessité, pour travailler, n'assurant plus, de la même façon, leur rôle de mère tout en se confrontant aux difficiles conditions du marché de l'emploi. Le couple est touché dans ses fondements. Le modèle traditionnel des répartitions sexuées des rôles est reconfiguré, c'est aussi en cela que l'on peut parler d'une « détraditionalisation » de l'espace de vie ouvrier. Cette récession économique ne touche cependant pas toutes les familles de la même manière.

Mais d'une façon générale, pour ces familles ouvrières, la vie se construit dans l'imbrication de l'ancien et du contemporain, de la permanence et du changement, du familial et du travail. On peut dire que « *la vie se déroule à l'intérieur d'un cadre étroit, borné par la travail d'un côté, le logement, la famille et la cité de l'autre. L'existence manque d'un* " *ailleurs* " » (Schwartz, 2002 : 521). Peut-être les hommes ont-ils le mieux su préserver cet « ailleurs », un ailleurs certes proche avec ses espaces de recomposition, des interstices d'autonomie.

IV. « Le travail à-côté » de l'usine

Si Olivier Schwartz a ouvert une brèche analytique sur les territoires des activités ouvrières, collectives ou individuelles, réalisées hors du travail et hors de la maison, à la même période d'autres chercheurs s'y intéressent également. Ce qui réunit ces recherches, c'est la place qui y est faite à la famille. Les années 1980, parce qu'elles

sont celles de la crise, incitent à revenir sur les modes de solidarité, la rôle de la parenté dans les réseaux d'information, d'échange et d'entraide, thématiques corrélées avec celles du marché de l'emploi, de la qualification des salariés. La Famille et le Travail sont alors articulés ou opposés, mais la nouveauté tient à la prise en compte des inscriptions territoriales (village d'origine, usine, ville, pays, région) des individus, des scènes sociales qui s'y déploient. « Travail, familles et territoires »[31], sont les clés de lecture des modes de vie ouvriers, des activités d'une classe sociale.

IV.1. Le marché de l'emploi et les espaces salariés vécus

Michèle Collin et Thierry Baudouin (1982) apportent quelques éléments de réflexion sur le sujet à partir d'une enquête menée dans plusieurs bassins de l'Ouest, des villes moyennes (Laval, Bayeux…) et des centres industriels plus importants (Caen…). Leur point de vue est incontestablement orienté : il s'agit de sortir du présupposé qui voudrait que les ouvriers soient soumis à un marché imposé par les entreprises. Les auteurs rejoignent ainsi les tenants de l'autonomie ouvrière. Pour ce faire, ils se penchent sur les usages du territoire tant du côté de l'entreprise que du côté des salariés. Pour les entreprises, nous disent les auteurs, « *il s'agit de priver le travailleur de ses assises territoriales et familiales, d'en faire un prolétaire pur ne se définissant que par sa place dans la production, acceptant son seul rôle de force de travail assigné par le capital* » (Collin, Baudouin, 1982 : 212). Il n'en est rien en réalité dans les faits. « *C'est donc par l'analyse des pratiques ouvrières sur les marchés du travail qu'apparaît tout d'abord le rôle de la famille aujourd'hui dans son rapport au travail et au territoire* » (Collin, Baudouin, 1982 : 210). Les salariés sont acteurs du marché de l'emploi, non parce qu'ils y participent par besoin économique, mais parce qu'ils choisissent les modes de réponse à la demande industrielle.

Il existe des réseaux familiaux d'information sur le marché du travail, un bouche à oreille qui fonctionne suffisamment efficacement pour répondre à un emploi local, conditionner le *turnover* et dessiner les contours d'un espace salarial peu étendu. « Vivre et travailler au pays », telle est la devise. « *Ainsi cette mobilité ouvrière,*

[31] Pour reprendre le titre d'un article de Michèle Collin et Thierry Baudouin (1982).

contrôle des salariés sur l'extension du marché local, définit son propre espace de référence dont les pratiques familiales et territoriales dessinent dans chaque région et micro-région leur configuration propre. Il importe de préciser les contours de ces territoires investis » (Collin, Baudouin, 1982 : 211), des territoires cependant investis différemment selon son appartenance sociale. Pour la classe ouvrière qualifiée, porteuse de traditions ouvrières et urbaines, militants et travailleurs, la ville intégrée depuis longtemps est un lieu de référence, un « *lieu d'exercice de la responsabilité politique et sociale ou tout simplement le lieu où ils se définissent en tant que travailleurs appartenant à une entreprise* » (Collin, Baudouin, 1982 : 211). Pour les ouvriers peu qualifiés et issus du monde rural, le lieu de référence est celui d'origine ; ils continuent à se vivre comme des ruraux à la ville, et entretiennent des relations avec leur milieu d'origine, expression des liens durables et permanents avec l'arrière-pays rural. Cela a pour effet de vider les cités de HLM et les pavillons le dimanche ou de provoquer un absentéisme saisonnier, au rythme de la production familiale rurale, aux temps des moissons ou de la chasse. Les « urbains » viennent aider au jardin, aux récoltes, en échange de quoi ils remplissent leur congélateur. Le travail au noir après le travail et le week-end passe également par ces créneaux familiaux et territoriaux. Ces relations participent au dynamisme d'une « économie souterraine », informelle diront-nous aujourd'hui. La ville représente le lieu obligé du travail. « *Hommes et femmes quittent les lieux où ils ne sont définis qu'en termes de "* travailleurs *", force de travail pour s'investir là où ils sont reconnus socialement différents* » (Collin, Baudouin, 1982 : 212). Au-delà d'un rôle et d'un statut productif d' « ouvrier » octroyé, l'individu se revendique ainsi « *comme membre d'une communauté spécifique et particulière, possédant une histoire, des histoires, un territoire, des territoires* » (Collin, Baudouin, 1982 : 212). A une déterritorialisation de la main-d'oeuvre souhaitée par l'entreprise, répond une territorialisation des ouvriers. Les deux auteurs n'hésitent pas à souligner, de manière incisive, que « *Cette mobilité-déportation, s'oppose à la mobilité-appropriation des acteurs sur leurs territoires* » (Collin, Baudouin, 1982 : 212). Derrière cet argument territorial, un autre est sous-jacent : celui de réaffirmer « *l'autonomie des réseaux familiaux face aux impératifs productifs* », de valoriser l'ouvrier dans l'affirmation d'une autonomie. Cette thèse n'est pas nouvelle, mais elle a

ouvert des pistes de réflexion en la sortant de l'usine. Cette dernière n'est pas le seul lieu de la culture ouvrière, loin de là.

Les approches sur le travail, les activités professionnelles, ne suffisent plus à appréhender la classe ouvrière, ses cultures, et par là, les identités ouvrières. Les champs d'étude ethnographique sur ces questions, s'élargissent aux autres activités dans l'entreprise et, comme nous venons de le voir, à celles qui s'exercent dans la maison et dans d'autres lieux de vie des individus sur un territoire donné, restreint ou plus étendu, suivant ainsi aussi le fil des relations familiales et sociales.

IV.2. Les mises en scène territorialisées des activités comme révélateur des relations sociales

Les activités ordinaires et extra-ordinaires, hors les murs de l'usine et de la maison, intéressent tout particulièrement certains chercheurs en sciences sociales. La réflexion qu'entreprend Michel Bozon en 1982 sur les pratiques de sociabilité dans les bistrots d'une ville ouvrière ou la réflexion que développe Marie-Dominique Amaouche-Antoine en 1984 sur les harmonies municipales, vont dans ce sens. Françoise Dubost propose quant à elle en 1984 une analyse des pratiques jardinières ouvrières : des jardins des ouvriers ou plus justement des « jardins ouvriers ». Mais ce sont certainement les travaux de Florence Weber (2001, 2006) qui se distinguent alors, prônant une ethnographie du quotidien pour saisir entre autres l'économie domestique.

En 1989 exactement, Florence Weber, publie un ouvrage**,** tiré de sa thèse, qui fait référence dans le domaine sur ce qu'elle nomme « le travail à-côté » des ouvriers, des ouvriers-paysans habitant une petite ville mono-industrielle dans le nord-est de la France, Montbard qu'elle surnomme Dambront, petite ville aux caractéristiques rurales. Tandis que les hommes travaillent à l'usine, les femmes touchées par le chômage sont cantonnées à leur univers domestique. Le contexte économique est posé, les activités quotidiennes en découlent, en partie celles professionnelles et celles extra-professionnelles, « actives ou passives, productives ou improductives, intéressées et non intéressées ».

Florence Weber espère, explique-t-elle, « *découvrir la double cohérence d'un système de pratiques ouvrières : cohérence dans les pratiques extérieures à l'usine ; cohérence*

entre ces pratiques hors de l'usine et le système de positions dans l'usine. » (Weber, 2001 : 46). Malgré ce questionnement, elle n'enquêtera pas dans l'usine, elle reste à l'extérieur. Ce choix de ne pas pénétrer dans ce lieu contribue, sans doute, à la représentation de l'inaccessibilité de l'entreprise, position réitérée par Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999). On peut néanmoins se demander si les discours suffisent à eux seuls pour cerner la vie dans l'usine. Mais là n'est pas le problème de l'auteur. Si elle exclut de son terrain, l'usine comme lieu d'enquête, elle a quand même fait une visite accompagnée des locaux de l'usine métallurgique de Dambront, de ce lieu, constate-t-elle, « habité » (Weber, 2001 : 41) et n'en bannit pas son entité comme espace vécu et raconté. Il est un territoire parmi d'autres ; les usages territoriaux apparaissent d'ailleurs centraux dans la façon d'aborder le sujet : « *Mais, dans le cadre d'une étude sur les pratiques de travail et de loisir d'ouvriers d'usine, la prise en considération de l'implantation spatiale est utile* (…) *En effet, l'espace social des ouvriers d'une usine comme celle de Dambront, est relativement concentré en quelques lieux : l'usine d'abord, les lieux de résidences ensuite* » (Weber, 2001 : 19).

Les interrogations de Florence Weber la conduisent donc à aborder la nécessaire question des lieux et celle des transferts de l'un à l'autre : « *Je me posais au départ une question volontairement vague et neutre : Que font les ouvriers en dehors de leur travail d'usine ? Son imprécision était délibérée : je ne voulais pas imposer mes catégories de classement à l'ensemble des pratiques extra-professionnelles des ouvriers. Cette question était née d'une hypothèse théorique élaborée dans le séminaire de G. Althabe : un lieu de travail donné et un lieu de résidence donné constituent deux champs micro-sociaux séparés, c'est-à-dire que chacun d'entre eux s'organise dans des relations sociales qui ont leur cohérence propre. Une fois ces deux champs micro-sociaux séparés par l'analyse, comment penser les relations entre les deux, sinon par l'examen des pratiques et des représentations individuelles ? Dans le cas des professions salariées, en effet, ce sont les individus qui subissent une séparation quotidienne, à la fois spatiale et temporelle, entre leur travail et leur résidence. Comment réagissent-ils à cette situation ? Ces deux zones de leur existence sont-elles étanches ? D'une zone à l'autre, opèrent-ils un transfert de leurs relations et de leurs*

positions, ou bien aménagement-ils une distance, une opposition ou quelque autre accommodement plus complexe ? » (Weber, 2001 : 45)[32]. Au bout du compte, l'auteur recherche une cohérence dans certains ensembles de pratiques et de relations (Weber, 2001 : 50). Mais plus encore, elle s'attache à la dynamique du processus qui se manifeste dans les cloisonnements, les interférences et les transferts : « *Cependant, j'ai tenté sans cesse de comprendre les liens qui réunissent, dans les pratiques des individus comme dans les relations entre individus, ces deux mondes en communication que sont l'usine et son dehors, le lieu du travail salarié et celui des modes de vie, ce qu'en termes marxistes on nommerait le lieu de la production et de la reproduction. La volonté de penser ensemble des phénomènes relevant de ces deux domaines séparés, dans la conscience commune comme dans la division du travail scientifique, n'a pas été une hypothèse de travail, mais un parti pris ; loin d'être un jugement sur la réalité, ce fut une attitude mentale qui consista à mettre en rapport, aussi souvent que possible, les positions professionnelles dans l'entreprise et les jeux de la réputation dans l'espace de résidence. Je n'ai pas supposé ma cohérence de ces deux mondes ou leur unité vécue ; je me suis intéressée au contraire à leur séparation subjective aux modalités et aux raisons de sa mise en œuvre*.» (Weber, 2001 : 11). La position de Florence Weber nous a incontestablement aidée à formaliser notre propre position, des positions qui se rejoignent même si il s'agit de qualifier pour elle, l'ethos ouvrier qui fait la culture ouvrière et pour nous, l'ethos salarié qui ferait la culture professionnelle, même si il s'agit de travailler pour elle, sur ce qui se passe hors de l'usine et de la maison et pour nous, sur ce qui se passe à l'usine ou à la maison.

L'auteur est plutôt intéressée à la façon dont les ouvriers occupent leur temps hors de ces deux derniers espaces par le travail à-côté, dans un tiers espace libéré des contraintes de l'usine et des contraintes de la maison : un contexte qui explique que certaines personnes seront réticentes à lui dévoiler leurs occupations extra-professionnelles. La compréhension de ces occupations dont l'action s'apparente parfois à celle du travail l'oblige à rester attentive au discours émis sur l'usine. C'est le rapport entretenu avec le travail à l'usine qui caractérise également le sens et le contenu de ces

---

[32] Nous avons choisi délibérément de restituer d'aussi longues citations pour en mieux faire saisir la dynamique du raisonnement.

activités. L'écho du travail à l'usine transparaît dans cette analyse du travail à-côté : compétence niée, compétence exploitée ; choix résidentiel de proximité ou d'éloignement, etc. Le cloisonnement, si il y a, émane plutôt de la volonté des ouvriers, un cloisonnement qui se signifie jusque dans le refus d'en parler. Pour un syndicaliste, ces attitudes sont apparues dans un contexte de dépolitisation et de crise économique qui a favorisé des formes de repli ou d'expression individuelle, « privé », pour reprendre la formule d'Olivier Schwartz. L'investissement militant et le cloisonnement sont incompatibles, nous explique Florence Weber : « *Le syndicalisme suppose en effet, du moins à Dambront, des interférences entre scènes sociales, qui se heurtent aux tentatives faites pour séparer le plus possible la scène professionnelle des autres scènes sociales.* » (Weber, 2001 : 127). L'auteur se pose alors la question de la nature de la relation qu'entretient la population locale avec l'usine et en particulier dans le cas de l'existence d'un second salaire, qu'elle cherche par là même à définir : « *le travail à-côté est-il effectué contre l'usine ou avec l'usine ?* » (Weber, 2001 : 119). Si elle a d'abord interprété ce travail comme une revanche contre l'usine, elle finit par faire sienne l'interprétation indigène d'un accommodement avec l'usine (Weber, 2001 : 119-122). Selon nous, l'opposition à l'usine ne signifie pas forcément la rupture, les réactions quelles qu'elles soient, marquent, d'une certaine manière, une continuité avec ce lieu. Le travail à-côté est-il vraiment à côté ? Cette approche est-elle finalement si pertinente pour analyser les différentes formes d'activités hors usine ? Florence Weber s'interroge. A notre avis, même si les travaux de Florence Weber n'abordent pas la question identiquement aux nôtres - cet auteur s'intéresse aux scènes sociales d'interconnaissance - ils offrent les moyens de lire la façon dont les individus expriment la nature et le degré des liens entre l'usine et les autres lieux, entre les activités du dedans et du dehors. Certaines des scènes d'échanges alimentaires en usine, presque théâtrales, que l'auteur rapporte le montrent bien : quand les fruits du jardinage, des cueillettes ou les compétences extraprofessionnelles sont partagés avec les collègues dans les ateliers, la démarche est valorisée, en revanche quand ils le sont avec les « chefs », elle est critiquée (Weber, 2001 : 85-86).

Que sont donc ces activités d'à-côté ou plus précisément ce « travail à-côté » ? Il est clair que Florence Weber souhaite se débarrasser de la dichotomie habituelle travail/loisir. Ses observations l'ont convaincue de l'existence de « loisirs actifs »,

d'activités de loisir qui ont les caractéristiques d'un travail (par exemple la confection de paniers d'osier, le jardinage…) et qu'elle cherche à définir (Weber, 2001 : 57). « *Pour rendre compte de l'ambiguïté conceptuelle de ces activités, j'utilisais le terme de travail de loisir* [33]*, voulant dépasser la dichotomie – construite par une tradition lettrée – entre travail et loisir, entre gagne-pain et passe-temps, entre activités productives et intéressées, activités improductives et gratuites. Mais à force d'écouter les gens, j'entendis enfin l'expression qui désigne à Dambront ces activités : travailler à côté.* » (Weber, 2001 : 21). L'auteur précise que « *C'est donc grâce à elle (enquête de terrain) que j'ai pu considérer le travail à-côté, catégorie indigène, comme un ensemble de pratiques socialement révélateur du rapport que certains ouvriers entretiennent avec leur condition. Mais pour comprendre toute la signification sociale de ces pratiques, il fallait encore saisir le rôle qu'elles jouent dans les relations entre individus ou entre famille et dans la construction des réputations*. » (Weber, 2001 : 26).

Travailler à-côté recouvre des activités de toutes sortes qui vont de la « bricole » au cumul de travail en passant par le travail au noir, le travail salarié (avec double salaire) et le travail indépendant. Ces occupations ouvrières, extra-professionnelles (Weber, 2001 : 47), n'ont pas toujours été faciles à dévoiler au regard de la visiteuse, et ce bien que cette dernière n'ait pas été totalement étrangère au pays ; les « réticences indigènes » peuvent s'expliquer par la crainte d'être dans l'illégalité. « (…) *les bricoles peuvent être d'anciens métiers démonétarisés, ou encore, si elles sont exercées pour des clients hors du cercle d'interconnaissance, elles peuvent occasionnellement faire l'objet de transaction monétaire, s'insérant ainsi dans l'économie marchande.* » (Weber, 2001 : 91). « *Des sens originels* (de la bricole*), l'usage indigène a gardé l'idée de détour (la bricole use principalement de moyens, d'outils, d'objets, de temps détournés ou encore " récupérés ") et celle d'expédient ; " on s'arrange "* » (Weber, 2001 : 60). La « bricole » se fait à la fois par goût, par plaisir et par nécessité. D'ailleurs, la qualification indigène de l'occupation varie selon le statut de l'interlocuteur : nécessité pour l'assistante sociale, plaisir pour les voisins ou les amis. Les échanges de service et

---

[33] Soulignons que s'il existe du « travail de loisir », une activité qui a les traits du travail mais qui relève du loisir, du moins est réalisée durant un temps libre, il existe aussi du « loisir de travail », une activité qui a les traits d'un loisir mais qui relève du travail. On voit ici comment se constituent des catégories analytiques qui tentent de rompre avec les thèses de la bipolarité.

de biens s'inscrivent dans un réseau territorial de connaissances. Chaque activité a son territoire, ses usages.

Finalement, l'objectif de l'étude est de mettre en lumière un ethos ouvrier : une division sexuée de l'espace et des activités ; le besoin d'activité - la paresse n'appartient pas à ce monde ; le souci de la récupération – il ne faut rien perdre ; la valorisation de la nature (des pratiques potagères) et par là aussi de l'alimentaire… Florence Weber montre que la pratique de ces activités - une pratique marquée culturellement - oscille entre le goût de la création personnelle et le choix du nécessaire, entre le « pour soi » et le « pour les autres », entre le besoin d'être toujours actif et l'expression d'une non-soumission à l'usine.

Même si Florence Weber n'est pas la première à ethnographier les occupations extraprofessionnelles des ouvriers, elle renouvelle dans les années 1980 leur approche dans la mesure où elle les interroge en prenant en considération d'une part, leur diversité, explicitée par les catégories indigènes, et d'autre part, leur inscription locale dans des réseaux relationnels au travers le jeu des « intersections de scènes ». Elle opte pour le concept de «scène », métaphore théâtrale plutôt que celui de « champ », emprunté à Pierre Bourdieu, car ce dernier renvoie, dit-elle, à une théorie déjà constituée et à ses limites compte tenu de l'approche adoptée : « *Parler des groupes concrets d'interconnaissance autour de certaines pratiques comme " de champs " ou même de " micro-champs ", ce serait autonomiser prématurément des domaines qui ne sont distincts,* a priori*, que pour l'analyse.* » (Weber, 2001 : 153). Elle définit donc « *une " scène sociale " comme le sous-ensemble des relations orientées par une pratique dans l'ensemble des relations qui noue les individus. Ces relations sont observables dans des événements (ceux-ci sont les seuls objets de description ethnographique)* » (Weber, 2001 : 153). Scène professionnelle, scène résidentielle, scène sportive, scène familiale, scène du travail à-côté, à Dambront, les stratégies individuelles, vont vers un cloisonnement entre les scènes sociales, cloisonnement favorisé par le contexte local (organisation du travail d'usine, diversité d'origine et de résidence des ouvriers) (Weber, 2001 : 199).

Par sa démonstration, Florence Weber offre de nouvelles pistes d'exploration des liens existants entre les différents lieux et sphères de vie qu'englobe un territoire commun, leur cloisonnement ou leur interférence, pour cet auteur, relationnels. Ces relations

(« fierté », « jalousie », « égalité », « exclusion ») en réseaux positionnent chacun des individus sur l'échiquier social local.

V. Le travail à l'usine : ce n'est pas seulement travailler !

Hors de l'usine, le temps libre se transforme en temps où les occupations se caractérisent par une activité de travail entendu au sens large du terme ou une activité salariale. Sur les lieux de travail, le temps de travail n'est pas non plus consacré qu'aux seules activités de travail effectives, il se transforme parfois aussi, en temps occupé aux actions syndicales, en temps festifs ou rituels (Cornu, 1984 ; Guin, 1984 ; Monjaret, 1986b), en temps consacrés à des activités personnelles ou collectives plus ou moins directement liées au professionnel. Si certains chercheurs sortent des usines, d'autres s'y consacrent en développant de nouveaux champs d'étude et nous éclairent d'une manière inédite sur la vie quotidienne des lieux du travail.

V.1. Les salariés, maîtres de leurs activités : autonomie ou petits arrangements institutionnels ?

En 1982, Pierre-Noël Denieuil ouvre des pistes de réflexion sur ce qu'il appelle les « créativités ouvrières » qui prennent forme dans des « flâneries irréductibles », - la perruque en fait partie -, et qu'il définit en ces termes : « *Nous entendons désormais par créativité ouvrière la manifestation de mécanismes individuels et collectifs visant à s'adapter au travail et à s'en réapproprier certains aspects tournés vers la recherche de satisfaction individuelle et le besoin de reconnaissance collective* » (Denieuil, 1982 : 35). Selon lui, il s'agit de pratiques d'autogestion clandestine du travail, de pratiques stratégiques et réactives qui s'inscrivent dans un système de compensation temporelle et qui soulignent les béances de l'activité de travail et par là les marges possibles de liberté du travailleur. Cela montre « (…) *qu'il n'existe pas de systèmes sociaux entièrement réglés ou autocontrôlés par les institutions* » (Denieuil, 1982 : 41). Ici les travaux de Michel Crozier et Erhard Friedberg (1977) croisent ceux de Michel de Certeau (1974, 1980) et viennent nourrir les analyses de l'auteur qui veut être au plus près des activités au travail.

En ces années, il ne sera pas le seul à s'en préoccuper. En 1985, dans un texte bref, communication publiée du colloque « Sociétés industrielles et urbaines contemporaines », Michel Burnier, se demande « *comment analyser le vécu des salariés, dans et en dehors du travail sans superposer deux sphères complètement opposées ?* » (Burnier, 1985 : 112). Le vécu des salariés ne se construit pas seulement par et à travers le travail, mais également le non-travail au travail et le hors travail. Face à cette interrogation, l'auteur se dit démuni méthodologiquement : il n'a pas de méthodes d'analyse intégrées des rapports travail/hors travail et il insiste sur le fait que « *Nous attendions dans la sphère du travail des comportements fondées essentiellement sur le travail* » (Burnier, 1985 : 112). Pourtant, l'enquête réalisée auprès d'employés de banque et d'assurance à Paris montre que dans la sphère du travail, le non-travail domine : « *Les employés* (…) *ne travaillent, sur les sept ou huit heures par jour de présence, que deux ou trois heures. Que font-ils le reste du temps ? En gros, ils discutent, ils se promènent, ils rêvassent, ils téléphonent. Il y a un consensus énorme au niveau du non-travail dans le tertiaire* » qui fait supporter la monotonie et la lourdeur du système**.** Ces affirmations quantitatives peuvent surprendre. L'auteur s'en défend et soutient que ces attitudes, ces aptitudes naissent du contexte bureaucratique, et du jeu d'équilibre entre hiérarchie et subordonnés ; pour lui, elles sont révélatrices du désarroi des employés sur leur lieu de travail. De ce point de vue, le fait que ces derniers « *établissent consciemment une coupure très forte entre leur vie de travail et leur vie hors travail : ils refusent, par exemple, de rencontrer leurs collègues à l'extérieur de l'entreprise* » (Burnier, 1985 : 113) confirme ce sentiment. Michel Burnier conclut qu'« *Ils établissent une coupure d'autant plus forte qu'en fait leur vie est intégrée, que le travail et le hors travail rentrent dans un même système qui est celui de la société programmée, où le système de transport, de consommation (au supermarché), de loisirs, sont de plus en plus des systèmes organisés, contrôlables.* » (Burnier, 1985 : 113). Si la démonstration de Michel Burnier n'est pas toujours très probante, il reste qu'elle oblige à prendre au sérieux, autrement que ne le propose Pierre-Noël Denieuil, cette dimension habituellement négligée du « non-travail » au travail.

Pierre Bouvier, à sa façon, l'a compris. Poursuivant sa réflexion « socio-anthropologique » sur les milieux professionnels (principalement celui des transports en commun mais aussi celui de la chimie et de l'automobile), la place des syndicats, il se

penche, en 1989, sur les pratiques et les représentations quotidiennes du travail d'« ensembles populationnels », leurs permanences et leurs mutations (technologiques, avec l'arrivée de l'automatique, sociales, avec l'emploi d'immigrés). Il opte pour une méthode d'immersion, et, quand cela est impossible, pour un suivi de ses interlocuteurs, lors de leurs déplacements, par exemple entre le domicile et le travail.

Les résultats de ses enquêtes réalisées en France, et particulièrement ses développements sur les rites professionnels et les sociabilités a-productives retiennent notre attention, car précisément « *ce sera souvent grâce à ces marges, ces temps détournés, ces plaisirs émiettés que le travail sera toléré, au-delà de son incontournable nécessité d'ordre économique* » (Bouvier, 1989 : 75). Plaisirs de la table, de la sexualité, des jeux de mots réunissent les personnels, tout comme les rites avec leur liturgie : des rites de passage, des rituels d'accoutumance, des rituels de « braconnage » (lire, fumer, faire des mots croisés, jouer aux cartes…) ; là Pierre Bouvier sort de l'acception anthropologique classique du terme, en en proposant un usage plus métaphorique, plus étendu, se rapprochant des « rites profanes » tels que les a définis Claude Rivière (1995). Dans tous les cas, le salarié se projette hors de son univers d'exécution pendant les heures de travail, celles d'attente de la relève, pour les chauffeurs. « *Pour la majorité des agents, ces " braconnages " sporadiques fonctionnent comme des transferts. Leur but essentiel est de faire oublier, de repousser un peu les bords de l'ennui ou de la fatigue, de la situation, du déplaisir.* » (Bouvier, 1989 : 69).

Les auteurs semblent donc être unanimes pour dire que nous nous trouvons devant des pratiques compensatoires. Ces dernières permettent une convivialité que certains rechercheront même en dehors de leurs heures de service. Ainsi, les parties de cartes attirent des collègues en service et hors service. Ces « braconnages » qui n'ont pas que des allures de subversion sont passibles de sanction et témoigneraient d'une carence de commandement, mais généralement ils sont connus et tolérés par les hiérarchies, comme par exemple les « arrosages » pour marquer «*une fête calendaire, une naissance, l'achat d'un bien conséquent (voiture, poste de télévision en couleur…), un départ ou un retour de congés, un anniversaire ou un " passage " (promotion, retraite)* » (Bouvier, 1989 : 83). Les mutations technologiques, les nouvelles conditions

de travail vont conduire, constate Pierre Bouvier, à une déshérence de certains de ces rituels.

V.2. Des rituels dans l'entreprise : le privé investi

Des rituels qui ont intéressé particulièrement Noëlle Gérôme dans une optique plus restrictive que celle abordée par Pierre Bouvier. Elle engage au début des années 1980 une réflexion anthropologique sur les productions symboliques dans les milieux professionnels, dont on peut dire qu'elle est la pionnière ; son travail est, à notre avis, encore à l'heure actuelle, trop méconnu. Elle poursuit inlassablement ses enquêtes : Dassault, EDF, RATP… vont être ses lieux de prédilection. D'une façon générale, elle consacre ses travaux de recherche à la compréhension des mondes ouvriers (pêcheurs, cadres et ouvriers à l'usine, syndiqués). Partant de la parole des salariés, des observations qu'elle a effectuées, des archives dépouillées, elle cherche à saisir le fonctionnement des organisations dans leur quotidien et leurs moments festifs en adoptant souvent une démarche historique. Certains auteurs (Flamant, Jeudy-Ballini, 2002) cantonnent son projet de recherche à l'analyse des productions symboliques dans une perspective culturaliste, ce qui est, sans doute, réducteur. C'est en 1984, dans un numéro d'*Ethnologie française* sur les productions symboliques, les rituels sur les lieux de travail que Noëlle Gérôme ouvre un champ inédit de réflexion sur l'entreprise. Le monde du travail et de l'industrie n'est plus seulement compris à travers le prisme des savoir-faire ou de la technique. Ainsi, elle définit clairement ce que recouvre le domaine qui l'intéresse : « *Il reste une dimension de l'activité des entreprises industrielles dont on commence de percevoir l'importance dans la structuration des forces sociales à l'intérieur de ces mêmes entreprises. Il s'agit de l'univers des productions symboliques des travailleurs, productions de connaissances et de représentations, d'objets esthétiques ou ludiques non explicitement demandés par le programme de production et étrangers à tout circuit économique parallèle, jeux et célébrations de l'événement ou de l'occasion … En nous référant à la notion de* capital *symbolique dans l'œuvre de Pierre Bourdieu, relèvent pour nous de la catégorie de la production symbolique aussi bien les procédures mises au point par les chaudronniers ou les traceurs pour tirer le meilleur parti du matériau en fonction du programme à réaliser (les " bricoles " ou les*

“ bricolos ”), que les connaissances syndicales ou politiques sur le devenir de l’entreprise ou plus généralement sa place dans l’économie nationale, les techniques de gestion, d’information, de propagande des groupes qui animent cette activité, enfin les activités expressives de tous ordres conduites à l’intérieur de l’usine : productions littéraires, musicales, plastiques, cinématographiques ou photographiques, organisation de fête, constitution de secteurs d’érudition ou d’habileté» (Gérôme, 1984a : 123).

Pour illustrer ses propos, et plus encore sa thèse, Noëlle Gérôme propose entre autres de se concentrer sur les rituels dans leur forme contemporaine, ces pratiques, dit-elle « *permettent une grande liberté d’expression aux individus et aux groupes, liberté accentuée par le contexte le plus souvent ludique et festif dans lequel ces rituels se déroulent* » (Gérôme, 1984b : 177), permettent aussi d’y déceler les solidarités de métier, les liens qui se tissent et se maintiennent entre membres d’un groupe professionnel, permettent encore de voir la façon dont se marquent les appartenances, autrement dit de comprendre le système d’implication des groupes dans l’entreprise et à l’entreprise. En ethnographe, elle nous fait pénétrer dans l’univers de l’usine de Saint-Cloud du groupe Marcel Dassault, usine de conception de prototypes d’avions et d’équipements d’aéronautique. Cadres, techniciens ou ouvriers y font alors carrière. Elle observe que « *la solidarité de métier tend à être, sinon remplacée, du moins transcendée, par la solidarité de catégories professionnelles (les travailleurs des ateliers par exemple) et la solidarité d’option idéologique où l’activité syndicale joue un rôle déterminant* » (Gérôme, 1984b : 178). Elle ne cherche donc pas seulement à dresser un inventaire des rituels (calendaires, cycliques, occasionnels / patronaux, syndicaux, de métier, du groupe de proximité) contemporains, mais bien d’y lire leurs formes et leurs fonctions, leurs marques de rupture ou de continuité, dans l’entreprise. Ces fêtes renseignent sur les rythmes de l’entreprise avec sa fête annuelle, sur ceux à une autre échelle, du travail avec les départs et les retours des vacances, sur ceux plus syndicaux avec le temps de la remise de carte, les grèves. A ces fêtes, s’en ajoutent d’autres qui ne sont pas strictement liés à la vie de l’entreprise. Il y a celles comme la fête de Noël, les galettes des Rois, les commémorations qui rappellent que l’entreprise n’est pas hors du social. Il y a celles qui concernent l’individu, elles sont d’ordres professionnels ou privés. Ainsi, si le statut de salarié (la remise de médaille, le départ à

la retraite) est notifié rituellement, son état de célibataire (la catherinette), de mère, ou un changement d'état (atteinte d'un âge symbolique (25 ans, 50 ans), naissance, mariage) le sont également. « *L'ensemble de ces rituels rappelle l'unité de la personne humaine* » (Gérôme, 1984b : 190) et en même temps, l'individu n'échappe pas à ses multiples appartenances que le fractionnement des cérémonies confirme : section syndicale, club du comité d'établissement, groupe de camarade de travail lui rendent hommage, chacun à sa manière. Les individus s'inscrivent dans un système relationnel, de connaissance et de reconnaissance qui s'affiche dans les objets crées pour l'occasion : le groupe de collègues donateurs s'affirme dans ses créations qui publicisent l'image de l'individu célébré et signifie le lien qui les unit. Noëlle Gérôme insiste sur le fait que « (…) *l'occasion même de la célébration de ces pratiques ritualisées marque dans la situation de travail l'interpénétration des systèmes de valeurs et des temps sociaux.* » (Gérôme, 1984b : 181). L'entreprise ne peut être isolée du monde extérieur comme elle a pu l'être. Les pratiques décrites par Noëlle Gérôme affichent « *la revendication de l'intégration du temps de travail dans un temps global de la vie des individus et des groupes, de la capacité des travailleurs à gérer la simultanéité de leur activité productive et de leur sociabilité propre.* » (Gérôme, 1984b : 182-183).

Dans la lignée de ces travaux, durant ces mêmes années, nous avons étudié plusieurs fêtes patronales : Sainte Barbe (Monjaret, 1986), fête des mineurs et surtout Sainte Catherine (Monjaret, 1985, 1986, 1989). Fête patronale des couturières, elle est aussi celle des « catherinettes », célibataires âgées de 25 ans. Nous avons d'abord entamé une monographie thématique dans une maison de haute couture parisienne et avons eu la confirmation que l'entreprise se chargeait de signifier les changements d'état de ses salariées. Nous y reviendrons. Du berceau à la tombe, la vie privée des employés n'avait pas de secret pour l'employeur.

Ainsi, le décès n'est pas seulement cet événement qui touche une famille, il touche aussi l'établissement dans lequel a travaillé le défunt. La mort ne défait pas de ses appartenances, elles les confirment. L'exemple développé par Bernard Kalaora et Denis Poupardin (1988) sur l'administration forestière entre 1860 et 1940, bien qu'émanant d'une perspective historique, est en cela exemplaire. Ils notent que les rites accompagnent la carrière du forestier jusque dans la mort. Dans cette institution, le rite

funéraire, rite de consécration, d'incorporation et nécrophage, est l'« *occasion solennelle de décliner la grammaire des attitudes* » et d'affirmer les codes auxquels doivent se conformer les vivants. C'est à partir de l'examen des notices de nécrologie que les auteurs démontrent comment se constitue l'identité collective d'un groupe social, comment se réaffirme l'esprit de corps. Le discours nécrologique est une pratique instituée. L'éthique du Corps est énoncée au fil des lignes consacrées au défunt : physique, caractère, morale, patriotisme, réussite sociale, compétence, ancienneté de la famille qui sous-tend une transmission des valeurs professionnelles, etc. « *Tout dans l'attitude de l'élite forestière doit évoquer cette droiture qui est le signe d'" une vie extraordinairement sous-tendue d'unité et de continuité ". Tant sur le plan strictement professionnel que sur le plan familial, le forestier qui est reconnu comme un digne membre du Corps a consacré sa " vie toute entière à sa famille, son service forestier, ses camarades, la grande famille forestière "* » (Kalaora, Poupardin, 1988 : 31). L'histoire personnelle est là pour nourrir la mémoire collective. « *C'est dans la mort de ses sujets que l'Institution renforce et reproduit les conditions symboliques de la représentation du Corps forestier.* » (Kalaora, Poupardin, 1988 : 40). L'on voit ici à l'œuvre la dimension politique de ces actes.

L'apport de ces travaux est de montrer l'usage qui est fait de la vie privée tant par l'entreprise que par les salariés eux-mêmes. L'analyse de ces pratiques en institution doit tenir compte du point de vue de tous les acteurs car ce sont eux que font le sens des rites, rites d'institution (Bourdieu, 1982) ou contre-rites, selon où l'on se place. Leur apport, répétons-le, est également dans le décloisonnement du monde de l'entreprise, dans la prise en compte de sa perméabilité avec l'extérieur ou plutôt de sa capacité à capter les dimensions, du familial et du social en son sein. Cette leçon a-t-elle aidé à cerner l'espace domestique, en relativisant de l'idée de séparation des lieux de vie. Dès que le salarié passe le seuil de son domicile, échappe-t-il vraiment à ses appartenances professionnelles, à sa condition de salarié ? La dimension professionnelle ne s'immisce-t-elle pas dans tout logement et sous quelles formes ? Que sont les préoccupations des chercheurs d'alors ? Pour Jean Copans et Bernard Bernier, il est entendu que « *L'organisation industrielle est toujours en rapport avec le tissu social et notamment résidentiel des travailleurs.* » (Copans, Bernier, 1986 : 6). Ils ajoutent, comme les travaux présentés précédemment le confirment, que « *notre anthropologie industrielle*

prend carrément position pour l'étude du hors-travail. Il n'est pas possible de comprendre les ouvriers dans l'entreprise si l'on ignore ce qu'ils sont à l'extérieur. » (Copans, Bernier, 1986 : 6).

VI. « Habiter la maison » : mise en scène d'une classe sociale

Les intérieurs domestiques, devenus davantage un lieu de consommation que de production, reste un objet d'étude précieux pour qui s'intéresse aux univers de la classe ouvrière, ou comme nous, aux liens entre le domicile et le travail. « Habiter la maison », pour reprendre le titre du numéro 9 de la revue *Terrain* de 1987, appartient aux expériences ouvrières qui ont retenu l'attention des chercheurs en sciences sociales. Les ethnologues s'attachent à l'étude de la « culture ouvrière » parce qu'elle leur permet d'interroger le contenu et les formes de la « culture populaire », ils s'y attachent également parce que les transformations qui la touchent les invitent à accéder, avant qu'il ne soit trop tard, aux clés matérielles et narratives des permanences et des ruptures qui s'opèrent entre les générations.

Les travaux de ces années 1980, du moins que nous avons consultés, par exemple ceux de Martine Segalen (1987, 1990, Segalen et *alii*, 1990[34]) ou Joëlle Deniot (1986), montrent un certain attachement à des thématiques précédemment appliquées aux mondes paysans : culture matérielle, pratiques du quotidien, transmission. Les auteurs abordent la place du travail, matérielle et symbolique, dans les intérieurs domestiques, le plus souvent pour interpréter les signes d'appartenance à une classe sociale.

L'intérêt que porte Martine Segalen (1987, 1990) aux Nanterriens, et surtout aux différents groupes sociaux résidant à Nanterre qui ont en partage une histoire locale, la conduit, pour mieux cerner leur identité, à revenir sur leur quotidien distinct et commun, sur leurs habitudes qui fondent leur culture, intégrant la dimension professionnelle dans sa lecture du fait familial. En dehors des agriculteurs de souche, des populations plus récentes, issues de classes moyennes, cadres et employés, elle se penche sur le passé

[34] Cette production collective à laquelle nous avons participé sur la consommation des meubles n'avait pas pour but d'explorer la corrélation modes d'habiter et profession. C'est la variable géographique qui a servi à comparer les pratiques des informateurs implantés en milieu rural, semi-urbain et urbain. La nouveauté tient au fait que ces informateurs pouvaient être issus aussi des classes moyennes.

ouvrier de Nanterre, et c'est particulièrement ce chapitre qui nous intéresse ici. L'auteur considère qu'il est urgent d'étudier la culture ouvrière des années 1920-1960, sa mémoire, et ce avant la disparition de ses traces. Pour se faire, elle choisit celle des ouvriers de Nanterre, population de souche et immigrés en majorité Italiens. L'auteur s'appuie sur les témoignages des anciens qui peuvent relater cette période où le « nous » du collectif professionnel et militant l'emporte sur le « je », où le lieu de résidence n'est pas éloigné du lieu de travail.

Les ouvriers résident et travaillent dans cette banlieue qui connaît une expansion industrielle après la Première Guerre mondiale. « *La fixation résidentielle est subordonnée à l'emploi*. » (Segalen, 1990 : 153) et l'enracinement se fait par l'emploi masculin. Hébergés par l'entreprise, accueillis par la communauté ou sans-logis fixes, certains ont des emplois stables, d'autres en changent tout en gardant leur spécialité professionnelle. Jusque dans les années 1960, des affinités entre le travail et la parenté sont notées, « *tant du côté de la direction des entreprises, qui pratique le népotisme, que du côté des ouvriers dont les lignées familiales sont recrutées au sein des mêmes unités de production sur plusieurs générations* » (Segalen, 1990 : 120).

D'autres affinités entre le monde domestique et le monde du travail existent également. Dans les entreprises de petites tailles qui constituent une bonne partie du tissu industriel de Nanterre, les ateliers sont parfois intégrés au bâti domestique ou à la propriété du patron. S'instaure alors une codification des pratiques tant du côté des membres de la famille que du côté des ouvriers ou ouvrières qui doivent respecter des horaires et des espaces précis.

Martiner Segalen opte, entre autres, pour l'analyse de l'un des territoires de vie ouvriers : « le noyau résidentiel », le logement, car il est un espace de mise en scène identitaire. Le mobilier raconte les parcours des familles qu'elle a rencontrées. Dans les années 1930, les logements sont réduits, les salaires bas et quand il s'agit de se meubler, il n'est pas question de compter sur la transmission des biens mobiliers. « *Les ouvriers économisent jusqu'à ce qu'ils possèdent la somme nécessaire, ou bien obtiennent un crédit auprès du vendeur. Celui-ci fait confiance, l'entreprise employant le client gageant moralement sa solvabilité* » (Segalen, 1987 : 31).

Ce n'est que dans les années 1950 avec l'augmentation du niveau de vie et avec les salaires féminins d'appoint, que l'achat de l'électroménager se développe et que, de

nouveau, les parents offriront des meubles (buffet, armoire). Ces meubles sont des meubles de rangement. Martine Segalen souligne le contraste qui existe avec ceux d'aujourd'hui. « *Ces familles ouvrières n'auront donc pas connu le " living ", cet ensemble mobilier qui se place dans un salon, développe le goût des loisirs et permet la " détente " du corps dans les formes souples et enveloppantes du canapé. Tout au plus, le marchand de meubles proposait-il le fauteuil, destiné au père, propre à reposer son corps fatigué de travailleur, de seul gagne-pain de la famille, lorsque les femmes se retireront temporairement du marché du travail.* » (Segalen, 1987 : 33). Les autres objets décoratifs sur lesquels Martine Segalen s'est arrêtée rappellent souvent l'histoire familiale rurale dont nombre des ouvriers nanterriens sont issus : sculptures, pieds de vigne noueux sont les preuves de savoir-faire manuel qui renouent avec la culture paysanne plus qu'avec la culture de métier des occupants du logement. La surcharge florale caractérise également ces intérieurs ouvriers.

Bien qu'étudiant des familles ouvrières de la région nantaise, qui habitent en pavillon ou en HLM, Joëlle Deniot (1986) a établi le même constat. Elle se penche précisément sur le décor textile qui agit comme une protection, un égaiement de l'espace de vie, et elle observe que les motifs imprimés, illusion du textile, viennent dorénavant s'ajouter aux pièces de tricot, de tissu travaillé à la main, l'auto-production étant en régression. L'auteur analyse plusieurs de ces pièces décoratives, d'abord le papier peint.

Pour ces familles qui vivent parfois dans d'anciennes cités HLM construite face à l'usine, le papier peint agit comme une « conquête de la grisaille » (Deniot, 1986 : 321). Sa pose est l'affaire des hommes qui font parfois appel à la camaraderie de l'usine ou aux copains au chômage susceptibles de travailler au noir. Décrire cette tâche se fait en reprenant les mots du métier. « *Ce sont les images de l'emboîtement, de l'alignement millimétrés, des figures qu'emploie l'ajusteur : "* Il faut bien calculer son coup pour pas que ça chevauche ; quand il y a beaucoup d'impressions, c'est plus difficile. *" Alors qu'un soudeur interrogé utilise les images de l'invisibilité des raccords : "* Je m'arrange pour que ça paraisse fait d'une seule venue. *" Tandis que pour ce bourrelier, travaillant à l'aménagement des navires : "* Evidemment, si ça plisse, c'est foutu… *", on voit opérer les images du lissage des peaux* » (Deniot, 1986 : 329). Chaque commentaire rappelle les phases concrètes de travail, la spécialisation de chacun. Le papier peint permet une valorisation de ses compétences et permet l'affichage de ses moyens

économiques. Son absence ou son usure est le signe d'un dénuement, d'une résignation, d'un statut précaire.

La nappe cirée, elle est « (…) *cette toile insignifiante d'abord mise pour protéger le mobilier, peu à peu épouse ainsi les heures, les mains, les bras, qui se posent, s'animent, travaillent ou se désoeuvrent. Elle devient ce faux tissu où pèsent les corps qui, aux moments de fatigue, de solitude ou d'ennui, l'impriment de leurs confidences* » (Deniot, 1986 : 326). Elle rappelle les activités qui s'y effectuent dessus. La nappe de tissu est déployée plus occasionnellement pour recevoir. La réalisation et l'entretien des rideaux, étoffe blanche, évocation des parures liturgiques, sont l'affaire des femmes, sans référence à un langage professionnel spécifique contrairement aux hommes. Les travaux de dentelle peuvent mobiliser les deux conjoints, le mari habitué au dessin, au plan, s'attelle au décodage des motifs sur papier millimétré.

Joëlle Deniot s'interroge sur la fonction de ce décor : serait-il l'expression d'une lien entre le dehors et le dedans. « *Telles des frontières souples en forme de compensation et de bénéfique éloignement de l'univers usinier* » (Deniot, 1986 : 340), ces tissus contrastent avec l'aridité des décors productifs. Ne seraient-ils pas tendus contre l'usine, tendus pour mieux signifier l'intimité du foyer, « *évoquer, resserrer, éprouver ou garantir la communauté familiale, amicale ?* » (Deniot, 1986 : 332). Selon l'auteur, les intérieurs domestiques doivent se lire à travers leur relation à l'usine, une relation qui doit être étudiée dans sa traduction concrète. L'auteur ouvre là une perspective de recherche que nous suivons volontiers.

VII. Pour conclure

Les années 1980 sont celles de la culture ouvrière, plus justement des cultures ouvrières, c'est ce qui fait leur cohérence et leur homogénéité. Les transitions sociales de l'époque obligent les ethnologues et les sociologues à décentrer leur regard, à opter pour d'autres champs de recherche. Les nouvelles formes de l'expression ouvrière autant que la mémoire de ces anciennes formes s'étudient dans l'espace du travail, syndical mais aussi dans l'espace résidentiel et familial, et dans tous les autres espaces de vie. La ville

et l'industrie, et par là l'entreprise, sont les champs d'étude qui vont engager l'anthropologie vers le monde moderne[35], et avec eux, les ethnologues sur des nouveaux terrains d'enquête qui conduiront à une adaptation des classiques méthodes ethnographiques.

Le plus souvent, les chercheurs choisissent d'explorer prioritairement l'un ou l'autre de ces champs, de ces espaces, c'est-à-dire d'en faire leur terrain d'enquête de prédilection. Il n'est cependant pas rare que les espaces non investis par les enquêteurs soient évoqués dans le discours des enquêtés. Et si la problématique d'un continuum n'est pas toujours explicitement énoncée par les chercheurs, le fait même de travailler sur les univers et le quotidien d'une classe sociale, les conduit à en faire allusion. On peut dire que ces années s'avèrent être majeures pour notre réflexion, car ce qui est appliqué à la catégorie « ouvrier », à la compréhension des activités journalières de ce groupe précisément sur des territoires donnés, vaut pour la catégorie « salarié » et plus largement « actif ».

La pertinence d'une prise en compte des liens entre le travail et la résidence, la famille n'est plus à démontrer. Les historiens qui s'intéressent à la « vie privée » ne s'y sont pas trompés, ils proposent une lecture des changements sociaux qui tient compte des rapports entre privé et public (travail), des « *Frontières et espaces du privé* », « *Transitions et interférences* » : « *Deux mouvement symétriques marquent l'histoire de la vie privée au XXème siècle. D'une part, le travail émigre hors des domiciles et s'établit en des lieux impersonnels, régis par un réseau formalisé de règles juridiques et de conventions collectives. L'individu conquiert, d'une part, au sein même de la famille, l'espace et le temps d'une vie qui lui soit propre. La spécialisation des moments et des lieux accroît le contraste entre sphères publique et privée, et accuse les caractères spécifiques de chacune. A s'en tenir pourtant à ces deux tendances majeures, on risquerait d'opposer trop radicalement le privé et le public, au point de ne plus comprendre leur solidarité au sein d'une même société. Il ne suffit donc pas d'avoir*

---

[35] Maurice Godelier dont on connaît les travaux sur l'anthropologie économique, nous rappelle Jacques Hamel, aurait lors d'un colloque sur « L'anthropologie de la France » publié en 1979 lancé « *à sa profession le défi de l'analyse de l'entreprise capitaliste, pierre d'angle des rapports sociaux de la société qui s'y trouve fondée* (…) *A son avis, la mise en chantier de cette analyse constituait, en plus, une voie d'entrée de l'anthropologie dans le monde moderne, un banc d'essai et un terrain de contrôle de ses méthodes* » (Hamel, 1986 : 71).

examiné successivement l'un et l'autre domaine : il faut encore étudier leur articulation. » (Prost, Vincent, 1987 : 115).

En 1989, Michelle Salitot, Martine Segalen et Françoise Zonabend faisant un point sur l'avancée des travaux concernant la parenté argumentent dans le même sens : « *L'exploration des relations entre la parenté et la société contemporaine, dans ses rapports avec l'environnement de résidence, de travail, de loisir en est encore à ses balbutiements. Un vaste champ de recherche s'ouvre ici* (…) *Dans le domaine des relations professionnelles, des travaux historiques portant sur la fin du XIX siècle ont montré comment des familles entières ont " appartenu " en quelque sorte aux entreprises qui recrutaient de père en fils et fournissaient une formation sur le tas. De la même manière, on a pu faire apparaître le rôle pédagogique des entreprises fondées et dirigées par des groupes familiaux et employant, au fil des générations, de nombreux parents : les enfants y acquièrent une formation avant de trouver un emploi ailleurs.»* (Salitot et *alii.*, 1989 : 80-81). L'articulation de champs jusqu'alors cloisonnés s'impose. Cette décennie pose immanquablement les jalons de nouvelles recherches et de la nôtre en particulier, et c'est pourquoi nous avons voulu insister sur les travaux ethnographiques décisifs de cette décennie plus que sur ceux des autres décennies antérieures et ultérieures. C'est notre parti pris.

CHAPITRE III : LES « MONDES CONTEMPORAINS » DES ORGANISATIONS, ENTRE TRADITION ET MODERNITE, SEDENTARITE ET MOBILITE (LES ANNEES 1990)

Dans les années 1990, si les ethnologues poursuivent leurs réflexions sur les mondes traditionnels, agricoles plus que paysans et ouvriers, entamées antérieurement, ils cherchent de plus en plus à s'ouvrir aux mondes de la modernité. Est-ce le fait qu'ils assistent à un monde social qui change rapidement et auquel il faut savoir s'adapter et prendre en compte les dimensions éphémères et plurielles ? Est-ce le fait qu'ils observent les *Métamorphoses ouvrières* (Deniot, Dutheil, 1996) ? Toujours est-il que sur les questions ouvrières, l'heure est plus que jamais au pessimisme. La décennie précédente notait les transformations et la crise, celle-ci sonne le glas : on annonce la fin des métiers, la fin d'une classe, la fin de la culture ouvrière et plus encore la fin du travail (Méda, 1998 ; Lallement, 2007 : 12). Les ouvriers sont désormais sans classe (Lallement, 2007 : 330). Le « travail ouvrier » cesse d'être une catégorie pertinente. Antoine Prost s'interroge à ce propos : « *Ainsi la crise de la classe ouvrière est-elle aussi, et peut-être d'abord, une crise de la représentation de la classe ouvrière* » (Prost, 1995 : 94). Ce sont les catégories existantes qui deviennent obsolètes, la variété des profils ouvriers et employés est à prendre en compte : employés du secondaire, ouvriers du tertiaire, il existe des relations entre ces deux groupes sociaux (Schwartz, 1998). Pour Marc Augé, il ne s'agit plus de se positionner en défenseur «*des bastions minoritaires en voie de disparition* » mais en interrogateur de *la « crise du sens* », de « *la crise de l'altérité* » (Augé, 1994 : 131).

L'entreprise et le travail restent ainsi toujours d'actualité en anthropologie. En 1991 puis en 1996, le *Journal des anthropologies* y consacre un dossier dans lequel les auteurs affirment leur spécificité disciplinaire (la totalisation sociale et la comparaison) en regard de la sociologie et soulignent le déplacement de leurs objets d'étude : du travail à l'entreprise, en passant par la couche sociale des entrepreneurs et en s'intéressant conjointement à la mondialisation économique (Bazin, Selim, 1996). Les numéros illustrent la pluralité des thèmes et des manières d'appréhender l'entreprise en France et ailleurs. Il y est noté que comparativement au champ de l'anthropologie

urbaine, celui de l'entreprise n'a pas suscité autant d'engouement, la difficulté d'accès au terrain et l'existence d'un découpage disciplinaire des champs expliqueraient en partie cette tendance. Malgré ce propos alarmiste, nous ne pouvons que constater que, durant ces années, les productions sur le domaine du travail et de l'entreprise ne sont pas absentes, et nous y repérons d'ailleurs les jeunes auteurs qui poursuivront dans le domaine de la France (entre autres, Véronique Moulinié, Nicolas Flamant, Pascale Trompette et nous-même…).

Ce que nous observons, c'est donc bien la prise en compte par les chercheurs des transformations de la société française. « *Dans son assomption vers l'étude de la société réelle, l'ethnologie de la France a considérablement élargi l'éventail des milieux sociaux qu'elle étudie* (…) *mais surtout, prenant confusément acte de l'éclatement des foyers d'intérêt dans le monde moderne, elle a pris pour cibles privilégiées des groupes et des réseaux fédérés par une même profession* (…) » (Bromberger, 1997 : 298). Tout en étudiant toujours autant les artisans et les ouvriers, de la campagne et de la ville, ces derniers commencent à s'intéresser à d'autres secteurs, d'autres métiers ou d'autres catégories professionnelles. En voici quelques-uns en vrac : les égoutiers, les routiers, les policiers, les pilotes, les infirmières, les médecins et aussi les cadres et les employés de bureau des entreprises et des administrations, groupe important de la population active. L'intérêt grandissant des ethnologues pour les sociétés complexes les conduit vers de nouveaux horizons de recherche. Ces derniers ne se contenteront plus seulement d'un segment de l'entreprise (ateliers ou bureaux), ils chercheront à comprendre les univers de travail en passant par une plus grande échelle de compréhension. Et nous pouvons dire sans nous tromper que l'ethnologie de l'entreprise a ouvert à une ethnologie des organisations[36], jusque-là ignorée ou délaissée en France alors que les Anglo-saxons y sont sensibles depuis bien plus longtemps. Posant quelques jalons sur ce nouveau domaine, Guy Barbichon (1990) préconise une démarche pour l'aborder qui va dans le sens de nos analyses à savoir que « *l'ethnologie de l'usine doit regarder la famille comme l'ethnologie de la famille doit regarder l'usine, la caserne ou le couvent* » (Barbichon, 1990 : 184). Incontestablement, c'est à Denis Guigo que nous

---

[36] Guy Barbichon (1990) signale combien il est important de faire la distinction entre l'ethnologie de l'organisation qui qualifie l'objet d'étude et l'ethnologie dans l'organisation qui qualifie le terrain.

devons une réflexion sur les « *perspectives ethnologiques dans les organisations modernes* » (Guigo, 1992, 1994). Les ethnologues s'attaquent aux grandes organisations modernes (grandes entreprises, administrations, associations) et à des structures qui ne sont plus forcément menacées de disparition ou de reconversion. Pour cet auteur « *au lieu de se satisfaire de l'accumulation de monographies décrivant des terrains souvent fort différents les uns des autres, il ne paraît pas prématuré d'esquisser, à la lumière de certains premiers résultats, quelques fils conducteurs qui semblent particulièrement prometteurs pour une anthropologie des hommes des grandes organisations modernes.* » (Guigo, 1992 : 49). Nous y reviendrons ultérieurement, mais disons que Denis Guigo met l'accent sur les modalités identitaires en jeu dans ces contextes particuliers où le principe de différenciation hiérarchique est prégnant : l'identité des membres de ces organisations, « être totaux », se construit d'abord à partir de leur position dans l'ordre institué puis à partir des bricolages individuels, matériels ou symboliques. De ce fait, l'auteur considère que les grandes organisations de la société moderne peuvent être appréhendées comme un ordre symbolique, mais plus généralement comme un ordre de communication, renvoyant à l'exercice de pouvoir.

Au même moment, se développe une anthropologie des institutions, une anthropologie portée alors par Marc Abélès (1995). Des organisations aux institutions, la démarche est similaire. Que cela soit une mairie, une préfecture, le parlement européen ou encore la Commission de Bruxelles, il s'agit de saisir les dynamiques de pouvoir internes à partir de l'observation des pratiques quotidiennes, autrement dit de saisir ce qui se produit, ce que l'institution produit et ce qui se pense en son sein (Abélès, 1995), de matérialiser le politique. L'anthropologie des institutions rime avec l'anthropologie du politique.

Organisations, institutions, les voies d'une ethnologie de la modernité sont ouvertes. Les postulats allant dans ce sens se multiplient : « *Anthropologie du corps et modernité* » (Le Breton, 1990) ; « *Ethnologie du contemporain et enquête de terrain* » (Althabe, 1990) ; « *Perspectives ethnologiques dans les organisations modernes* » (Guigo, 1992) ; « *Pour une anthropologie des mondes contemporains* » (Augé, 1994) ; « *Socio-anthropologie du contemporain* » (Bouvier, 1995) ; « *Culture matérielle et modernité* » (Segalen, Bromberger, 1996). L'ensemble de ses perspectives souligne combien les années 1990 sont marquées par la volonté des ethnologues de s'ancrer dans la « modernité », le « contemporain », ces nouvelles optiques entraînant l'obligation de

(re)penser la méthodologie. Même les objets du quotidien sont choisis en conséquence : le téléphone a sa part belle et renvoie aussi à l'intérêt renouvelé pour la culture matérielle (Segalen, Bromberger, 1996). Sensibles aux approches anglo-saxonnes, les ethnologues s'intéressent à présent aux productions industrielles, sérielles et à leur consommation dans les habitats urbains, à l'heure où la société de consommation s'essouffle ; les inventaires des équipements ménagers, électriques, de Suzanne Tardieu (1974) dans les foyers paysans étaient précurseurs de ces travaux qui font de la carrière des objets leur nouvel axe de réflexion. Les objets sont considérés comme des analyseurs des usages, du passage à l'action (Kaufmann, 1997 ; Desjeux, Monjaret, Taponier, 1998 ; Monjaret, 2005b), comme les témoins de la trame conjugale et familiale (Kaufmann, 1992, 1996, 1997). Ils sont des « *archives sensibles* » parce qu'ils offrent, autant que les images, « *une appréhension sensorielle des choses* » (Gérôme, 1995a : 11), parce qu'ils sont la marque sensible des expériences quotidiennes saisies dans la multiplicité de leurs significations, à domicile et à l'usine. Suivant en cela l'idée de carrière des objets, les univers techniques de travail, industriels ou artisanaux, sont également revisités[37], les savoir-faire techniques et les manières de fabriquer, toujours interrogés (entre autres Monjaret, 1993b, 1994e, 1997c, 1998a ; Fourmaux, Monjaret, 1993), à ceci près que la chaîne opératoire est étudiée non pas à partir du schéma d'une simple reproduction d'un processus technique mais à partir d'un schéma qui accepte les bricolages, les adaptations, les emprunts, sources des innovations (entre autres Monjaret, 1998a ; Bromberger, Chevallier,1999).

Dans les années 1990, plus nombreux sont les chercheurs, plus nombreuses aussi les recherches, tentant de s'affranchir d'une ethnologie classique, de passer à la modernité voire à la post-modernité ; elles sont à l'image de la société complexe à laquelle elles s'intéressent. Ces années sont celles de tous les possibles, du foisonnement, de la diversité tout en s'inscrivant malgré tout dans les brèches ouvertes les décennies précédentes.

---

[37] C'est sous l'impulsion de la Mission du patrimoine ethnologique que se développe dans ces années 1990, une ethnologie des techniques. Cf à ce sujet le répertoire des opérations datées de 1980-1996 sur le thème des « savoir-faire et techniques », du Ministère de la Culture, Direction du Patrimoine, Mission du patrimoine ethnologique (avril 1996).

I. L'Habiter re-questionné

Les études sur l'habitat sont toujours prisées. Joëlle Deniot (1995) et Martine Segalen avec Sophie Chevalier (1996) poursuivent leur réflexion entamée la décennie précédente, sur les logements des couches populaires. Dans leur lignée, d'autres travaux voient le jour comme ceux de Nadine Halitim (1996). Ces auteurs scrutent finement « la vie des objets » qui racontent et nourrissent la biographie de leurs propriétaires ; ils apportent des indices sur les mises en scène identitaires et par là les appartenances professionnelles des habitants. Pourtant, de ces enquêtes, rien ne transparaît des périodes de formation, de vie active, de retraite des individus, éventuellement quelques sommaires évocations. Est-ce l'absence d'objets dans les foyers ou l'absence d'interrogations des auteurs sur le sujet qui explique cet état de fait ? Nous penchons pour la deuxième option. Jusqu'à présent, personne n'y a consacré une réflexion à part entière. Le logement urbain contemporain est le plus souvent pensé comme espace privé, séparé donc du public, du professionnel. Il renvoie également à l'idée de sédentarité, d'ancrage que de nouveaux travaux vont pondérer.

I.1. Habiter et travailler, des ressources dans un contexte de mobilité

En effet, les années 1990 sont aussi celles des recherches sur la mobilité, l'habitat n'y échappe pas : les foyers à vocation sociale qui proposent des hébergements provisoires à de jeunes travailleurs, les déménagements résidentiels qui bousculent le quotidien de tout à chacun en sont des exemples. Que nous disent ces contextes des liens entre le travail et le domicile ?

En 1990, nous avons mené, avec Jean-Yves Parris, une courte enquête (non publiée) sur le quotidien de jeunes gens, majoritairement des hommes, *a priori* appartenant à la classe d'âge des 18-25 ans, souvent en grande difficulté sociale et/ou familiale, intégrés pour cela à un dispositif d'insertion qui prévoit un hébergement *a priori* d'une durée maximale de deux ans dans un Foyer de jeunes travailleurs (FJT). A l'époque ce qui nous importe, c'est d'observer leur vie au sein de cette structure sociale d'hébergement, d'être attentifs aux modes d'appropriations individuelles et collectives dans cet espace institutionnel avec ses règles de fonctionnement, aux marges de liberté laissées à

l'individu. La restitution des résultats s'est fait dans ce sens. Nous n'avons pas pris suffisamment au sérieux le qualificatif « jeune travailleur ». Aujourd'hui et bien qu'elle ne soit pas totalement absente de notre analyse, il nous semble que nous aurions pu insister plus sur cette variable et la corréler à celle d'hébergement, en dépassant le simple tableau sociologique des résidents. Si la fonction de ce foyer est l'accueil de « jeunes travailleurs », elle est surtout de les accompagner à le devenir. Dès leur arrivée, les résidents bénéficient d'une politique d' « insertion sociale », sont aidés dans les démarches administratives sans être déresponsabilisés puisqu'ils sont solvables d'un loyer de 1600 francs, autant d'initiatives qui tendent à pallier leurs positions d'échec (solitude à Paris, emploi instable, exclus du parc locatif). Au moment de l'enquête, diplômés (CAP, BEPC, BAC, BTS) ou encore étudiants, 103 ont un emploi stable, 10 sont en recherche d'emploi, 25 sont en stage et 16 ont des emplois précaires ou travaillent en intérim. Autant dire qu'ils ne sont plus en situation de précarité ou d'inconfort social. La stabilité d'emploi, un revenu confortable font de certains résidents, des privilégiés. Cette situation ne les fait néanmoins pas quitter ce lieu de transit. Le provisoire devient du permanent. Sur les 156 résidents majoritairement français, 61 d'entre eux étaient installés depuis deux ans et plus, dont 24 ayant plus de 25 ans. On s'aperçoit que leur vie s'organise dans le tiraillement d'une installation longue et d'un départ recommandé, préparé. Le foyer doit rester une étape dans la trajectoire du jeune, un séjour provisoire qui implique un mode de vie transitoire. Mais, tous ne se résolvent pas à cette idée, la durée du séjour peut largement s'allonger comme celui de ce résident qui a dix ans de foyer. Le « déclic » du départ vient avec le mûrissement du jeune. Parfois les circonstances sont plus violentes et plus expéditives : les déviances du résident conduisent à son expulsion. Elles renvoient aux échecs de la politique d'insertion. Ainsi apparaissent toutes les contradictions de cette vie en foyer : développer une stabilité résidentielle et professionnelle tout en valorisant une perspective de départ ; développer un environnement agréable, familier et sécurisant tout en imposant une vie réglementée, encadrée. Nous aurions pu sans nul doute nous référer à d'autres travaux, mais cette étude a le mérite de montrer combien logement et travail ne peuvent être dissociés dans l'analyse sociologique.

Les recherches menées sur les déménagements des Français (Micheau, Monjaret, 1996 ; Desjeux et *alii*, 1998 ; Monjaret, 2005b) nous y ramènent. Sans entrer ici dans le détail

puisque nous y reviendrons plus amplement en deuxième partie de ce volume, nous aimerions rappeler que la sphère du professionnel apparaît à chaque étape du déménagement, et ce sous différents registres : ses motifs (mutation, chômage, logement de fonction, loyer avantageux grâce aux pourcentages patronaux…), sa préparation (récupération de caisses sur son lieu de travail, mobilisation de ses compétences pour le tri, mise en caisse des affaires et archives professionnelles…) et le jour du déménagement proprement dit (aide des collègues, prêt d'un véhicule professionnel…). Cet exemple montre bien que la séparation des lieux de résidence et de travail n'implique aucunement l'absence de lien entre eux. On peut se demander si finalement le modèle de séparation spatiale ne renverrait pas d'emblée à une analyse des liens alors que celui d'une fusion spatiale renverrait à une analyse des frontières, à une énonciation des séparations ou du moins des modalités et des degrés du lien.

I.2. Habiter et travailler, confusion des lieux ou création de frontières ?

Qu'en est-il donc dans le cas où le logement sert également de lieu voire d'outil de travail, dans le cas où ces lieux se confondent ? Que retenons-nous des travaux qui abordent directement ou indirectement ce questionnement ? Nous retenons que c'est généralement la spécificité des groupes sociaux étudiés (tels les mariniers ou les indépendants) qui conduit les chercheurs à se pencher non seulement sur les usages territoriaux de ces groupes mais aussi sur la place des membres de la famille dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Le cas des mariniers est en cela exemplaire (Wateau, 1989 ; Manceron, 1996). En 1989 déjà, Fabienne Wateau insiste sur la spécificité économique de la batellerie artisanale du Nord dont l'organisation dépend de la structure « famille-équipage » et dont la péniche, habitat et outil de travail sur les flots, est le symbole. L'appellation sous forme de devises participe de la distinction des familles. « *La péniche constitue l'articulation entre l'économique, la parenté et le système de valeurs* » (Wateau, 1989 : 350). Dans le groupe de Conflans-Sainte-Honorine que l'auteur suit en ethnographe, le « bateau de famille » est transmis aux enfants. Le mariage est l'occasion d'une telle donation car l'on sait que ce bien restera au sein de la grande famille des mariniers, l'endogamie socioprofessionnelle et artisanale étant de rigueur. A bord, le capitaine est secondé par

son épouse et par ses enfants dès que leur âge le permet. Ce n'est qu'à la retraite, si le couple a accumulé un capital suffisant qu'il fera l'acquisition d'une maison à terre, mais nombreux sont ceux, nous explique Fabienne Wateau, qui continueront à habiter leur péniche. Malgré la crise, un démantèlement de la profession, un modèle d'organisation difficile à tenir, « ces artisans de l'eau » revendiquent leur indépendance et leur liberté d'artisan. En 1996, Vanessa Manceron poursuit en quelque sorte la réflexion en s'intéressant à un autre groupe itinérant, les mariniers berrichons. Leur organisation s'apparente en partie à celle des bateliers de Conflans-Sainte-Honorine, à ceci près qu'ils font valoir, semble-t-il, plus fortement leur identité régionale. L'auteur s'interroge sur la façon dont ces membres itinérants, éparpillés sur le territoire national sous la forme de petites unités familiales autonomes, arrivent à se penser et se reconnaître comme groupe professionnel, avec des points d'attache communs, alors qu'ils se déplacent tout le long de l'année à bord de leur bateau. Autrement dit, l'auteur s'interroge sur la façon dont ils fondent leur unité. La délimitation cognitive d'un espace de circulation et de communication entre professionnels participe à cette affirmation identitaire. Plus encore, la reconnaissance d'un lieu de débarquement fréquenté à différents titres (professionnel, scolarisation des enfants, visites de parents débarqués) par tous, leur permet de dire que pour « être chez soi », il faut « être entre soi ». Ces itinérants construisent leur appartenance sociale et professionnelle en se territorialisant et donc en notifiant des frontières. La construction identitaire s'établit dans cette relation au territoire vécu, arpenté. Rien cependant dans les écrits que nous avons lus sur les usages domestiques et professionnels à bord de la péniche.

Une étude sociologique consacrée aux usages de l'habitat des indépendants travaillant à domicile (Gadéa, Rieu, Saint-Raymond, 1991) nous renseigne précisément sur la création de frontières matérielles, temporelles et symboliques entre vie de famille et vie professionnelle. La rareté des matériaux à notre disposition sur le sujet nous a incité à mentionner ce rapport d'étude. L'intérêt d'étudier ce groupe social homogène tient au fait qu'il « *se distingue par une séparation moins tranchée des activités professionnelles et de la vie familiale, génératrice d'un rapport à l'habitat particulier* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 4). Les auteurs nous font pénétrer dans les intérieurs domestiques des enquêtés pour mieux nous aider à saisir comment se jouent les arrangements conjugaux, familiaux occasionnés par le fait que l'un des époux au moins utilise cet espace à des

fins professionnelles et comment cet usage et par là ce rapport à l'espace domestique changent ou non au cours du cycle de vie. Ils mettent en évidence plusieurs modèles d'habiter : « l'indissociation », « le cloisonnement » et « l'autonomie relative », chaque option se traduit par des manières de faire et d'être qui révèlent, considèrent-ils, des modes de vie. Associés ici aux modes d'habiter des indépendants, ces modèles, nous y reviendrons plus en détail ultérieurement, pourraient sans conteste s'appliquer à d'autres groupes sociaux, confortant l'idée que nous prônons, qu'il faut passer par l'analyse d'un « continuum » pour mettre à plat les différentes formes de lien qui existe entre le domicile et le travail, et formaliser ainsi les cultures professionnelles telles que nous les entendons.

Ces travaux confirment que, d'une façon un peu paradoxale, la mobilité appelle la sédentarité et la délimitation territoriale, sorte d'assise identitaire, la fusion appelle la séparation et qu'il est donc difficile d'échapper à la bipolarité. Pour aller dans ce sens, nous pouvons dire que le lien appelle la frontière. Nos études (Monjaret, 1996b, 1996d, 1997b, 2000, 2006c) sur les pratiques téléphoniques de cadres parisiens, hommes et femmes, sont en cela éloquentes. Le téléphone, objet de consommation de masse et instrument de communication fait « *le lien entre les multiples sphères qui constituent notre univers social* » (Monjaret, 1997b : 103). A ce titre, il contribue à interroger les rapports qui s'élaborent entre les sphères privées, professionnelles et publiques, les interpénétrations entre les sphères du travail et de la famille et plus précisément les normes qui sont mises en place pour se protéger de l'extérieur ou au contraire pour en favoriser les liens. « *Vie privée et vie professionnelle ne sont plus deux univers opaques et disjoints. Elles appartiennent à un seul et même ensemble qui constitue la vie au quotidien* » (Monjaret, 1996b : 55). Nous verrons dans la deuxième partie de ce volume comment se formalise concrètement cette relation.

I.3. Les « Passions ordinaires », circulation des savoirs et des objets ou comment faire du lien entre la maison et le travail

Disons déjà que c'est plus volontiers du côté du domicile que s'orientent les études. Les objets, comme nous venons de le voir avec le téléphone, deviennent de précieux indices pour qui s'intéresse aux relations sociales, aux métissages des domaines de la vie

sociale. Noëlle Gérôme, en ethnologue, sera de ceux qui n'auront de cesse de valoriser la culture matérielle, ses différentes facettes, ou plutôt de faire parler cette culture pour y trouver le sens social. « *Objets consommés certes, pour partie d'entre eux, par les individus ou le groupe familial, mais jamais sans que n'apparaissent parmi eux le témoignage ou les traces des compétences et des connaissances techniques, "* autofabrication, auto-réparation des objets *", appréciation des aptitudes techniques des matériaux et des assemblages, qui sont aussi la marque de l'engagement intellectuel et esthétique des habitants de la maison ou des auteurs du décor. Dès lors les objets domestiques ne sont plus seulement la manifestation des réponses possibles en termes socio-économiques aux sollicitations d'un marché, mais ils expriment ici sur le registre émotionnel la relation intime, constamment présente entre le domaine privé et le domaine professionnel. Il ne s'agit pas, loin de là, de reproduire à la maison l'usine toujours considérée comme repoussante, mais, en toute conscience, en tout intérêt, en toute curiosité, d'y appliquer son intelligence et son savoir, d'y exposer des réalisations qui attestent de la virtuosité des compétences, du jeu des transpositions des qualifications professionnelles et des matériaux, comme de la qualité des solidarités amicales* » (Gérôme, 1995a : 155). Les espaces intérieurs regorgent de ces objets, fruit de bricolage et de la perruque. Là s'exprime le va-et-vient entre les mondes invitant les chercheurs à y être plus attentifs. Les recherches sur les bricolages portent les traces de ce mariage, celles de François-Xavier Trivière (1999), plus évidemment encore. Ce dernier met l'accent sur la particularité de ces pratiques dans le milieu ouvrier de Saint-Nazaire. « *Sorti de l'usine ou de l'atelier, le bricoleur expérimente une situation de rupture d'un réseau sociotechnique, d'un " ordre productif " auquel il appartient dans sa vie professionnelle* », nous explique l'auteur (Trivière, 1999 : 91). Il sort avec une qualification, une expérience professionnelle, des savoir-faire, une boite à outil, mais il laisse aussi derrière lui, une production organisée, un système technique, des matériaux, des collègues. On y perd à quitter l'entreprise. L'ouvrier bricoleur doit composer avec cette rupture qui induit une « *décontextualisation préalable du travail et de la production* ». François-Xavier Trivière se demande alors ce que fait l'ouvrier qui bricole, ce qu'il peut faire dès lors qu'il pense la production avant de penser le travail. Lors d'une visite d'atelier domestique, l'auteur observe une reconstruction de ce cadre ou l'invention d'un cadre propice à la production et conclut qu'« *On devrait d'abord*

reconnaître dans la bricole cette capacité à établir, hors contexte industriel, des conditions de production » (Trivière, 1999 : 92). L'activité de bricole se définit par une mise en œuvre privée de moyens industriels qui satisfait une exigence professionnelle. C'est dans ces conditions que les ouvriers exercent leurs savoirs de métier pour bricoler chez eux, reproduisent des schémas de pensée, redéploient un système productif pour résoudre les problèmes auxquels ils se confrontent lors de la réalisation d'un ouvrage précis. Et pour ces hommes, leur pratique de bricole ne se situe pas du côté du bricolage, qu'ils jugent négativement. Elle exige la mobilisation et le maintien de compétences acquises dans la sphère du travail, ce qui la rend respectable. Ce constat « *conforte l'hypothèse d'une fausse autonomie des sphères habituellement opposées du travail et du " hors-travail "* » (Trivière, 1999 : 84). Il existe bien un va-et-vient entre elles. Ainsi, comme l'écrit l'auteur, les bricoles pénètrent dans la production industrielle et subissent le tour, la presse, la raboteuse tandis que les fournitures et le petit matériel prennent le chemin de l'atelier domestique, non pas toujours pour produire de l'utile, du fonctionnel mais aussi pour produire du beau, de l'inutile, fruit d'une imagination débordante. C'est à ces productions ouvrières mises en scène dans les jardins ou dans les intérieurs domestiques du Lot-et-Garonne, qui sont réalisées, pour soi et pour les autres, pour se faire plaisir et faire plaisir, que s'est attachée Véronique Moulinié (1999). Ces productions ne sont, pour ces ouvriers ordinaires, ni tout à fait du côté du travail esthétique de l'artiste, ni du côté du travail productif de l'ouvrier. Elles sont l'expression de transition, de compromis entre des mondes différents et pourtant complémentaires ; et elles ne font de leur producteur, ni un artiste, ni un ouvrier mais un « oeuvrier ordinaire ». L'auteur montre précisément, à l'appui d'exemples, où se situent les fractures et les continuités de cette activité avec le travail ; nous y reviendrons plus amplement dans la deuxième partie de ce volume. Ces « oeuvriers ordinaires » ressemblent, d'une certaine manière, à ces jardiniers décrits par Françoise Dubost en 1984 et plus récemment par Florence Weber (1998). Cette dernière poursuit ainsi sa réflexion sur le travail d'à-côté. Dans ces jardins, sorte de prolongement domestique, les ouvriers, mais ils ne sont pas les seuls, se façonnent un autre « chez soi », un temps dégagé des obligations professionnelles, un lieu de repos et d'activités, mais surtout un lieu dans lequel ils engagent leur honneur, un lieu où ils peuvent exercer leur passion, une passion ordinaire dirait Christian Bromberger (1998) qui signe un ouvrage collectif

sur le sujet ; et parmi les exemples traités (sport, jardinage, bricolage, vin, musique, etc.) ; certains plus que d'autres alimentent notre réflexion sur la flexibilité, l'imperméabilité des domaines de la vie. Une passion peut se nourrir de compétences professionnelles, comme cet instituteur retraité qui participe au concours national de la dictée. Ou encore une passion peut se transformer en profession, comme cet amateur de généalogie qui finit par en faire sa profession. La question du travail s'impose pour traiter des lieux de résidence et des activités qui s'y déploient en leur sein, et inversement la question du domestique ou du familial s'impose pour traiter des lieux de travail. C'est ce qui transparaît des travaux consultés, même si les auteurs n'explicitent pas ces questions.

II. Le quotidien des organisations du travail

Les travaux consacrés aux univers professionnels étendent également leurs champs d'investigation à d'autres secteurs économiques, secondaires et tertiaires. Le travail n'est pas seulement ouvrier, les lieux professionnels non plus. Ce qui importe à présent, c'est de saisir l'individu dans son collectif de travail dans et hors les murs de l'entreprise.

II.1. L'entre-soi organisationnel

Les auteurs appréhendent souvent l'organisation en appliquant deux critères classiques de l'ethnologie : les territoires et les individus. Denis Guigo (1992, 1994) est de ceux-là. Il s'intéresse à la manière dont les individus bricolent une image identitaire, se forgent un espace-temps subjectif dans les grandes organisations alors même, dit-il, que ces dernières fondent des ordres de communication qui conditionnent les échanges et les modes de pensée de leurs membres. Il enquête en France et en Argentine. C'est l'exemple d'une mairie en Argentine qui nourrit le plus notre réflexion sur les activités au travail. L'auteur montre que « *Le temps des employés strictement contrôlé en théorie, se prêtait en réalité à bon nombre d'aménagements.* » (Guigo, 1992 : 50), qui plus est, à des pratiques admises au sein de la mairie, relativisant clairement l'exclusivité des heures de travail. En effet, des prestations de service sont proposées aux agents : vente

de billet de loteries ; vente d'objets divers (draps, parfumerie, bijouterie, etc.) et d'habillement (vêtements pour adultes ou pour enfants, chaussures), les échantillons étant exposés dans une petite cuisine et les toilettes servant de salon d'essayage. Il est également possible aux agents de se faire couper les cheveux sur place par un coiffeur voire arracher une dent par un dentiste ambulant et dans un autre registre, de faire garder leurs enfants. Si une partie de ces pratiques existent en France, elles n'ont, à notre connaissance, pas fait l'objet d'observations particulières. Denis Guigo est très attentif aussi aux décors des locaux, aux pratiques quotidiennes qui s'y déroulent telles que, les pauses café, la distribution des fournitures car elles informent des modes de différenciations entre personnels, issus de réseaux administratifs, politiques, syndicaux, religieux et familiaux. Les jeux de pouvoir s'exercent par le jeu des symboles. Les objets, porteurs de langages symboliques, sont des clés de lecture des milieux professionnels et c'est cet état de fait qui a, entre autres, motivé notre engagement sur des questions d'occupations des territoires. Déjà en 1985, Marie-Dominique Pot avait insisté sur la place de la symbolique des couleurs à l'usine, sur leur fonction distinctive au sein des établissements professionnels. Nous situant dans son sillage et dans celui de Gustave-Nicolas Fischer (1989), psychosociologue, dès 1996, nous nous consacrons à l'observation de la vie ordinaire dans les bureaux des secteurs du tertiaire, plus précisément à la décoration de ces locaux de travail. Pour nous, «*L'espace de travail se définit par le type d'activités qui y est exercé. Il en découle un environnement mobilier spécifique. L'étude des bureaux appelle donc l'étude de l'articulation entre espace, poste de travail et culture matérielle. Les éléments de la culture matérielle renseignent ainsi sur l'organisation même du travail, sur la hiérarchisation des espaces et permettent également d'observer les pratiques hors travail. Il s'agit ici de saisir la façon de " faire sien " l'espace de travail, de comprendre les stratégies de bien-être développées par les employés, les moyens mis en œuvre pour s'adapter, contourner la norme imposée par les instances hiérarchiques, et finalement créer d'autres usages qui se figent éventuellement dans de nouvelles normes.* » (Monjaret, 1996a : 129). L'occupation des espaces de travail informe sur les cultures professionnelles, sur les manières, certes, d'investir son environnement de travail, mais aussi d'être, de faire et par là, de vivre au travail. Et nous pourrions poursuivre sur le quotidien d'autres milieux professionnels, des milieux en huis clos.

Sur les effets de ce huis clos, les travaux sur les marins (Duval, 1992, 1998 ; Dufoulon, 2000) sont en cela les plus significatifs car ils insistent davantage sur la question des liens entre espaces et temporalités. Etre sur terre, en mer ou escale structure la vie de ces hommes, les relations entre marins à bord, avec leur épouse, leur famille. Sur les sujets qui nous intéressent, nous apprenons, comme nous le rapporte Maurice Duval (1992) que les marins de la marine marchande échangent peu à bord, n'abordent pas de sujets sensibles. Ainsi, ils ne parlent jamais des résultats scolaires de leurs enfants afin de ne pas souligner les potentielles inégalités ; quand il s'agit des épouses, c'est sous le couvert de la plaisanterie qu'est évoquée sa place : détentrice de l'autorité à terre, le rire étant alors résigné. En revanche, les marins échangent volontiers sur des sujets consensuels : les activités de bricolage, de jardinage, des activités qui renvoient à la terre, au « chez soi ». Les travaux de Serge Dufoulon (2000) sur des marins naviguant sur des frégates anti-sous-marines de Marine Nationale confortent, sur ces points, ceux de Maurice Duval. Ce sont aux épouses que reviennent les charges de l'éducation des enfants, la gestion totale des problèmes du foyer, et de retour, les hommes se mettent à la disposition des leurs, ce temps familial apparaissant pour eux comme un temps festif, du moins, comme un temps sorti des contraintes de travail. En escale, il arrive que les épouses rejoignent leur conjoint, mais pour ces marins, c'est surtout le temps des autres femmes. Etre marin n'est pas être marinier.

L'expérience du huis clos crée un esprit de corps, les entreprises l'ont bien compris. Gilles Raveneau (1994) rapporte l'aventure collective de salariés, cadres, d'un établissement Bull installé à Angers, une expédition d'entreprise, préparée et vécu ensemble à la fin des années 1980. L'entreprise utilise le sport comme un outil de sa politique managériale et dans ce cas, il n'est pas qu'une métaphore, il est une pratique concrète et pas n'importe quelle pratique : il s'agit pour le groupe de participer à l'ascension à l'Himalaya. C'est par le dépassement physique qu'il est formé à l' « Esprit d'équipe », fondement de la culture d'entreprise de Bull. « *Ni complètement autonomes ni totalement réductibles aux logiques de l'entreprise, les membres du personnel de Bull, à travers l'expérience " marquante " de l'expédition au Népal, révèlent qu'il est possible (mais dangereux) d'associer son rêve au phantasme de toute puissance de l'entreprise sans y perdre son âme ou son emploi.* » (Raveneau, 1994 : 787).

L'affirmation d'un esprit de groupe voire d'un esprit de famille passe donc par des moments sportifs, commémoratifs ou festifs. Noëlle Gérôme (1995b, c) s'est penchée sur les moments commémoratifs à la RATP, recherchant leur trace dans les archives d'entreprise, inventoriant les monuments et les plaques dans le métro ou dans les différents lieux de l'entreprise - bureaux des stations, ateliers, dépôts (centre bus), cantine, école à Paris et sa région. Là encore Noëlle Gérôme poursuit sa réflexion sur les rituels dans l'entreprise, les cérémonies et les manifestations symboliques sur le territoire de l'usine et surtout replace de la sorte les agents de la RATP dans la Grande Histoire nationale. Ces morts des guerres 14-18 et 39-45, de la décolonisation (Indochine, Algérie) commémorés au sein de la RATP semblent cristalliser les liens entre l'entreprise et la société, entre l'entreprise et les individus. Notre thèse de doctorat sur la fête de sainte Catherine à Paris de la fin du XIXème siècle à nos jours, fête patronale des couturières et fête des catherinettes (célibataires âgées de 25 ans), va également dans le sens d'une compréhension de ces liens (Monjaret, 1992). L'ouvrage (Monjaret, 1997a) ; les publications (Monjaret, 1993a, 1994a, 1995a, b, c, d, 1996c) qui suivent, sont elles centrées sur la fête au travail (usines, maisons de couture, grands magasins, banques, etc.) et précisément sur une fête des femmes au travail. Il nous semblait et nous semble encore qu'à trop regarder l'activité de production rationnelle et utilitaire, les sciences sociales ont oublié qu'il en existe d'autres, que le lieu de travail est tout simplement un lieu de vie et qu'il est essentiel pour comprendre l'entreprise, le fonctionnement des organisations dans une perspective historique et sociologique, d'en tenir compte, de tenir compte de toutes les activités dans leur ensemble. L'intérêt pour une telle approche se confirme alors, même si cela reste bien souvent encore sur un mode mineur.

Nous inscrivant dans la lignée des travaux de Noëlle Gérôme (1984a, b) sur les productions symboliques en milieu professionnel, nous avons été attentive aux sens de ces productions associées à ce rituel particulier de la Sainte-Catherine : chapeaux de la catherinette, poèmes et chansons[38] dédiés à cette dernière, ou autres cadeaux confectionnés pour l'occasion. Nous avons été attentive à ces expressions individuelles ou collectives qui participent d'une économie symbolique de la distinction (Gérôme,

[38] Dont on sait la place qu'ils occupent au travail (Gérôme, 1999b).

1998), aux rites et aux contre-rites. Mais avant toutes choses, et c'est ce qui fait l'originalité de la recherche, nous nous sommes interrogée sur la place de la sphère du privé dans l'entreprise. En effet, lors de la Sainte-Catherine, il est question de célébrer des jeunes femmes célibataires au sein des entreprises qui les ont embauchées, en soulignant non pas leur statut ou leur compétence professionnels, sauf incidemment sur le chapeau, mais plutôt leur état, leur situation maritale. Notons que l'équivalent masculin, la Saint-Nicolas qui célèbre les célibataires âgés de 30 ans, n'est qu'exceptionnellement fêtée. Si cette fête distingue les catherinettes, elle désigne aussi le fait qu'il est temps pour elles de songer au mariage. L'identité féminine s'élabore dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et l'entreprise est partie prenante de cette construction. Fête des catherinettes, fêtes des mères, les femmes sont situées toujours et encore du côté de la famille. Les festivités officielles de la Sainte-Catherine réunissent d'ailleurs bien souvent les membres de la « grande famille » que représente l'entreprise et dont les anciens, aussi conviés, sont les garants autant que les parents de la catherinette. La famille a ses entrées au travail et ses réseaux.

II.2. Les affaires de famille au cœur de l'usine

Nombre de travaux abordent la question. En 1996, Laurent Bazin et Monique Selim insistent sur le fait que la parenté est au cœur des réflexions des anthropologues qui traitent de l'entreprise et des entrepreneurs sur des terrains français et étrangers : « (…) *la parenté – socio-biologique, fictive, substitutive, classificatoire ou symbolique – constitue dans l'entreprise une métaphore centrale dans la mesure où, quels que soient ses usages et son instrumentalisation, elle s'encastre quasi-systématiquement dans les modes de légitimation mais aussi dans les processus de dissociation qui traversent les rapports hiérarchiques et les relations de travail* » (Bazin, Selim, 1996 : 17).

L'analyse des relations familiales devient nécessaire à la compréhension du fonctionnement des entreprises quelle que soit leur taille. Michel Bauer sera de ceux qui feront valoir l'intérêt d'une telle lecture car, selon lui, « *L'entreprise est souvent une réalité familiale avant d'être une réalité économique* », autrement dit, « *derrière l'*homo economicus, *sommeille souvent un* pater familias » (Bauer, 1991 : 23). Rares sont les économistes ou les sociologues à avoir pris au sérieux cette caractéristique singulière.

L'univers de l'efficacité, de la modernité et de la compétence semble avoir du mal à cohabiter avec celui des sentiments et de la parenté, de l'irrationnel et de la tradition. L'auteur qui développe une sociologie des dirigeants prend l'exemple des très grandes firmes où pouvoir et propriété se combinent. « *L'entreprise fonctionne comme une maison familiale, un lieu où se retrouve la famille dans des relations de vie quotidienne, une institution qui renforce le lien parental.* » (Bauer, 1991 : 32). La famille est un vivier de futurs dirigeants, et les enfants sont très vite impliqués. Au moment où se pose la question de l'héritage et de la succession du dirigeant, dès lors qu'il y a plusieurs enfants, discordes sinon conflits sont de mise, à moins qu'une tradition familiale forte n'ait aidé à préparer la passation. « *Pour avoir une chance non négligeable de trouver parmi ses enfants quelqu'un qui ait envie de reprendre l'entreprise et qui en soit capable, le chef d'entreprise a intérêt à avoir un grand nombre d'enfants. Mais de ce fait, il crée les conditions d'un émiettement du capital et de conflits patrimoniaux. L'avenir de l'entreprise familiale et sa pérennité sont entièrement inscrits dans cette contradiction familiale.* » (Bauer, 1991 : 42). La famille est incontestablement un acteur économique. Les thèses de Michel Bauer donnent raison aux anthropologues qui étudient l'entreprise en mobilisant leur champ d'étude classique : la parenté. Quels que soient le modèle organisationnel de l'entreprise et le profil de la population ouvrière qu'elle emploie, les familles patronales et ouvrières ont une place non négligeable dans son fonctionnement ; les exemples sont là pour le prouver.

En France, les travaux ethnographiques de Véronique Moulinié sont exemplaires (1996, 1998). L'auteur s'attache à creuser la place de la famille dans une usine de parqueterie du sud-ouest implantée en milieu rural, dans laquelle le modèle paternaliste est refusé tant par le patron que les ouvriers, dans laquelle également les syndicats n'ont plus audience. L'usine semble vivre repliée sur elle-même avec des univers éclatés, divisés : le Bureau et les ateliers de production, avec ses divisions sexuées du travail : les hommes chefs et les femmes ouvrières. Et pourtant, l'esprit de famille n'est pas qu'une simple métaphore. L'usine, famille d'adoption, est surnommée « Tatie ». Elle a sa parenté propre. L'un des plus anciens est appelé « Tonton ». Une ancienne se voit attribuer le titre de « mère d'usine » car elle forme les jeunes filles dès leur arrivée. Ces dernières « *l'associent à leur vie privée, l'invitant aux petits et grands événements, mariages, naissances, baptêmes…* » (Moulinié, 1996 : 83). « *Penser usine, c'est*

d'abord penser famille » (Moulinié, 1996 : 74). « *Parler usine, c'est d'abord " parler famille "* » (Moulinié, 1998 : 245). Mais plus encore, la famille réelle pénètre l'usine, elle est un critère même d'embauche. Il existe de véritables dynasties du côté de la direction comme du côté des ateliers de production. Les liens de parenté, consanguins et alliés, proches et éloignés, unissent les membres d'une même famille, travaillant indifféremment dans les bureaux ou les ateliers. L'usine privilégie les couples et la descendance. Elle appartient au passage obligé des jeunes : il faut y passer, elle forme la jeunesse. Famille et travail sont deux espaces de vie qui s'imbriquent étroitement, se donnent réciproquement sens. « *L'usine s'immisce à ce point au cœur des familles que les événements familiaux semblent ne prendre pleinement sens qu'en regard de la vie au travail.* » (Moulinié, 1996 : 75). L'auteur rapporte le cas d'un ouvrier dont l'embauche à l'usine n'a été possible qu'après avoir épousé une ouvrière et dont le départ à la retraite a conduit au divorce. « *Sa vie conjugale et son parcours d'ouvriers font corps* (…). » (Moulinié, 1996 : 75-76). Selon Véronique Moulinié, « *penser l'usine comme une grande famille est en fait une manière d'en faire un corps unitaire et vivant, capable de résister aux assauts de la crise économique* (…) » (Moulinié, 1998 : 269).

Emmanuel Désveaux (1991), quant à lui, s'étonne à son arrivée sur le terrain, rural montagnard, dans la région de Thonon du désintérêt des salariés d'une entreprise d'eau minérale pour leur famille, du moins de l'absence de discours à son sujet. En revanche, les salariés mentionnent le contraste environnemental entre l'intérieur et l'extérieur de l'usine. Au sol en béton de l'usine, répond le sol mou des bois, des champs, des jardins, la terre. « *La vraie vie est ailleurs* » (Désveaux, 1991 : 48). Il s'aperçoit que la maison, bien immobilier, et les activités hors usine qui lui sont associées sont au cœur de leurs préoccupations. « *L'intérêt que les individus manifestent pour cette entité matérielle s'accompagne, de leur part, d'une sorte d'occultation de leur famille, en particulier de leurs enfants.* » (Désveaux, 1991 : 50) ; mais en réalité, la maison comme patrimoine à transmettre a trait aux personnes et aux biens. Ces salariés viennent d'un milieu ouvrier à fortes racines rurales, ce qui explique leur comportement et ils savent qu'ils ont besoin d'un emploi pour finaliser leur objectif patrimonial. Les ouvriers ont conscience que travailler dans cette usine d'eau minérale représente un avantage considérable malgré les rythmes cadencés de la « ligne » de production de bouteilles sur laquelle ils sont postés. Les bruits et les horaires sont le prix à payer de la sécurité de l'emploi. Les

ouvriers regrettent néanmoins le temps où les lignes s'arrêtaient pour la pause collective du casse-croûte et perçoivent négativement les techniciens et les ingénieurs, souvent étrangers à la région, qui échappent aux contraintes des horaires. Le privilège de l'emploi freine toute velléité de combativité syndicale, toutes ambitions de carrière également. Il est à protéger et à transmettre de génération en génération, ce qui implique l'embauche des enfants. De cet héritage-là, personne ne parle, ces pratiques sont de l'ordre du non-dit. La direction joue de ce népotisme ouvrier pour maintenir aussi une pression. Les syndicats deviennent les défenseurs de règles tacites locales comme le fait de réserver l'emploi saisonnier aux enfants du personnel. En dehors de l'usine, la société, réalité abstraite, ne les intéresse pas. Tous les acteurs semblent y trouver leur compte.

L'étude que nous avons réalisée avec Monique Le Chêne de juin 1991 à juin 1992 sur les établissements Yves Rocher, mono-industrie de cosmétique, implantée à La Gacilly, commune qui revendique son urbanité (Morbihan), confirme ce rapport usine/famille (Le Chêne, Monjaret, 1992a, b, 1994). Les frontières qui existent encore parfois entre la population de souche et la population arrivée pour travailler à l'usine n'entament pas ce principe. L'entreprise fait vivre la commune, les commerces, recrute les conjoints, leurs enfants. Et de leur côté, les familles font l'interface avec l'entreprise, aident à l'embauche des membres de leur parenté. Les « jobs » d'été sont généralement réservés à leurs enfants, comme à Thonon. Cette situation crée de l'attentisme. Les familles ont également un rôle d'autocontrôle, régulant les conflits avec la hiérarchie de l'usine. Cette position explique sans doute la défection syndicale qui est, dans ce cas, due en partie à la politique paternaliste qui cultive un « esprit maison » (Le Chêne, Monjaret, 1994 : 769). Des logements sont loués par l'usine aux employés et à leur famille, les zones pavillonnaires des ouvriers se distinguant de celles de cadres. Les collègues partagent les temps de loisirs, évitant la hiérarchie ; l'usine a longtemps eu son équipe de foot. L'inscription sur le territoire local est d'autant plus forte que le directeur de l'usine entouré de ses fils est aussi le maire de la commune.

A La Gacilly, contrairement aux pays de mines ou du textile, il n'a pas de correspondance entre une culture professionnelle et une culture locale, la culture unificatrice est celle engendrée par Yves Rocher : « *le système naît de la fusion de pouvoirs, ceux de la mairie et de l'usine. C'est à partir du clientélisme dans lequel*

chaque famille est engagée que les Gaciliens partagent un sentiment d'appartenance commune » (Le Chêne, Monjaret, 1994 : 773). L'imbrication ville-usine existe cependant bien, le temps de la ville se calant sur au temps de l'usine et réciproquement. Les populations de souche et ceux venus pour l'usine cohabitent et œuvrent ensemble pour cette manne. L'histoire locale de cette petite ville sans caractère s'est élaborée autour de celle de l'entreprise. Chaque entreprise a son histoire interne et locale, les travaux des années 1980 l'ont déjà largement souligné.

II.3. L'entreprise, hors les murs

Les chercheurs poursuivent leur réflexion dans ce sens. Se penchant sur l'impact régional et culturel des industries inscrites localement (Denèfle, 1992), ils soulignent, d'une autre manière que par l'exemple de la famille, l'emprise de l'entreprise hors de ses murs. Le cas d'Yves Rocher est à nouveau exemplaire : « Yves Rocher met l'usine au vert et la ville au parfum » (Le Chêne, Monjaret, 1992). Le discours marketing de l'usine sert le discours touristique de la ville ; ensemble, ils fabriquent et cultivent une identité locale, font rayonner une image de la ville associée à la beauté, à l'authenticité. La Gacilly, commune bretonne, sans caractère, qui n'a pas de pierres pour nourrir une histoire patrimoniale, se crée son histoire culturelle, en promouvant la nature, les productions artisanales (Le Chêne, Monjaret, 1992a, b, 1994). La population œuvre à sa manière à cette construction consensuelle du respect de l'environnement. On est loin de l'impact d'une centrale nucléaire sur la perception du risque des habitants et des personnels de l'usine (Zonabend, 1989).

De ces travaux, nous tirons la leçon que si les usines avec leur spécificité industrielle ne peuvent être détachées du contexte communal local, les villes ne peuvent l'être non plus du contexte économique local. Laurent Bazin, Monique Selim prennent clairement position à ce sujet et précisent l'optique à adopter pour aborder l'entreprise : « *Cette perspective interdit de considérer l'entreprise comme un isolat qui produirait de lui-même son ordre propre, ou à l'inverse comme une sorte de système ouvert qui refléterait fidèlement la société extérieure.* » (Bazin, Selim, 1996 : 17). C'est à cette seule condition, considèrent-ils, que l'anthropologie appliquée à l'entreprise peut être envisagée. Gérard Althabe et Monique Selim affirment aussi ce postulat : « *Ni dissoute*

dans son cadre de contemporanéité, ni érigée dans une identité exclusive, l'entreprise peut être considérée comme un champ social particulier dont la compréhension interne se révèle inséparable des sphères où les acteurs se disséminent dès que les exigences du travail sont levées » (Althabe, Selim, 1998 : 105-106). Cette orientation prend appui sur l'idée que l'entreprise et ses acteurs s'intègrent dans le champ social global, et que, à ce titre, pour comprendre les fonctionnements de l'entreprise et les représentations que s'en font les acteurs, il est nécessaire de suivre les salariés à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux professionnels. « *Il nous faut donc sortir de l'entreprise, replacer les salariés dans leur famille, leur quartier, dans les groupements associatifs auxquels ils appartiennent, et considérer comment tous ces éléments participent à la construction de leur identité individuelle* » (Althabe, Selim, 1998 : 93). Il ne s'agit pas de s'intéresser à l'individu sous l'angle existentiel, mais plutôt de restaurer l'unité des existences, à partir de la position des sujets (et des acteurs) et du croisement des champs sociaux que leur position implique. Les auteurs souhaitent éviter de s'engager dans le découpage préexistant des sciences sociales ou des politiques institutionnelles (le travail, la résidence, la famille, les loisirs, les jeunes, les personnes âgées). Ce que nous retenons donc de leur démarche, est une volonté de décloisonnement des champs d'approche et une volonté de lecture des interférences des champs sociaux.

Ce décloisonnement caractérise ces années 1990. Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999) l'envisagent également mais sous un autre angle d'approche puisqu'il s'agit pour ces auteurs de montrer que le travail doit être abordé au regard des parcours de vie, de formation : « *Pour comprendre les diverses attitudes au travail, et, sous ce rapport, les différences entre générations, le détour par l'école est nécessaire. C'est pour cette raison que notre étude lie étroitement les transformations au travail et dans le système scolaire. Cette démarche nous a progressivement conduits à prendre des distances vis-à-vis d'un certain type de sociologie du travail qui, pendant longtemps, a privilégié comme objets de recherche l'entreprise et l'atelier, les postes de travail, le " moment travail ", les changements techniques et ses effets sur les relations au travail, les relations de pouvoir dans les ateliers. Cette perspective isole trop souvent ce qui se passe dans l'entreprise de ce qui se joue à l'extérieur, et coupe notamment la situation des travailleurs des trajectoires qu'ils sont suivis. Or ces dernières renvoient aux origines (sociales, géographiques, nationales), à l'espace de vie, aux modes de*

catégorisation des individus. » (Beaud, Pialoux, 1999 : 18). Au-delà de cette question de décloisonnement des champs sociaux et disciplinaires, leur ouvrage marque un « *retour sur la condition ouvrière* » (Beaud, Pialoux, 1999).

III. Pour conclure

Les travaux présentés ici parce qu'ils nourrissent nos questionnements, tout en s'inscrivant, d'un certain point de vue, dans la lignée des recherches de deux décennies précédentes, apparaissent néanmoins, bien moins homogènes, plus foisonnants[39] et sans doute moins novateurs. Cet état de fait est confirmé dans l'article daté de 1997 de Christian Bromberger qui propose un bilan des productions en ethnologie et montre l'évolution tâtonnante et multiforme de la discipline.

Finalement, cette discipline est à l'image de la société qu'elle ausculte, résolument tournée vers la modernité, prise dans le bouillonnement des changements, dans la pluralité et complexité des mondes.

Les mondes paysans ou ouvriers n'ont plus l'exclusivité ethnographique et ils partagent désormais l'affiche avec les mondes du tertiaire et leur hiérarchie. Des « mondes »[40] dont les ethnologues retracent moins la mémoire du passé, sans pour autant l'oublier, que la communication du présent. Cette orientation tient pour une large part à la révolution technologique qui a obligé à repenser les frontières sociales. Le développement de la télécommunication (téléphonique, Internet) n'est-il pas l'un des phénomènes majeurs de ces vingt dernières années ? Il a contribué sans aucun doute au renouvellement des questionnements sur le thème du lien, du lien entre les espaces de vie, associé à la pratique téléphonique, mais plus largement, du lien réciproque de la famille et de l'entreprise, du lien de l'entreprise à un territoire, et d'autres formes de lien encore[41]. Le thème de la mobilité n'est pas non plus absent des interrogations et fait écho à celui de la sédentarité.

---

39 Nos travaux de cette époque traduisent ce foisonnement

40 Marc Augé précise que dans certains cas l'emploi du terme « monde » est une sorte de substitut mou (moins théorisé) à celui de « classe » (1994 : 128).

41 Il suffit de consulter la collection de numéros de la revue *Réseaux*pour s'en persuader.

Les mondes se croisent, se répondent. Les valeurs d'un monde, nous dit Marc Augé (1994 : 129), peuvent fonctionner dans d'autres mondes, au point d'être sciemment utilisées, comme nous l'avons vu dans le cas des passions ordinaires où les compétences professionnelles servent aux activités de loisir, ou dans le cas de l'expédition de cadres de Bull dans l'Himalaya où les valeurs sportives servent celles de l'entreprise. Et « *à l'inverse, tous ceux qui appartiennent à un même monde ne partagent pas nécessairement les mêmes valeurs : ils appartiennent à un même monde que relativement à certains aspects (ni le monde ouvrier, ni le monde paysan, ni le monde artistique ne sont homogènes).* » (Augé, 1994 : 127). L'ethnologie, de la France en particulier, doit appréhender ces paradoxes, oscillant entre le passé et le moderne, l'ancrage et l'éphémère, la sédentarité et la mobilité, la reproduction et la rupture, le dehors et le dedans. Les années 1990 ont ainsi ouvert de nouvelles voies de recherche dont nous mesurons déjà la richesse au nombre d'ouvrages sortis au début des années 2000, résultats des terrains de cette décennie, des recherches qui nous ont aidée à avancer notre propre réflexion sur les cultures de travail, les relations entre travail et hors travail.

CHAPITRE IV : RETOUR SUR DES MONDES PROFESSIONNELS, LES RELATIONS ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL (LES ANNEES 2000)

Dans les années 2000, la démultiplication des approches, des thématiques, et des milieux étudiés s'affirme encore, et nous pouvons dire qu'elle est due autant à l'avancée des réflexions de la discipline qu'à l'augmentation des chercheurs, titulaires et contractuels, dans le domaine. Ce contexte donne l'impression d'une absence d'unité disciplinaire. Cependant, sur le sujet qui nous intéresse, nous assistons à l'explicitation des questions relatives aux relations du travail et du hors travail en ethnologie et en sociologie (entre autres Moulinié, 2003 ; Segré, Horellou-Lafarge, 2003 ; De Coninck, 2007), questions qui étaient, la décennie antérieure, le plus souvent abordées sous l'angle des rapports entre l'usine, le travail et la famille. Le retour significatif des études ethnographiques sur la condition ouvrière et les milieux professionnels n'est pas étranger à ces perspectives de recherche qui renouent en partie avec celles des années 1980.

Ainsi, en dehors des ouvrages (entre autres Ghasarian, 2001 ; Trompette, 2003 ; Renahy, 2005 ; Jeanjean, 2006) ou des rapports (entre autres Moulinié, 2003 ; Monjaret, Fourmaux, 2004) disponibles, trois numéros de revue consacrent leur dossier à l'ethnologie contemporaine des mondes du travail : en 2001, *Ethnologie française* propose un dossier « Anthropologie ouvrière et enquêtes d'usine » dirigé par Sylvain Lazarus, dans lequel ce dernier présente la méthode qu'il développe avec son équipe sur le terrain des entreprises, en se centrant sur la pensée singulière des ouvriers, sur des « singularités subjectives » qui configurent un ordre du réel autre que celui émanant de vision savante (Julien, 2005) ; en 2002, *Terrain* sort, dans un tout autre registre, un numéro « Travailler à l'usine » dirigé par Nicolas Flamant et Monique Jeudy-Ballini, qui « *se propose de mettre au jour une altérité du sens du travail dans l'espace industriel en montrant que la rationalité, l'imaginaire et le symbolique coagissent au cœur même de l'activité productrice* » (Flamant, Jeudy-Ballini, 2002 : 9). Ces publications confirment l'intérêt renouvelé sur la condition ouvrière. Suivra en 2005, un dossier « Fermetures : crises et reprises » que nous avons dirigé qui ne dément pas cette

tendance et dans lequel nous soutenons que la « fermeture des établissements professionnels » est un objet de recherche à part entière. Nous mettons toutefois l'accent sur le fait que ce phénomène n'implique pas seulement les univers industriels mais également tous les autres univers professionnels. Les années 2000 sont plus que jamais celles des approches sur les mondes institutionnels : à l'hôpital déjà exploré (Vega, 2000, 2001 ; Arborio, 2001 ; Monjaret, 2001e, 2004a, 2005f, 2006b, 2008), sont venus s'ajouter les prisons (Le Caisne, 2000), les musées (Eidelman et *alii.*, 2002, 2003 ; Monjaret et *alii.*, 2005a), les maisons de retraite (Dupré-Lévêque, 2001 ; Mallon, 2004), les espaces financiers (Hassoun, 2000 ; Godechot, 2001), l'assemblée (Abélès, 2000), etc.

Les scènes et les coulisses où évoluent les acteurs de ces milieux, des petits personnels aux managers (Flamant, 2002), plus ou moins visibles[42], sont scrutées avec attention, relatées précisément. Acteur, l'ethnologue le devient aussi clairement, certes à sa manière, au tournant de ces années. « Le " je " méthodologique » (Olivier de Sardan, 2000) ne suffit pas à l'explicitation d'une relation de terrain, « l'ethnologue » s'affiche d'emblée comme acteur du terrain. Le titre « Un anthropologue en déroute » d'un des ouvrages de Nigel Barley (1992), est annonciateur d'une série de titre d'ouvrages d'ethnologues français, à croire que les éditeurs se sont donnés le mot : « Un ethnologue à l'Assemblée » (Abélès, 2000) ; « Prison. Une ethnologue en centrale » (Le Caisne, 2000) ; « Une ethnologue à l'hôpital » (Vega, 2000) ; « Une ethnologue dans une maison de retraite » (Dupré-Lévêque, 2001). La place de l'ethnologue n'est plus seulement celle qu'il s'attribue dans le récit analytique de l'enquête, elle est d'emblée publicisée. Puis vient une autre série d'ouvrages où l'ethnologue s'efface pour laisser place à la méthode ethnographique tels que « Tensions et résistances. Une ethnographie des chantiers en France » (Ghasarian, 2001), « L'usine buissonnière. Une ethnographie du travail en monde industriel » (Trompette, 2003) ou à la discipline tel que « Basses Œuvres. Une ethnologie du travail dans les égouts » (Jeanjean, 2006). Si ces remarques peuvent relever de l'anecdote, elles permettent, à notre avis, de montrer que

---

[42] Ainsi, ouvriers, aides-soignantes, ouvriers et employés hospitaliers, éboueurs sont autant de groupes professionnels qui composent les classes populaires contemporaines (Schwartz, 1998) et sont sortis de leur invisibilité tandis qu'infirmières, traders, députés, plus visibles sur la scène publique, sont découverts sous de nouveaux jours.

l'ethnographie du travail trouve actuellement un écho favorable auprès des chercheurs en sciences sociales dont de nombreux sociologues, qui sans tomber dans une approche culturaliste, savent l'utiliser afin de mettre en évidence les systèmes de pratiques et de représentations du travail et du monde dans notre société, les identités professionnelles et les rapports hiérarchiques, sexués et culturels dans les établissements privés et publics, les relations d'autorité et de pouvoir qui s'y exercent. L'ethnographie du travail nourrit en définitive l'anthropologie des organisations, du politique et plus largement des mondes contemporains, des mondes qui changent.

Le changement et les contextes sensibles ou fractures sociales qui en découlent apparaissent souvent en trame des travaux (tels que ceux de Ghasarian (2001) sur les électriciens ou ceux de Renahy (2005) sur de jeunes ouvriers) ou plus explicitement comme thèmes centraux des travaux (tels ceux sur la fermeture, que nous avons menés avec d'autres collègues (Monjaret, 2001e, 2002d, 2005c, d, h, 2008 ; Monjaret et *alii*, 2005a ; Eidelman et *alii*, 2002, 2003). Ces contextes de crise ont suscité le développement d'une anthropologie appliquée (Traimond, 2005), finalisée (Erikson Ghasarian, 2002) ; ils conduisent en particulier les chercheurs à prendre en considération les répercussions de ces conditions sociales autant sur la vie professionnelle que sur la vie privée, familiale. Le quotidien des salariés est analysé à travers ce prisme qui implique qu'il n'y a pas de travail sans hors travail ou non travail.

Aujourd'hui, la prise en compte de ce rapport s'affirme comme une position nécessaire à la compréhension des univers professionnels et domestiques et à leur transversalité. Nous en avons fait notre cheval de bataille, conjointement à d'autres chercheurs dont les réflexions se situent dans la lignée de celles entamées par Gérard Althabe et Monique Selim (1998). Ainsi, Nicolas Flamant et Monique Jeudy-Ballini considèrent que l'usine ne peut se comprendre qu'à travers ce que les ouvriers font, à l'intérieur comme à l'extérieur de ses murs. « *Le sens du travail,* disent-ils, *est aussi à rechercher hors du temps et de l'espace assigné à l'activité productive*. » (Flamant, Jeudy-Ballini, 2002 : 12), le hors travail ou le non travail apparaît comme dimension de la vie au travail. A notre avis, l'inverse est aussi vrai : le travail apparaît comme une dimension de la vie hors travail. C'est sans doute pourquoi « *l'ouvrier* (…) *n'a de cesse de mêler l'un et l'autre dans l'économie générale de l'existence sociale* » (Flamant, Jeudy-Ballini, 2002 : 12). C'est sans doute pourquoi, pouvons-nous ajouter, toute personne active n'a

de cesse de mêler l'un et l'autre dans l'économie générale de l'existence sociale. Les chercheurs se sont emparés de cette orientation de recherche s'attachant le plus souvent à l'une ou l'autre de ces facettes, dans l'espace professionnel ou en dehors, le travail restant au cœur de leur réflexion. Il n'est pas étonnant que notre lecture des cultures professionnelles qui tient compte de l'articulation du travail et du hors travail ait vu le jour dans ce contexte intellectuel stimulant.

I. Le travail et le hors travail au travail

Un certain nombre de travaux se consacre exclusivement aux pratiques au sein des espaces de travail, reproduisant *a priori* les frontières classiques des champs disciplinaires. Pourtant à y regarder de plus près, la prise en compte de l'ensemble des activités dans les organisations professionnelles oblige les chercheurs à considérer que certaines d'elles sont liées directement à la production et que d'autres pas. Ces dernières y contribuent bien souvent indirectement et dans tous les cas, elles ont des fonctions non négligeables. Faisant partie d'un même environnement de travail, ne doivent-elles pas toutes être prises au sérieux et étudiées systématiquement ? Là est le débat.

Si généralement les auteurs admettent que le hors travail (non travail) est bien présent en ces lieux, certains réfutent l'idée qu'il faille le placer au même niveau d'appréhension que le travail, d'autres le mentionnent sans l'étudier en tant que tel, et finalement peu nombreux encore sont ceux qui en font un objet d'étude à part entière.

Déjà en 1991, Gérard Althabe sera de ceux qui lanceront la critique d'une telle optique, et ce bien qu'il se détache des approches de la sociologie du travail et des organisations et prône de replacer les salariés dans les différents champs distincts qui participent à la construction de leur identité individuelle, l'appartenance professionnelle n'en étant qu'une parmi d'autres. Dès lors que l'on travaille sur l'entreprise, « terrain banal », et avant de s'intéresser à ce qui se passe en dehors d'elle, il préconise de s'attacher d'abord aux logiques internes des échanges à partir d'une investigation des activités de production et des activités de production seulement, et d'« (…) *éviter les démarches qui s'installent dans les marges de ce terrain : une sociabilité déconnectée des activités productives, les cérémonies et rituels d'origine patronale ou syndicale, comme si on ne pouvait envisager l'entreprise comme un espace social, réduite à l'environnement*

externe aux activités productives » (Althabe, 1998 : 92). L'auteur circonscrit l'entreprise à sa fonction de base, à un champ social possédant sa propre cohérence, seule condition, postule-t-il pour se libérer d'un enchantement qui sacralise l'entreprise comme fabrique du destin du monde. Il faut donc bien contextualiser ce schéma argumentaire pour en comprendre toute la teneur. Nous sommes dans les années 1980-1990. Les pratiques du hors travail ci-dessus mentionnées sont envisagées, supposons-nous, comme des outils de construction mythique de l'entreprise, les prendre en compte serait oublier la fonction de production de ce champ, un champ social parmi d'autres qui n'est plus une référence organisatrice et identitaire exclusive.

En 2002, suivant les thèses de Gérard Althabe, son maître, Nicolas Flamant critique fermement les recherches, sans pourtant citer leur auteur, sur les productions symboliques au travail, sur « *les moments de repas et de pause ou les événements festifs qui jalonnent la vie de l'entreprise* », sur ce qu'il nomme, à notre avis d'une façon réductrice et non fondée, les « espaces périphériques du travail ». « *Certes, en analysant les multiples formes de symbolisation qui animent les espaces périphériques de socialisation, ces observateurs montrent que l'entreprise ne se réduit pas à une activité économique de production. Mais la limitation de leurs investigations aux marges de l'activité productrice conduit à occulter les situations concrètes de travail – auxquelles pourtant se rapportent en partie les contenus symboliques de moments festifs – ainsi que les sociabilités qui s'y développent quotidiennement* » (Flamant, 2002 : 15). Les interprétations que Nicolas Flamant propose sur ces travaux, que nous présupposons être entre autres ceux de Noëlle Gérôme et les nôtres, semblent être bâties sur un malentendu ou l'ignorance du contenu des productions. Car dans tous les cas, le but est bien de saisir l'entreprise, comprise en effet comme « *un espace de travail et de production caractérisé par une rationalité plus ou moins poussée* » (Flamant, 2002 : 15). Et comme, Nicolas Flamant le soutient justement un espace qui côtoie l'imaginaire et le symbolique : « *Loin de s'exclure mutuellement, le rationnel d'un côté, l'imaginaire et le symbolique de l'autre, ces dimensions cohabitent dans un même espace, un même moment, à travers une même pratique de travail* » (Flamant, 2002 : 16). Il s'agit donc de choix d'optique, la finalité restant la même.

Ainsi, on peut se demander si ce qui vaut pour l'activité de production ne vaut pas pour toutes les autres activités au travail. Les répercussions réciproques entre les champs

sociaux dans lesquels l'individu évolue ne sont pas à nier. D'ailleurs, Nicolas Flamant ne dit-il pas que « *Les échanges par lesquels l'activité productive est mise en œuvre sont susceptibles de suivre des logiques relativement autonomes par rapport aux déterminants et aux finalités présupposés de cette activité :* (…) *l'individu dans l'entreprise ne se réduit ni à son statut ni à sa fonction, pas plus qu'à ses stratégies de pouvoir visant à se préserver des marges de manoeuvre vis-à-vis d'autres acteurs. Ses comportements peuvent être animés par des enjeux résidant dans d'autres sphères de la vie sociale : vie familiale, engagement politique, convictions religieuses…De plus, la densité plus ou moins forte des rapports entre l'entreprise et son environnement social plus ou moins immédiat peut influencer la nature et les enjeux des échanges au sein de l'activité productive. Enfin et surtout, les différentes sphères de socialisation de l'individu influencent ses représentations du monde et sa perception des différentes situations qu'il rencontre.* » (Flamant, 2002 : 16). De ce point de vue, nous sommes d'accord. Les effets d'influence entre les champs sociaux dans et hors des organisations professionnelles ne doivent pas être soustraits de l'analyse. Le travail reste au cœur de la réflexion sociologique, mais entendons-nous bien, le travail sous toutes ses facettes. Difficile donc de souscrire à une thèse qui hiérarchise les pratiques, marginalise certaines d'entre elles, sans se préoccuper du sens qu'en donnent les acteurs et du rôle qu'elles peuvent avoir pour l'enquêteur.

Ainsi, Anne-Marie Arborio qui a étudié les aides-soignantes reconnaît l'existence et l'utilité de ces pratiques de « non-travail » comme mode d'introduction et de maintien des relations sur le terrain d'enquête ; elle explique que « *Ces moments de repos, moments de sociabilité, de conversations, de rencontres entre différents personnels qui ne travaillent pas forcément ensemble dans le service ont aussi largement servi mon intégration : ma participation active – en acceptant, et en préparant parfois, de multiples cafés quotidiens, en fumant une cigarette de temps en temps, en apportant moi-même une friandise ou un gâteau à l'occasion, et surtout en participant aux conversations – s'est là aussi imposée.* » (Arborio, 2001 : 305). Mais elle n'en fait pas un objet d'étude, contrairement à d'autres auteurs dont nous faisons partie.

Noëlle Gérôme en 1984, Pierre Bouvier en 1989, ont sans aucun doute contribué à la construction de la légitimité scientifique de ces formes de sociabilité au travail, et l'étonnement que pourraient susciter ces pauses ou «ces petites fêtes en marge du

travail» comme le remarquait Claude Rivière en 1995, n'est plus d'actualité. Il est vrai que cet étonnement appartient à l'exercice style servant à mieux insister sur la teneur de l'objet d'étude : « *Ce qui aura pu étonner dans la vie rituelle de l'entreprise, c'est la place importante et utile réservée à autre chose qu'au pur travail salarié; c'est la distance entre organisation prescrite et organisation réelle, celle-ci comportant des ruptures avec l'activité programmée ; c'est l'intrication des histoires individuelles dans l'histoire socioprofessionnelle ; c'est l'abondance de la production symbolique, oeuvre de compétences multiples : chansons, poèmes, ornementation d'une table pour un goûter, relations à plaisanteries, cadeau du groupe avec contredon du récipiendaire..., qui paraît nécessaire pour contrebalancer l'engagement fastidieux dans la production réelle ; c'est aussi l'irréductibilité de la notion de travail dans l'entreprise aux catégories purement économiques, en ce que l'informel est présent aussi bien dans le savoir-faire que dans la détente.* » (Rivière, 1995 : 234).

L'intérêt n'est ici pas démenti. On peut alors s'interroger, encore aujourd'hui, sur le faible impact de ces objets d'étude, auprès des chercheurs français en sciences sociales. Pourtant, les ethnographies professionnelles ne manquent pas : si elles ne font pas silence sur ces pratiques, elles ne les traitent pas forcément en soi, elles les évoquent plus ou moins rapidement (entre autres Ghasarian, 2001 ; Vega, 2000, 2001 ; Erikson, 2002). Sur les pas de Noëlle Gérôme, de Florence Weber ou d'Olivier Schwartz mais différemment de ces auteurs, nous avons dans une moindre mesure contribué au développement des recherches sur le sujet. Après une thèse sur la fête de sainte Catherine dans les entreprises parisiennes[43] (Monjaret, 1992, 1997a) où nous mettions en évidence l'existence d'une « sociabilité intermédiaire », une sociabilité donc ni professionnelle, ni privée au sein des lieux du travail, nous avons engagé une réflexion plus générale, de synthèse, sur tous les types de fêtes célébrées au sein de ces mêmes lieux (Monjaret, 2001a, 2008). Nous montrons, à travers cette étude, comment le structurel et le conjoncturel s'articulent. Puis nous avons poursuivi la réflexion en nous attachant à l'alimentation au travail (Monjaret, 2001b, c) et aux décorations, en

[43] En particulier des maisons de haute couture, des grands magasins, des banques, terrains de nos enquêtes ethnographiques.

particuliers aux affiches et calendriers de nus féminins (Monjaret, 2002a, b, 2005f, g, 2006, a, b, d) au travail[44].

L'idée est pour nous de sortir le hors travail des marges. Nous faisons l'hypothèse que les pratiques festives sont, comme les pauses (le repas, le café, le coup de téléphone…) et les micro-pauses (le papotage, le déplacement momentané,…), collectives ou individuelles, intrinsèques au fonctionnement de l'entreprise, qu'elles en définissent même le principe organisationnel. Nous posons clairement dès 2001 les principes de notre démarche : « *Il est donc temps de s'intéresser à la pertinence d'un tel objet de recherche et de dépasser les analyses qui situent ces pratiques extra-professionnelles dont la fête dans un seul rapport social et hiérarchique : " temps volé au travail ", " petits profits du travail salarié " " moments, produits et plaisirs dérobés " (Bozon, Lemel, 1990) ou " braconnage " (Bouvier, 1989) ou encore " récupération ou (de) détournement " (Grignon, 2001) sont-ils les termes appropriés pour définir ces usages ? Cette interprétation propose donc de regarder les faits à travers le prisme des rapports de force voire de lutte entre classes sociales, mais surtout à travers le positionnement des parties face à la règle et l'interdit. Ne pourrait-on pas en soumettre une autre qui placerait ces moments et ces activités hors travail du côté de la norme ? Que dire en effet lorsque ces pratiques sont tolérées par l'encadrement, ce qui est souvent le cas ? En quoi apparaissent-elles aux yeux du salarié comme une compensation transgressive ? Ces explications paraissent insatisfaisantes, du moins ne sont pas suffisantes car elles ne relatent qu'un des aspects de formalisation des relations dans l'entreprise. La réalité est plus complexe. Ces relations ne se construisent pas seulement sur des rapports de clivage mais aussi d'adhésion ou de neutralité; c'est sans doute ainsi que se fait la recherche d'équilibre des forces sociales. Les pratiques ritualisées n'en sont que le reflet. De la même façon, nous pensons que les temps de travail et de hors travail organisent le temps au travail, un temps donc qui forme système. Ainsi, une action professionnelle appellerait une action extra-professionnelle et* vice-versa, *cette interaction constituerait en soi le fonctionnement de l'activité de l'employé en entreprise, une activité discontinue faite donc de multiples*

---

[44] Dans ce cas, les résultats d'enquêtes réalisées sur d'autres terrains : trois hôpitaux et un musée parisiens, ont également été mobilisés.

fragmentations temporelles et d'actions. Logiques économiques et logiques ritualisées ou informelles se nourrissent et forment les modalités de l'organisation au travail et des relations sociales » (Monjaret, 2001a : 99-100). Ainsi, le travail cohabiterait avec le hors travail et plus encore le travail s'articulerait au hors travail. Nous soutenons donc que ces deux sphères se répondent, s'imbriquent, forment système, fonctionnent sur les mêmes principes et renvoient à des règles (codes du travail, règlement interne), des normes et des pratiques intériorisées qui régulent la vie collective. Il ne s'agit évidemment pas d'affirmer que ces sphères sont identiques ou opposées mais plutôt qu'elles sont complémentaires, qu'elles s'ajustent et s'influencent mutuellement. Ce faisant, il faut s'interroger sur les degrés de leurs imbrications ; c'est à cette seule condition, à notre avis, que les conduites individuelles et collectives au travail peuvent être rendues intelligibles.

Sans se positionner à ce sujet, Christian Ghasarian (2001) dans son ouvrage consacré à une ethnographie des électriciens travaillant sur des chantiers en France consacre un chapitre à la sociabilité de ces ouvriers, chapitre qui illustre notre propos. Les pauses et les pots qu'il étudie grâce à une observation participante l'informent des relations entretenues entre ouvriers, et entre ouvriers et supérieur et sont, nous dit-il, essentielles à la communication au sein de l'entreprise : « *J'ai pu observer que les moments de convivialités (pots, fêtes, repas, plaisanterie, prêts de matériel, etc.) permettent de faire passer des messages importants entre les électriciens. Lorsqu'ils impliquent les supérieurs hiérarchiques, un rapprochement apprécié s'opère avec eux et une dynamique d'ensemble se met en place* » (Ghasarian, 2001 : 152). La tolérance des pauses et le partage des repas font la réputation et l'autorité du chef de chantier. Ces moments aident à mieux supporter les conditions de travail, à décompresser. C'est ce qu'Anne Vega (2001) nous rapporte aussi à propos des infirmières. A la pause de midi, et surtout lors du repas du vendredi midi qui prépare au week-end, les discussions sur le métier, les salaires, le risque, le football, les émissions de télévision, vont bon train, les tensions se dévoilent, les résistances se nouent. L'interdiction de consommer de l'alcool sur les chantiers a freiné les pots spontanés. Ces derniers existent cependant faisant concurrence aux pots officiels de Noël, aux galettes des rois qui ne font pas la même unanimité.

Ces pratiques renvoient aux modes de consommation alimentaire sur les lieux de travail. En 2001, nous avons proposé un premier défrichement collectif de la question, les travaux réalisés jusqu'à alors étant peu nombreux ou parcellaires. En 2002, Nicolas Hatzfeld relate avec finesse son expérience de la pause casse-croûte sur les chaînes de Peugeot-Sochaux et explique comment il en est venu à travailler dessus : « *Après tout, je suis venu analyser les relations de travail, et l'on pourrait considérer que la pause casse-croûte, par définition, est hors champ. C'est le choix fait, généralement, par les recherches en sociologie ou en psychologie du travail* (…) *Dans ces travaux, de façon générale, le temps qui mérite d'être observé et analysé, le temps noble et porteur de sens, est celui du travail* stricto sensu. » (Hatzfeld, 2002 : 34). Au départ, il ne s'en distingue pas : il neutralise ce moment de relâchement, le dissocie du temps *a priori* signifiant et attend de réactiver ses observations au démarrage de la chaîne. Il se rend compte très vite que de telles dispositions ne tiennent pas, que la pause apparaît comme « une parenthèse impossible ». Le casse-croûte « *exprime des valeurs qui s'inscrivent en contrepoint du travail proprement dit, il s'est constitué comme un moment d'anti-travail. A ce titre, il obéit à des règles strictes.* » (Hatzfeld, 2002 : 36) que l'observateur ne peut négliger. « *En examinant les jeux qui s'effectue à la marge de la production, c'est, comme souvent, au centre que les résultats nous ramènent* » (Hatzfeld, 2002 : 47). Ainsi, l'auteur rapporte que les pauses parfois silencieuses, sont vécues par les ouvriers comme des moments de reprise d'eux-mêmes, des moments où ils se reconstruisent comme sujets après la dépossession de leur identité extérieure que provoque le travail à la chaîne. Les pauses dévoilent aussi les modes relationnels entre collègues, les expressions d'une mise à distance vis-à-vis de l'équipe-institution : les affinités entre ouvriers ne sont pas les proximités de la chaîne. L'organisation institutionnelle n'est pas l'organisation du groupe de travail. Dans ces conditions, nous comprenons pourquoi les nouvelles salles ou aires de repos, lieux officiels d'orchestration de la convivialité, qui concrétisent l'imbrication de travail et du repos, n'ont pas rencontré l'engouement escompté, n'ont pas été investis autant que le supposait l'encadrement. Derrière le casse-croûte, se lisent les mutations du travail lui-même, les résistances au changement.

Ces pratiques affichent les spécificités professionnelles. Les pauses café des salariés sédentaires dans les ateliers (Hatzfeld, 2002) ou dans les bureaux (Lafaye, 2001 ; Roustan 2007) s'apparentent-elles aux pauses bistrots des salariés mobiles tels les

égoutiers de Montpellier, cadres et ouvriers, dont Agnès Jeanjean nous a décrit le quotidien, analysé la construction de la représentation de leur métier associé aux déchets, aux eaux usées, leur vision du monde (Jeanjean, 2004, 2006). La fréquentation en journée des bistrots de ces égoutiers n'est pas celle des ouvriers qui y passent avant d'aller à l'usine ou en en sortant. Ces travailleurs les pratiquent sur leur temps de travail. Les cadres s'y arrêtent pour poursuivre leur réunion, faire un point sans obligation de traces écrites. Le café devient un espace de partage des savoirs oraux, qu'ils prolongent en s'invitant entre eux à domicile. Les cadres ne partagent pas ces moments avec les ouvriers. Ils se retrouvent en revanche lors des fins de chantier, des départs à la retraire, des fins d'année ou lors de cérémonies comme le « centenaire » de l'entreprise. Les égoutiers-ouvriers qui sont quotidiennement amenés à se déplacer, à circuler dans la ville, profitent de ces tournées pour régler des affaires privées et passer aux bistrots. Bien conscients du non respect du règlement, ils mettent en place des stratégies : rapidité du passage au bar, choix d'un bistrot en fonction du type de place de stationnement.

En ce lieu de consommation, ils ne font pas que boire, ils « *élaborent, expriment et défendent des conceptions du travail et d'eux-mêmes* », usant de registres professionnels et d'autres registres également (chasse, pêche, cueillette de champignons…). « *Les cafés apparaissent dès lors comme des lieux en lesquels le " travail est retravaillé "* » (Jeanjean, 2004 : 47). L'auteur montre bien qu'à la marge du travail prescrit se joue encore et fortement l'identité au travail, et ce d'autant plus fortement ici que les ouvriers, contrairement aux cadres, ne se fréquentent pas en dehors des heures de travail, créant alors une distance avec leur activité professionnelle pour se consacrer pleinement à leur maison. Au travail, comme le démontre si bien Agnès Jeanjean, ils cultivent des valeurs, expression de leur virilité et de leur insoumission, soulignent par leur consommation d'alcool non pas seulement la pénibilité du travail mais aussi leur image, une image inconvenante comme la « merde », non rentable, qu'ils manient chaque jour. Si cette pratique du bistrot fait qu'ils échappent au travail, en même temps, ils ne cessent durant ces moments de convivialité de lui donner du sens, de mettre en commun des savoirs : « *Ces savoirs entremêlent de façon singulière des éléments hétérogènes : loisir, travail, famille, opinions politiques, etc. Ils bousculent les*

frontières habituellement établies entre le travail et le hors travail. » (Jeanjean, 2006 : 100).

Les travaux reviennent de plus en plus sur les liens entre travail et hors travail sur lieux du travail comme à l'extérieur de ces lieux. Ce qui importe dorénavant c'est de savoir comment s'établissent ces liens, comment s'élaborent les ajustements entre les lieux et les temps sociaux.

II. Tisser des liens…

En 2001 déjà, grâce à une réflexion développée sur l'alimentation au travail (Monjaret, 2001b, c), en nous appuyant sur les résultats d'enquête de collègues et de nous-même et sur des constats personnels, nous confirmons l'intérêt d'une telle approche des faits sociaux. Constatant que se nourrir et travailler sont deux activités indissociables, nous posions que « *Les pratiques alimentaires qui nous intéressent doivent donc se comprendre en tenant compte de l'articulation qui existe non seulement au sein des établissements professionnels entre le travail et le hors travail, mais également, dans un contexte global plus large, culturel et social, entre l'entreprise et la " maison ".* » et prenions un exemple simple et concret pour illustrer notre propos : « *Le temps passé au bureau ou à l'atelier conditionne le reste de la journée, et réciproquement. Ainsi la recherche d'un équilibre entre tous les repas journaliers fera préférer un repas léger ou plus roboratif à midi selon ce qui est prévu le soir. On voit ici comment s'imbriquent et s'ajustent les espaces-temps domestiques et professionnels* ». (Monjaret, 2001c : 17), comment les individus jouent sur ces espaces-temps. Ce type d'ajustement individuel entre les lieux vaut aussi pour d'autres registres. Nicolas Flamant (2002) montre comment des managers déçus de leur carrière et de leur position dans l'entreprise s'impliquent par dépit dans les activités locales de la vie bourgeoise, intègrent des clubs, cercles masculins, où ils acquièrent progressivement une notoriété et une position hiérarchique non acquise au travail, trouvant par là une sorte de compensation sociale.

Certains travaux ethnographiques en font l'objet même de leur analyse sociale. Pascale Trompette (2003) qui a étudié une usine nucléaire, implantée en milieu semi rural choisit d'aborder la question du travail sous l'angle des rapports sociaux, des échanges sociaux compris comme une relation totale, ce qui la conduit entre autres à prendre en

considération dans son analyse la façon dont l'extérieur colonise l'usine et inversement, la façon dont l'usine intervient sur l'extérieur. « *Ainsi*, nous dit-elle, *comme instance centrale de socialisation, le travail relie des dimensions et des formes d'appartenance en apparence aussi hétérogènes que la filiation et le mode d'existence familiale, l'espace géographique, le rang social, la communauté de métier, etc.* » (Trompette, 2003 : 7). C'est cette approche qui nous intéresse ici. Notre propos n'est pas de développer tous les arguments déployés par l'auteur pour soutenir sa thèse générale mais d'insister sur son apport quant à nos questionnements, car elle rejoint notre point de vue sur l'appréhension du monde du travail. Le titre de son ouvrage « L'usine buissonnière » invite d'emblée le lecteur à apprécier l'existence du hors travail sur le temps du travail, à apprécier, au-delà des frontières même de l'entreprise, après la parenthèse usinière des ouvriers, les relations qui s'entretiennent entre le travail et le hors travail. « *Le travail ne peut être totalement extrait de la sphère hors-travail* » (Trompette, 2003 : 186) ; et même si l'organisation établit des frontières temporelles, « *L'ouvrier, usant de subterfuges, n'a de cesse de mêler l'un et l'autre* » (Trompette, 2003 : 121). Ainsi, l'esprit des ouvriers est occupé par les activités qui les attendent à l'extérieur, par des projets sportifs (concours de pêche, match de foot…). Mais si l'usine est colonisée par cet extérieur, elle peut en être complice puisqu'elle est parfois l'initiatrice de ces projets. Elle est également dans l'obligation de tolérer, du moins de « faire avec » les spécificités locales imposées par le milieu semi rural. Les absentéismes saisonniers (vendange, chasse…) sont légion et l'organisation productive se voit de fait colonisée par les rythmes saisonniers. Conjointement, la maison, symbole social, est bâtie grâce aux réseaux professionnels.

Toutes ces observations sont confirmées dans d'autres travaux, en particulier ceux de Véronique Moulinié (2003) qui poursuit sa réflexion sur les pratiques ouvrières dans une petite ville industrielle du Lot-et-Garonne, et la manière dont elles rendent compte des constructions des identités locales, en se focalisant alors - là est la nouveauté - sur les expressions concrètes de la relation travail - hors travail, ce qui la conduit à étudier certaines activités dans l'usine et hors de l'usine. Nous ne rentrerons pas non plus ici dans le détail de la recherche, largement utilisée dans la deuxième partie de ce volume, nous souhaitons juste souligner les objets d'étude sur lesquels Véronique Moulinié a choisi de se pencher et la façon dont elle les traite dans la mesure où cette démarche est

révélatrice d'une des méthodologies possibles pour aborder ces questions de l'articulation des champs sociaux, méthodologie à laquelle nous adhérons et qui fait dialoguer les territoires, les activités et les individus. L'usine et le domicile sont les territoires privilégiés. Au sein du premier, l'auteur est attentive aux activités ordinaires (appropriation des instruments de travail, usage de la perruque, pauses café et repas) et extra-ordinaires (pots et aux fêtes), dans le second, elle se penche sur les objets qui circulent (photographies du travail, objets en perruque) entre ces deux lieux de vie. La maison, symbole social, comme le dit aussi Pascale Trompette, est au cœur de ses préoccupations. C'est à travers sa construction que se façonne l'identité du propriétaire, elle est outil d'un apprentissage, d'une valorisation de soi. Les compétences mobilisées dans ce cadre privé, remarquées par un entrepreneur, peuvent devenir un argument d'embauche ou de promotion professionnelles. La lecture d'un des territoires ne peut se faire sans l'autre.

Toutes ces recherches d' « ethnographie du travail » remettent en question l'idée que le travail se serait progressivement démarqué du hors travail. De plus, au regard de ces dernières, nous pouvons nous demander si le contexte industriel rural, au tissu social plus resserré qu'en ville, n'a pas contribué au fait que les chercheurs aient pu suivre les individus dans chacun des lieux qu'ils fréquentent et prendre en compte des relations qu'ils effectuent entre les différents espaces de vie. Cette lecture ethnographique des mondes ouvriers ruraux, largement privilégiée, encore aujourd'hui[45], peut, à notre avis s'appliquer à des mondes professionnels urbains et s'élargir également à tous les actifs quels que soient leur profession, leur statut, le secteur dans lequel ils exercent. Il s'agit dès lors de comprendre la place du travail dans notre société, tout en tenant compte des changements.

---

[45] C'est ce que nous avions déjà remarqué en 2003 à la réalisation un premier état bibliographique sur le sujet (Monjaret, Fourmaux, 2004), largement complété aujourd'hui. A partir de ces travaux resitués chronologiquement, nous cherchons en fait à saisir les conditions d'émergence de la problématique qui nous intéresse, c'est-à-dire de réaliser l'analyse de contenu des textes recueillis pour cerner la façon dont les auteurs ont abordé le sujet (de façon centrale, partielle ou anecdotique…), leur méthodologie et leurs résultats.

III. Les temps changent…

Les situations de crise ou de profonds changements ne sont pas seulement présentes en toile de fond des travaux, elles sont parfois au cœur de la démonstration. Là encore, travail et hors travail, loin d'être dissociés, sont analysés à travers les effets qu'induit le contexte. Les fermetures d'établissements professionnels font revenir les chercheurs sur la mémoire des organisations, usines, hôpitaux, musées, etc. (entre autres Monjaret, 2001e, 2002 d, 2005c, d ; Monjaret et *alii*., 2005a ; Eidelman et *alii.*, 2002, 2003) ou sur les conséquences locales à court terme et à long terme, familiales et professionnelles (Malsan, 2002 ; Renahy, 2001a, b, 2005a, b).

Dans le cas de délocalisation, la comparaison des anciennes pratiques, de travail et de hors travail, avec les nouvelles montre de façon saisissante où se situe le changement, ce qu'il implique au quotidien. Nous avions le cas remarquable des usines Peugeot-Sochaux décrit par Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999) où les générations s'affrontent, tentant de s'affirmer dans leur spécificité. Les jeux de l'apparence en sont de bons exemples, ceux liés au port du vêtement, ceux aussi liés au mode d'appropriation des espaces de travail.

Nous y intéressant depuis longtemps, nous avons cherché à saisir les transformations spatiales qu'ont connues les ateliers techniques de trois hôpitaux parisiens, Broussais, Boucicaut, Laennec, qui ont fusionné au début des années 2000 (Monjaret, 2005f, 2006b). Cette fusion a reconfiguré les équipes, regroupant certains des « anciens » des trois structures fermées et de nouveaux arrivants, souvent plus jeunes. Par ailleurs, la crise qui touche le monde ouvrier n'est pas nouvelle (Beaud, Pialoux, 1999), et a des répercussions sensibles également chez les ouvriers hospitaliers. Les changements organisationnels (sous-traitance, polyvalence…) et technologiques ont remodelé les identités de métier. Dans ces conditions, certains se sentent, en quelque sorte, dépossédés de leur savoir-faire. Ce malaise est aussi celui des hommes au travail dont le langage de la virilité construisait la figure ouvrière (Monjaret, 2005f). Le monde ouvrier hospitalier est en pleine recomposition et a, semble-t-il, du mal à trouver sa place au sein de l'institution. L'observation des locaux de travail peu après l'emménagement des équipes apporte quelques indices sur les nouvelles conditions de travail. Les ateliers, encore neufs, ont des allures de locaux administratifs. Le temps de l'appropriation n'a,

sans doute, pas encore été suffisant pour retrouver l'ambiance des anciens ateliers qui avaient, eux, une longue histoire. Cette impression est renforcée par le type d'ameublement installé. Quand les établis n'ont pas été transférés, ils ont été remplacés par des bureaux. La construction d'un espace viril et plus encore corporatiste, n'a pour le moment, pas lieu d'être. Le transfert a conduit à un changement d'organisation et d'appropriation. Chacun décore à sa façon son espace. Sans que cela se généralise, les signes d'une individualisation apparaissent : les photographies de famille (Fourmaux, Monjaret, 2007) ont remplacé les affiches de nus féminins (Monjaret, 2004a, 2005g, 2006a, d). Ces affichages (posters, calendriers) intimes ou partagés qui renvoyaient à un langage identitaire, à un langage corporatiste ne sont plus de mise. Dans les anciens locaux, les espaces étaient singularisés plus que personnalisés. Mais quand le corporatisme n'a plus de sens, les signes référents sont abandonnés. Les logiques de privatisation des locaux techniques ne sont plus ce qu'elles étaient, elles rejoignent celles qui caractérisent les bureaux des employés, plus individuels, parfois plus confidentiels aussi (Monjaret, 2002a, b). Les intérêts personnels semblent désormais prévaloir. Les cultures spatiales des ouvriers semblent se rapprocher de celles des administratifs (Monjaret, 2006b).

A l'extérieur des locaux de travail, les conséquences du changement sont tout aussi présentes et lisibles pour l'ethnologue ou le sociologue. Nicolas Renahy mène l'enquête durant dix ans dans un village industriel de Bourgogne, tourmenté par les crises économiques qui conduisent à une lente dissociation du village et de l'usine (Renahy, 2001 a, b, 2005a, b). Ses résultats rejoignent pour une part ceux de Pascale Trompette, Véronique Moulinié ou Nicolas Hatzfeld : le monde industriel rural possède des similitudes dans le détail du quotidien, de la place de la famille au travail, dans les formes de résistances au changement à l'usine et hors de l'usine. Si l'auteur fait le choix de suivre de jeunes ouvriers, il ne manque pas de comparer les générations entre elles, pour mieux souligner les différences : des anciens qui ont connu un passé faste aux jeunes qui connaissent la précarisation de l'emploi, le chômage, les petits boulots ; des anciens qui ont accédé à la propriété aux jeunes qui renoncent à de tels projets, à cet idéal ; des anciens qui ont fondé une famille aux jeunes qui ont du mal à reproduire ce modèle. Tout semble les distinguer. C'est donc en suivant ces jeunes à leur domicile, au travail, dans les bistrots ou au club de football que Nicolas Renahy accède à leur

quotidien. Pour nous, l'intérêt de son enquête réside encore une fois dans la valorisation des relations entre travail et hors travail, il écrit : « *Lorsque le rapport au travail ne permet plus par lui-même l'affirmation de l'identité ouvrière, cette dernière émerge dans d'autres activités, comme le foot* » (Renahy, 2001b : 707). Travail ouvrier et loisir sportif recouvraient des valeurs communes et participaient ensemble à l'expression identitaire locale. Mais quand l'usine ne tient plus ses promesses, c'est ailleurs que s'affirment les identités. Le club amateur de foot, anciennement club de l'entreprise dont la politique n'était autre qu'une politique paternaliste de contrôle des loisirs ouvriers, possède les mêmes propriétés de mise en valeur des qualités viriles que l'usine. Il est toujours le lieu d'une convivialité et d'un entre-soi masculins, remis en cause dans d'autres champs sociaux.

Les fermetures d'usine ont bel et bien des répercussions sociales et économiques sur la vie locale. Sylvie Malsan (2001) retrace le périple du site Alcatel de Querqueville et de ses ouvrières qui pensaient y faire carrière et relate surtout les conséquences du progressif démantèlement de l'établissement sur l'économie locale et régionale, et ce malgré des plans de reconversions. Ce qui est le plus intéressant, c'est d'avoir insisté sur le fait que « *L'entreprise, les salariés et le pays forment un tout dont les éléments sont interdépendants.* » (Malsan, 2001 : 14) Aussi, « *plus l'entreprise est " intégrée " et représente un acteur économique et social de poids dans une région, plus sa " dette " sera élevée, et envers son pays d'accueil, et envers ses salariés, en cas de rupture de lien qu'elle a entretenu avec eux.* » (Malsan, 2001 : 15). L'histoire d'Alcatel est de celle-là, celle des « filles d'Alcatel » qui raconte une relation brisée, une lutte pour que l'entreprise paie sa dette, leur difficile intégrité retrouvée. L'analyse du changement ne peut se passer de celles des relations entre les champs sociaux, de leur tissage.

IV. Pour conclure

Cette décennie est sans aucun doute celle qui poursuit le plus évidemment les travaux sur les mondes ouvriers des années 1980, tout en s'ouvrant à d'autres milieux professionnels. Elle fait des activités du travail et du hors travail, des critères de choix pour saisir toute la complexité des relations sociales. Elle est surtout celle où s'affirme une « ethnographie du travail » qui tient compte des articulations entre tous les

domaines de la vie quotidienne, se situant à la fois du côté du travail et du côté du domicile.

Le travail n'est plus analysé dans son sens restrictif et nous pouvons reprendre, à notre compte, les propos de Pascale Trompette : « *Appréhender le travail comme " fait social total ", ce n'est pas (ou pas seulement) prendre la mesure de sa " centralité " dans la vie sociale et dans le rapport que les individus entretiennent avec la société. C'est bien au-delà l'identifier comme l'un de ces lieux à caractère synthétique de la vie sociale, qui ne se laisse pas classer dans un domaine spécifique – l'économique en opposition au politique ou au symbolique- mais qui contient toutes ces dimensions.* » (Trompette, 2003 :187). C'est dans cette voie que s'inscrit notre réflexion sur les cultures professionnelles.

La monographie problématisée sur les échanges sociaux de Pascale Trompette (2003), l'ethnographie thématique sur les relations travail-hors travail de Véronique Moulinié (2003) cherchaient à cerner les pratiques ouvrières au quotidien, notre synthèse bibliographique sur le continuum travail-domicile (Monjaret, Fourmaux, 2004) cherchait elle à cerner les pratiques des actifs au quotidien. Malgré des méthodologies différentes, les trois perspectives se rejoignent, vont vers une convergence d'intérêts car toutes les trois tentent de saisir la construction identitaire des personnes qui travaillent et participent ainsi à modéliser le travail en un fait de culture.

CONCLUSION

Au terme de cet exercice, le lecteur aura peut-être trouvé cette première partie trop longue, sinueuse et empreinte d'empirisme, nourrie de sources majeures mais bien souvent aussi secondaires, de nombreuses citations : c'est un parti pris. Nous voulions éviter l'écueil des raccourcis qui, par une trop grande synthèse, trompent les faits jusqu'à en fausser la teneur, nous voulions respecter les propos, les mots des auteurs en faisant largement place aux citations. Cette partie relate précisément, à la lumière de notre questionnement actuel, un parcours de recherches sur quatre décennies où se dessine progressivement notre propre problématique qui trouve sa source dans les travaux des années 1980 et s'affine au fur et à mesure de l'avancée des interrogations, chaque auteur apportant sa pierre à la construction, à l'édifice. Nous avançons comme nos contemporains, avec nos contemporains, et il n'est pas étonnant qu'émerge aujourd'hui notre envie de repenser l'analyse de la relation travail et hors travail en proposant un nouvel outil de lecture : le continuum.

Schématiquement, nous pouvons dire que les recherches ont porté d'abord sur les mondes paysans et marins (les années 1970) puis sur ceux des ouvriers et des artisans urbains (les années 1980) et enfin sur ceux des employés dans les organisations industrielles, administratives, institutionnelles (les années 1990) pour revenir récemment sur le monde ouvrier (les années 2000). Nous avons glissé de la sorte d'une ethnologie des mondes ruraux à une ethnologie des mondes urbains, ou encore d'une anthropologie paysanne à une anthropologie industrielle, puis institutionnelle, et, de nouveau, à une ethnologie industrielle, en milieu rural.

Les groupes professionnels, ont toujours été et sont encore au cœur des réflexions, qu'ils relèvent de secteurs d'activités, traditionnels et industriels (paysans, pêcheurs, artisans, ouvriers…), ou de secteurs d'activités, administratifs et institutionnels (employés de bureau, agents de musée, infirmières, traders…). L'appartenance de classe

ou de métier a souvent été privilégiée pour expliquer la cohérence sociale des pratiques de ces groupes, tout en opérant une fragmentation des cadres sociaux observés et étudiés : ce sont, en dehors du travail prescrit, les à-côté du travail à l'usine ou le travail à-côté de l'usine qui sont le plus fréquemment abordés. Aujourd'hui, un tissage des liens entre ces cadres s'opère. Aujourd'hui aussi, les catégories socioprofessionnelles semblent se brouiller ou se répondre : paysan, ouvrier-paysan, ouvrier-artisan, ouvrier, ouvrier-employé. Les questions sur les appartenances se posent dès lors autrement. Entre une industrie rurale et une industrie urbaine, le contexte fait la différence, l'habitat est plus ou moins éloigné du lieu de travail, l'habitat est volontairement ou non éloigné du lieu de travail. Dans tous les cas, le contexte contemporain urbain ou rural conduit à tenir compte des passerelles entre les mondes. Le contraste ville/campagne s'estompe, les mouvements de population, les allers-retours font de la franche coupure, un objet qui n'a plus de sens ; d'ailleurs, ne l'a-t-il jamais eu ? Les contextes sociaux changent et avec eux les questionnements des chercheurs.

Ce tableau de l'évolution des idées sur les liens entre le travail et le domicile démontre sans conteste l'intérêt du sujet, la façon toujours renouvelée de le traiter non pas seulement parce que la société française a changé mais aussi parce que les thématiques et les approches en sciences sociales, les échelles d'observation se sont affinées, diversifiées faisant croiser les champs disciplinaires. Les chercheurs contemporains cumulent les expériences de leurs prédécesseurs, tirent la leçon de leurs travaux pour faire avancer leur analyse et leur interprétation, font de questions apparemment mineures, des questions essentielles pour l'appréhension de la société.

Nous pouvons dire, d'une façon un peu schématique, que les ethnologues de la France ont toujours cherché à comprendre le fonctionnement des groupes et leur culture au travers des pratiques intimes et plus collectives et ce, quelle que soit leur optique (monographique, thématique…). S'ils tirent le fil des discours individuels, c'est pour mieux retisser la toile sociale. S'ils s'intéressent aux faits sociaux, c'est parce que ces derniers sont l'expression et la synthèse d'une société à une époque donnée. Marcel Mauss parlait de « fait social total ». « *La démarche ethnologique cherche à rendre compte de l'ordonnancement en système des divers domaines du social – entendu au sens large de familial, religieux, festif, politique - dans leur articulation avec le système économique et dans la spécificité culturelle de chaque ensemble étudié.* » (Cuisenier,

Segalen, 1986 : 77). Cette démarche permet la mise en évidence du lien que nouent les individus entre les différents lieux, les différentes sphères qui s'y enchevêtrent, de circonscrire un territoire social, de signifier l'espace-temps vécu et culturel, et par là de saisir la construction des identités sociales. Elle n'a pu que contribuer à la formulation d'une problématique qui tient compte d'un « continuum », du domicile au travail et du travail au domicile, d'un « continuum fluide » (Di Méo, 2007). Ainsi, les ethnographes, ethnologues ou sociologues, de par leur type de terrain, des micro-milieux - d'abord ruraux, puis aussi urbains - ont travaillé sur la fabrique, les modalités de ce lien plus que sur celles d'une séparation et ce même s'ils ne le formulent pas toujours explicitement. S'ils opèrent une séparation analytique des deux espaces de vie, de travail et d'habitation, ils prennent en compte la façon dont les individus signifient, dans leur discours, l'existence d'interactions. La compréhension des milieux professionnels et de leurs cultures professionnelles et familiales passe nécessairement par l'analyse de l'articulation entre travail et hors-travail, entre activités strictement professionnelles et activités extra-professionnelles, ce qui évite une vision fonctionnaliste et réductrice des mondes du travail. Ainsi, sans pour autant être arrivé à signifier le mouvement du « continuum » d'un espace à l'autre, ni en avoir formalisé les formes et le contenu, on discerne tout au long de cette mise en perspective épistémologique, la remise en question des catégories existantes dues en partie au changement social de la société française, et le malaise, de plus en plus prégnant, a dissocié le travail et le loisir, le travail et le domestique (la famille). Il faut donc aller chercher ailleurs des clés de lecture satisfaisante pour aborder la question de ce rapport travail et domicile, travail et hors travail, professionnel et privé.

En effet, difficile après cet état des lieux d'aborder les espaces de vie, sans tenir compte de la complexité du tissu social dans lequel chaque individu, ou chaque groupe d'individus, évolue. Difficile dorénavant de considérer satisfaisant le découpage catégoriel bipolaire, travail et maison, somme toute schématique, engendré par une vision qui cherchait à réduire chaque lieu à une fonction. Un décloisonnement des champs disciplinaires permet de sortir de ce schéma, d'élargir ses cercles d'intérêt, d'apprécier dans un même ensemble structure, fonction et conjoncture. Il nous faut donc aller plus en avant dans notre réflexion sur le rapport, les interactions entre les lieux de travail et les lieux d'habitation et il nous faut d'abord concevoir qu'ils ne sont pas

concurrents ; « *Le travail et la vie familiale ne sont pas en concurrence parce qu'ils se complètent ou s'équilibrent au terme d'une régulation croisée qui verrouille l'organisation du temps.* » (Gournay, Mercier, 1996 : 124). En outre, « *Le travail ne peut pas être mis en concurrence avec la famille puisqu'il pourvoit à sa subsistance : il est à la fois le garant de la survie du groupe et le parangon de l'accomplissement personnel, c'est le pilier de la cohésion familiale et l'identité individuelle.* » (Gournay, Mercier, 1996 : 122). La relation aux lieux, aux gens et aux choses, se fait en suivant les individus dans leurs activités quotidiennes et festives, ordinaires ou extra-ordinaires. Les individus font le lien d'un lieu à une autre. Ils « *n'ont pas nécessairement des limites physiques ou géographiques : ce peut être le groupe de travail, de sport, d'amitiés, mais, à un niveau ou à un autre, l'individu construit une communauté dans laquelle la parenté est un élément, aux côtés d'autres, de cette construction symbolique que constitue son identité.* » (Salitot et *alii.*, 1989 : 85). Gérard Althabe n'affirmait-il pas : «*Pour moi, l'ethnologie implique, ici comme ailleurs, de considérer les gens dans la pluralité de leurs situations et dans l'unité de leur existence* » (Althabe, Selim, 1998 : 89). Ainsi l'individu et ses différents rôles sont aujourd'hui, au cœur de nombreuses thèses en sciences humaines et sociales, et nourrissent un intérêt croissant sur la question du lien social (entre autres Bidart, 1997; Singly 2000, 2003a, b). « *La nécessité du recours à l'individu est donc aujourd'hui un constat empirique et une nécessité de méthode* », comme le notifie Marc Augé (Augé, 1994 : 134). Il est, nous explique cet auteur, non seulement au croisement de divers mondes, de divers vies -vie locale, vie familiale, vie professionnelle, etc. (Augé, 1994 : 170), mais surtout, il « *unifie, ordonne et hiérarchise les diverses situations auxquelles il* appartient », il produit un « *effet de totalisation* » (Augé, 1994 : 135). Pour notre part, il nous invite à réinterroger les liens existants entre travail et domicile à partir des activités qui s'effectuent dans chacun de ces lieux et à être attentif aux va-et-vient, au continuum d'un espace à l'autre et à leurs fluctuations. Que savons-nous concrètement sur les manières de faire des français, actifs, sur leur façon de penser leur travail, le travail ?

PARTIE II : DOMICILE ET TRAVAIL, D'UN LIEU A UN AUTRE OU COMMENT LE TRAVAIL ET LE HORS TRAVAIL FONCTONNENT ENSEMBLE ?

La démonstration du lien entre la Maison et le Travail qui remet en cause l'imperméabilité de ces mondes, n'est en soi plus à faire, les travaux qui abordent la question directement ou indirectement nous l'ont prouvé ; en revanche, celle de la façon dont ce lien s'élabore concrètement, l'est autant que celle de ce lien comme expression des cultures professionnelles. C'est en re-questionnant les multiples registres du travail dans leur transversalité et dans leurs modalités concrètes au sein de chacun des lieux de vie que nous y arriverons. C'est en essayant de décrypter précisément comment, au regard de ces dernières, se marquent les continuités et les discontinuités entre ces lieux, les formes du continuum que nous y arriverons également. Ainsi, nous pourrons mettre en évidence les manières d'être et de faire des individus qui travaillent, en valorisant autant leurs points communs que leurs différences. Nous aimerions éviter toutes catégorisations trop franches qui conduisent à schématiser les modèles sociaux et à ne lire que les démarcations de classe dans la manifestation des extrêmes, comme a pu le proposer Catherine Paradeise en 1980 en nous livrant les résultats d'une étude quantitative sur la sociabilité : « *De même que la vie quotidienne en milieu ouvrier est faite de ruptures entre vie laborieuse et vie domestique, de même l'univers des activités domestiques et des valeurs qui les soutiennent est fait de la rupture entre foyer et monde extérieur, entre univers masculin et féminin, entre pratiques et rôles aux différents moments du cycle de vie. A l'inverse, il apparaît que la vie des classes supérieures se construit comme un continuum : entre travail et loisir, entre phases du cycle de vie, entre rôles masculins et féminins, comme si la conjugaison de hauts niveaux de diplôme et de revenu amortissait les modifications de rôle qu'introduit la redéfinition permanente du statut des agents au cours du cycle de vie*. » (Paradeise, 1980 : 597). La

classe ouvrière serait donc dans la « rupture » entre le travail et le domestique, les loisirs, et la classe supérieure dans le « continuum ». Nous ne nions pas l'existence de ces distinctions de classe, mais il nous semble que les matériaux ethnographiques les relativisent en affinant les pratiques des groupes sociaux. Ces matériaux sont pris en compte dans nos analyses afin de mettre en évidence les combinaisons de registres pour un même groupe social. C'est à cette condition qu'une lecture des cultures professionnelles nous apparaît possible. Ouvrir les portes des lieux de vie pour y voir concrètement ce qui s'y passe, entrer dans le détail pour nous aider à sortir d'un schématisme, en partant des résultats d'enquêtes, sources disponibles et retenues, sur les thèmes qui nous intéressent[46], telles sont nos ambitions. Cette partie se veut largement descriptive car il nous semble que c'est le seul moyen de restituer pleinement le contenu des activités.

C'est au fil de leurs activités journalières, de leurs pratiques individuelles et collectives que nous avons donc choisi de suivre nos contemporains, Français[47], actifs ou chômeurs, hommes et femmes, cadres ou employés, dans les différents lieux de leur exercice, à différents moments de leurs trajectoires de vie, quand les matériaux nous le permettent. L'ethnographie, en particulier celle de la culture matérielle, complétée des résultats d'études quantitatives, nous semble la méthode d'approche idéale pour être au cœur de ces activités et les décrire dans leur contexte social. De ce point de vue, les objets nous offrent un support d'étude pertinent. Rappelons ce qu'en dit Marcel Mauss dans son *Manuel d'ethnographie* : « *Tout objet doit être étudié : 1° en lui-même ; 2° par rapport aux gens qui s'en servent ; 3° par rapport à la totalité du système observé* »

---

46 Nous partons donc de données éparses glanées de-ci de-là aux statuts variés que nous mettons en forme, analysons et interprétons à la lumière de notre questionnement. L'exercice n'est pas aisé, pourrait même paraître périlleux, les résultats présentés n'émanant pas d'une enquête que nous aurions réalisée. Si cette restitution a des failles, elle fournit toutefois l'avantage de rendre visibles les absences thématiques. Il s'agit non pas de dresser un tableau exhaustif des pratiques réalisées au domicile et au travail mais bien de dégager des thèmes forts relatifs à chacune des activités sur lesquelles nous avons choisi de nous pencher et d'apprécier au travers elles l'expression des liens entre les lieux de vie.

47 Nous avons trouvé souhaitable de nous centrer sur les matériaux qui résultent d'études réalisées en France pour conserver une cohérence culturelle. En effet, les individus sont insérés dans une société avec ses normes, ses valeurs dans un contexte économique précis et il faut en tenir compte.
Sans doute nous reprochera-t-on l'absence d'informations sur les pratiques des agriculteurs, leur quotidien dans leur exploitation dont les frontières entre les sphères domestique et du travail sont moins étanches, mais nous avons choisi ici de privilégier une population urbaine, résidant dans des petites villes rurales ou dans des grandes et moyennes agglomérations.

(Mauss, 1967 : 34). Nous chercherons ainsi à cerner certaines occupations des actifs à domicile et au travail : un lieu, des acteurs, des activités, trois composantes classiques en ethnologie pour caractériser des « situations sociales » (Lemel, 1984 : 6). Que pouvons-nous alors savoir concrètement sur les relations entre le travail et la maison et leurs interactions pour dépasser les idéologies de leur stricte séparation ? Comment se traduisent-elles dans les pratiques ?

Le cadre spatial posé - lieux de résidence et de travail - il s'agit donc plus précisément, à travers une série d'activités de même type (habiter, décorer, bricoler, manger, etc.), présentées[48] symétriquement puisqu'elles s'exercent dans chacun des lieux étudiés, d'évaluer le degré des liens (du plus fusionnel au plus séparé) et la nature entre le « Domicile » et le « Travail », et par là de mesurer aussi le jeu d'influence des sphères[49] respectives. Comme nous l'avons déjà dit, l'entrée « activité » nous a semblé pertinente à plus d'un titre pour étudier les impacts de la sphère professionnelle à domicile (premier continuum) et ceux de la sphère domestique au travail (deuxième continuum). La structure bipartite du développement qui suit participe de la démonstration de l'existence d'un mouvement de va-et-vient entre les deux lieux distincts et des expressions du « continuum » qui font le sens des cultures professionnelles, un sens qui va bien au-delà de la pratique professionnelle proprement dite, mais qui ne l'oublie pas cependant, un sens qui donne toute sa teneur au mot « travail ».

---

48 Le choix restrictif des activités décrites dans ce volume a été motivé d'une part, par les données de nos travaux, par l'optique disciplinaire valorisée ici, l'ethnographie (qui sous-entend le développement de thèmes majeurs sous son égide), et d'autre part, par une volonté de sortir des débats sociologiques spécifiques, existants depuis les années 1960, sous l'impulsion de chercheur(e)s féministes, sur la double vie des femmes et la question de la conciliation, sur la répartition des rôles domestiques, la gestion parentale des enfants ou sur le statut du travail domestique, autant de thèmes qui nourrissent la sociologie de la famille, celle du genre, celle du travail, celle du temps et dont nous ne sommes pas spécialistes, et ce même si nous les avions mobilisés dans une première réflexion sur le continuum domicile et travail (Monjaret, Fourmaux, 2004)

49 Nous considérons, rappelons-le, que les sphères ont un caractère plus mouvant que les espaces, par principe stables dans notre acception.

CHAPITRE I : A LA MAISON COMME AU « BOULOT » ?

Pour qui s'intéresse au travail, il est sans doute paradoxal de commencer sa démonstration par les activités à la maison. Pourtant, ce lieu en réunit de toutes sortes dont celle de travail : « *Le lieu de l'habitat,* comme nous le rappelle Martine Segalen, *procure aux individus organisés en unités familiales (dont la structure est diverse, depuis la personne seule jusqu'aux familles nombreuses, recomposées, à plusieurs générations, etc.) un espace où se nourrir, dormir, aimer, travailler, se protéger contre les intempéries du climat, reproduire sa capacité de travail, entretenir ses relations familiales et sociales, etc.* » (Segalen, 2006 : 208). Et plus encore, il nous semble que les activités en son sein qui *a priori* s'en différencient sont en partie déterminées, structurées par le travail.

Quand le foyer n'est pas une unité de production, il est une unité de salariat, et à ce titre, il est une unité de référence pour appréhender le travail. Travailler et tout ce que cela implique (espaces d'activités, réseaux, compétences, pratiques, etc.), organise aussi à domicile le quotidien des individus, quelle que soit leur situation familiale et professionnelle. Toute activité salariée suppose un revenu[50] qui permet l'accès à la consommation et donc a des implications directes sur le budget familial, les possibilités de crédits, d'emprunts, et par là sur les modes de vie et activités des ménages, sur les modes de solidarités quand besoin est (entre autres voir : Herpin, 1980, 1984 ; Herpin, Verger, 1999 ; Grossin, 1994 ; Coulangeon et *alii.*, 2002).

I. L'habiter au prise avec le travailler

L'habitat est un lieu de vie à travers lequel se reflète la situation familiale, professionnelle, culturelle et économique des ménages. Avant même d'étudier

---

[50] Les modalités de rémunération (salaire, honoraires, fixes, primes, pourcentage) et les changements de salaire (promotion, fluctuations liées à flexibilité, intérim, précarité) sont autant de facteurs à prendre en compte dans une compréhension des liens entre travail et domicile, travail et famille.

précisément ce qui se fait en son sein, il est nécessaire, à notre avis, de préciser dans quels contextes sociaux et locaux, il s'inscrit pour mieux saisir les influences économiques sur les modes d'habiter, et ce sans pour autant prétendre à une économie de l'habitat. La ville est unie à l'usine, aux usines, comme la famille au travail. Quand l'emploi se tarit, ne faut-il pas aller en trouver un ailleurs, ne faut-il pas aller habiter ailleurs ? A la mobilité professionnelle, répond une mobilité résidentielle. Il nous faut donc creuser ces questions.

I.1. Les conjonctures économiques et sociales font l'habitat

La possession de propriétés familiales, est révélatrice, de la détention d'un capital acquis parfois progressivement par des ascendants, entrepreneurs, négociants, transmis de génération en génération, comme dans le cas de la bourgeoisie décrite Béatrix Le Wita (1988). Ces familles d'entrepreneur possèdent des biens immobiliers qui ne servent pas forcément seulement à des fins personnelles ou familiales. Ces fonds participent de la richesse de leur entreprise qui s'étire souvent au-delà du site d'implantation de l'usine. Au XIXème siècle, au Creusot, « *La dynastie Schneider crée une ville nouvelle sur la base d'un quadrillage avec ses cités ouvrières, ses jardins ouvriers, ses écoles son hôpital et son église. En échange de son travail dans les mines, les forges ou les aciéries, on reçoit logement, santé, éducation, et même possibilité de promotion. Les Creusotins disaient " j'habite pour Schneider "* » (Segalen, 2006 : 72). Ces cités ouvrières et le quotidien de leurs habitants dépeignent une forte imbrication ville/usine (Murard, Zylberman, 1976) : il s'agissait pour le patronat de contrôler moralement et socialement leurs salariés. Ces caractéristiques paternalistes n'appartiennent pas seulement à l'histoire. A La Gacilly, les établissements Yves Rocher, qui porte le nom de leur fondateur, également maire de la commune, ont longtemps possédé des logements locatifs proposés à leurs employés, en l'occurrence à ceux non originaires de la région (Le Chêne, Monjaret, 1992 a et b, 1994). Usine et ville s'inscrivent sur un même territoire. Ce contexte n'est pas sans effet : l'existence de jeux de clientélisme réciproque s'observe bien souvent. Les sites d'implantation de la Société Défense Espace, sur lesquels s'est penché Nicolas Flamant (2002) présentent des caractéristiques similaires, elles ne sont sans doute pas originales dans le cas des

mono-industries. Aux personnels d'accepter ou non ces conditions de travail et de logement. D'autres modèles économiques, de type artisanal, renvoient à d'autres propositions patronales : il n'est pas rare que les patrons logent leurs ouvriers chez eux, le domicile étant inséparable du lieu de travail (Prost, Vincent, 1987 : 46). L'habitat n'échappe pas aux impératifs ou aux stratégies des organisations de travail.

Emploi et logement semblent indissociables ; et quand la précarité se présente, quand l'emploi ou le logement peut venir à manquer, des structures sociales d'hébergement provisoire tel que les foyers de jeunes travailleurs (FTJ) (Monjaret, Parris, 1990) prennent pour un temps le relais. Mutation, restructuration de l'entreprise, nouvel emploi, chômage, etc. sont d'autres circonstances qui vont induire des changements dans la vie des individus et de leur famille, et les conduire à acquérir un nouveau logement, imposant un déménagement, parfois dans la même commune, parfois encore dans une autre ville, une autre région voire un autre pays (Desjeux et *alii.*, 1998). Un arbitrage autour du choix de ce nouveau logement, quand il y a nécessité de quitter l'ancien, doit alors se faire : il tient compte de critères autant familiaux (mise en ménage, nombre d'enfants, proximité des parents…) que professionnels (revenu, type de fonction, astreinte, carrière…). Ce choix du lieu de résidence peut être déterminé en fonction du lieu de travail. Il implique, lorsqu'un couple n'exerce pas au même endroit, de savoir quel lieu de travail sera à privilégier, celui de l'un ou de l'autre conjoint. On peut supposer que, quelles que soient les situations, le souhait d'une proximité géographique entre le travail et le logement prévaut, souhait d'autant plus revendiqué que l'expansion des villes a contribué à la dispersion de ces lieux sur le territoire. Certains choisissent cependant l'éloignement des deux lieux, comme pour mieux séparer les « scènes sociales » (résidentielle, professionnelle, sportive, parentale) qui composent leur vie. Florence Weber attribue cette volonté de coupure comme une des réactions possibles à un contexte industriel hégémonique qui a pu perdurer, à un contexte où l'entreprise fonctionnant sur un modèle paternaliste, avait tendance à tout contrôler : logement, jardin, associations sportives, etc. (Weber, 2001 : 172).

De plus, nombre d'historiens, de sociologues ont souligné les effets de l'industrialisation et de l'éclatement, urbains sur les modes de vie des Français. L'éloignement entre les deux pôles : travail et habitat est de plus en plus prégnant. Selon Antoine Haumont (2000), on assiste à un processus d'autonomisation de ces deux

pôles, de ces deux espaces. Ces nouvelles conditions poussent à la mobilité, une tendance renforcée grâce à l'essor de la télécommunication. Ce sont les conséquences sociales d'une telle mutation qui sont à évaluer : de fait, « *alors qu'auparavant l'éloignement du domicile par rapport à l'emploi diminuait les opportunités d'emploi, c'est, aujourd'hui, l'impossibilité ou le refus de s'éloigner du domicile qui crée les contraintes* » (Haumont, 2000 : 146).

Ne doit-on pas cependant relativiser ces propos ? On le sait, la réalité sociale est plus complexe : les conjonctures locales (par exemple, présence d'une mono-industrie), les exigences de mobilité pour trouver un emploi obligent à moduler ces interprétations. Ces dernières trop tendancielles, souvent bipolaires sont réductrices et oublient la variété des faits sociaux. Le décloisonnement disciplinaire que nous avons observé ces dernières décennies conduit à envisager autrement les analyses sociales. Toutes les catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, cadre…) ne connaissent pas des conditions d'emploi similaires. Les profils de poste, rendent plus ou moins mobiles, plus ou moins sédentaires. Sédentaire ou mobilité, ces contextes sociales ne cohabitent-ils pas ? N'ont-ils pas toujours coexisté ?

Le lieu du travail et le lieu résidentiel doivent être étudiés ensemble, plus précisément en articulation. Sur un territoire donné, il est indispensable de considérer l'état du marché du travail et celui du marché du logement, pour évaluer, par exemple les facilités à se loger à proximité ou non, de son lieu de travail.

Avoir un travail sous-tend généralement se fixer. La crise de l'emploi provoque, nous précise Antoine Haumont, par effet de compensation, un désir de stabilité résidentielle : « *Les garanties offertes par l'habitat social locatif ou par un patrimoine immobilier prennent d'autant plus de valeur que l'emploi est instable et incertain.* » (Haumont, 2000 : 148). Posséder une maison prend tout son sens en période active et inactive, à court terme et à long terme. C'est se sécuriser, prévoir sa retraite. Ainsi, les catégories intermédiaires (les classes moyennes) accèdent de façon croissante à la propriété périurbaine d'une part à cause des changements de la sphère familiale (les enfants restent plus longtemps au domicile parental), et d'autre part, par un double souci de sécurité face aux aléas de l'activité professionnelle et aux nouvelles conditions de vie qu'entraîne la retraite.

Si le lien entre l'habitat et le travail s'est desserré, il existe toujours. L'inscription sur un territoire qui se traduit, entre autres, par l'appartenance des enfants et du partenaire à une communauté sociale locale, et professionnelle, freine les départs. D'ailleurs, la souplesse offerte par le télétravail n'a pas systématiquement incité les gens à déménager ou à s'installer à la campagne, comme nous le confirment deux auteurs anglo-saxons, spécialistes de la télécommunication (Haddon, Silverstone, 1996 : 6). Nous devons donc creuser cette question du lien en tenant compte de différents registres d'appréhension.

I.2. Des professions et leurs modes d'habiter

Nous situant du côté de la maison, nous pouvons d'abord chercher à saisir comment un type de profession, de métier ou un statut, induisent des conditions de travail, des préférences, des trajectoires et des mobilités résidentielles particulières et par là reflètent des appartenances professionnelles. L'idée ici n'est pas d'en proposer une analyse fine mais d'aborder quelques exemples significatifs.

Ainsi, certains administratifs de l'Education nationale (par exemple les proviseurs de lycée) soumis à des astreintes bénéficient d'un logement de fonction (Micheau, Monjaret, 1996 : 110), ce qui veut dire que leur logement est situé au sein de l'établissement dans lequel ils exercent et qu'ils ont un bureau dans le bâtiment administratif. Les gardiens d'immeubles, de lycées, d'hôpitaux, de stations d'épuration sont logés, leur loge cumulant les fonctions privées, domestiques et professionnelles. Ces situations ne sont pas toujours très confortables et elles sont pensées comme provisoires. Tout dépend de l'environnement. Pour les gardiens de station d'épuration qu'a rencontré Agnès Jeanjean, « *Vivre à la station n'est pas toujours très simple. Alain, aujourd'hui à la retraite, estime que sa femme a été formidable d'avoir accepté cette situation : " Pour une femme ce n'est pas facile. Il y avait les odeurs et quelquefois les mousses qui envahissaient le jardin. Plus tard ils nous ont mis des coupe-vent. […] Inviter des amis à la station ce n'est pas facile. Les gosses ont parfois honte de dire à leurs copains où ils habitent […]. " C'est en partie parce qu'ils avaient un besoin urgent de logement et peu de moyens financiers, mais également parce qu'ils ont pensé que les économies de loyer leur permettrait un jour d'acheter une belle maison, que les uns et les autres ont accepté le contrat.* » (Jeanjean, 2006 : 111).

Les indépendants (artisans, architectes, avocats, assureurs, médecins…) travaillent, eux, plutôt chez eux. Une étude conduite par Charles Gadéa, Annie Rieu, Odile Saint-Raymond (1991) sur la région de Toulouse contribue à saisir les usages de l'habitat de ces professionnels travaillant à domicile. Au premier abord, ces indépendants apparaissent à contre courant des tendances sociales, historiquement marquées, qui soutiennent une séparation des lieux de travail et du familial (Gadéa et *alii*., 1991 : 44). Bien que non représentative de toutes les autres catégories de métier et de leurs modes d'habiter, cette catégorie de professionnels présente l'avantage de pouvoir d'emblée interroger le degré de fusion entre habitat et travail, et soulève des questionnements sur les options de mobilité ou d'ancrage, de cette dernière, qui dépassent largement ce cadre social précis.

Qu'en est-il donc de leur stratégie, à la fois professionnelle et résidentielle dès lors qu'ils exercent, la majorité du temps, chez eux ? Le choix du logement se fait en fonction des caractéristiques de l'activité (recevoir ou non des clients, des patients), de la nécessité spatiale qui en découlent (bureau, salle d'attente) et de la possibilité d'isolement ou d'ouverture permise par l'architecture. Mais ce choix se fait également en fonction de convictions personnelles. Certains souhaitent, par exemple pouvoir accueillir « *du public là même où se déroule la vie familiale* » (Gadéa et *alii*., 1991 : 49) ou du moins être proche de leur logement, entre autres, pour surveiller leurs enfants ; les femmes en particulier semblent sensibles à ce dernier argument. La variété de ces critères, non statiques, démultiplie donc, par voie de conséquence, le profil des indépendants qui eux-mêmes font évoluer leurs attentes durant le cycle de leur vie. De ce point de vue, les auteurs ont cherché à savoir si la situation actuelle n'était pas l'aboutissement d'une trajectoire résidentielle (Gadéa et *alii*., 1991 : 50). Pour ce faire, ils ont pris comme, point de départ, l'installation en indépendant de leurs interviewés comparée à aujourd'hui. Trois groupes ont été ainsi mis en évidence :

-ceux (propriétaire ou locataire) qui ont « *toujours travaillé et habité dans les mêmes locaux, à l'endroit même où ils sont actuellement* »

-ceux qui ont « *toujours travaillé et habité dans des locaux contigus ou communs mais à des endroits différents selon les périodes de leur vie. Ils sont généralement passés de l'habitat collectif à l'individuel* »

-ceux, moins nombreux, qui « *travaillaient déjà là où ils sont actuellement et habitaient ailleurs avant de déménager pour leur domicile actuel* ».

Les auteurs remarquent que si les situations sont variées, le choix d'habiter et de travailler au même endroit est le choix adopté par la majorité des indépendants enquêtés. Ils notent aussi une nette tendance à l'ancrage local. Généralement, propriétaires de maison individuelle ou d'appartement dans un « tissu urbain dense et actif », ces indépendants aiment être dans leur meuble et ne font pas preuve d'une grande mobilité. Les artisans prônent le slogan « Vivre au pays ». Certains n'ont jamais déménagé et ont, parfois, même fait construire sur des terrains appartenant à leurs parents (Gadéa et *alii*., 1991 : 71). « *On retrouve là la dimension à la fois familiale et patrimoniale qui caractérise les professions indépendantes, que ce soient les artisans ou les professions libérales.* » (Gadéa et *alii*., 1991 : 72). L'enracinement local apparaît, à leurs yeux, une valeur sûre. Même les professions libérales relativement mobiles n'en restent pas moins sédentaires (Gadéa et *alii*., 1991 : 40). Certains déménagent, mais peu fréquemment. « *Parfois c'est de locaux qu'il a fallu changer plusieurs fois – trop petits, mal adaptés, mal placés – pour exercer la profession que l'on avait choisie définitivement, tout en vivant à proximité d'une famille qui s'agrandissait ou se modifiait.* » (Gadéa et *alii*., 1991 : 71).

Pour ceux qui ne travaillent pas chez eux, la logique relationnelle entre le travail et le domicile est différente, elle recouvre cependant des motifs similaires aux professionnels présentés ci-dessus, tels le souhait, généralement énoncé par des personnes ayant des enfants, d'une proximité entre le logement et le lieu de travail (Desjeux et *alii*., 1998).

Enfin, il y a les professionnels qui par leur fonction (militaires) ou leur statut (cadres) sont habitués aux nouvelles affectations et amenés à changer régulièrement de lieu de résidence principale (Micheau, Monjaret, 1996 : 110-112). Le profil professionnel peut expliquer la mobilité résidentielle, mais il n'est pas le seul facteur explicatif, d'autres raisons liées de près ou de loin au travail le sont également (Vignal, 2006).

I.3. Mobilités professionnelles et résidentielles

Le rapprochement des lieux de travail et d'habitat, facilité par les réseaux routiers et les transports en commun, participe d'une qualité de vie recherchée par la plupart des

salariés. Lors d'une enquête sur les déménagements, nous avions d'ailleurs remarqué avec Dominique Desjeux et Sophie Taponier que « *Outre les critères de location ou d'achat, et de surface (nombre de pièce), les autres paramètres de choix des personnes rencontrées, dont la combinatoire est à chaque fois assez personnelle, sont tout d'abord, et assez classiquement, la localisation du logement, de façon à ce qu'il soit proche du lieu de travail et/ou de la scolarité des enfants.* » (Desjeux et *alii.*, 1998 : 32-33). Le choix du logement résulte en effet de l'arbitrage des critères professionnels et familiaux.

Les évolutions, positives ou négatives, d'une carrière entraînent des bouleversements dans la vie privée des individus, des ménages. Les stratégies professionnelles participent d'une quête d'ascension sociale ; elles se concrétisent de différentes manières : la stabilité professionnelle et donc financière, favorise une stabilité résidentielle, tout comme elle peut permettre une mobilité ascendante qui offre la possibilité de sortir de conditions de logement précaires. Ainsi, on peut passer d'une chambre de bonne à un studio (Desjeux et *alii.*, 1998 : 27). Le plan de carrière conduit certains à accepter un changement de poste, un nouvel emploi, les encourage même à une certaine disponibilité, sautant sur chaque opportunité pour avancer professionnellement, et ce malgré une mobilité résidentielle consécutive à ce choix. Les plus mobiles sont les jeunes et les plus qualifiés. L'acceptation d'un nouvel emploi dépend, cependant, de la situation matrimoniale de la personne ; quand elle n'est pas célibataire, l'emploi du conjoint peut être un frein à cette mobilité (Vignal, 2006). La mutation est un autre motif de déplacement qui, dans un cadre conjugal, peut induire un rapprochement de conjoint.

La mobilité résidentielle peut donc être attachée à des stratégies professionnelles (Desjeux et *alii.*, 1996 : 39). Ces stratégies n'expliquent pas à elles seules les raisons d'un déménagement motivé par le travail. Les contraintes professionnelles et sociales apparaissent comme d'autres motifs possibles de la mobilité résidentielle. Lorsqu'une entreprise ferme (Monjaret, 2005c, d), et qui plus est, lorsque celle-ci est localement l'unique source d'emplois, qu'elle relève du secteur privé ou du secteur public, les employés seront le plus souvent obligés de déménager, dans une autre commune ou une autre région, pour trouver un nouvel emploi et être embauchés Un chômage peut provoquer une mobilité descendante : ne pouvant plus faire face aux charges et

souhaitant sortir de la spirale de l'endettement, certaines personnes sont contraintes, par exemple d'abandonner, de vendre un grand appartement pour emménager dans un autre souvent plus petit et en location (Desjeux et *alii*., 1998 : 28). Toutes ces conditions déterminent un mode d'habiter, sédentaire ou mobile.

I.4. Déménager : le travail comme ressource

Quand un déménagement se profile, la sphère professionnelle apparaît comme une véritable ressource, (Micheau, Monjaret, 1996 : 95-97). Avantages sociaux, réseaux et capital professionnels sont des apports non négligeables pour son bon déroulement. Les aides se présentent concrètement sous différentes formes : aide à la recherche de logement, dédommagement pour mutation, prise en charge des frais de déménagement mais aussi 1% patronal, prêts, logement de fonction. Un véhicule de service peut être prêté : « *On a trouvé un camion. En fait avec mon boulot, je travaille avec des entreprises et je leur ai demandé de me prêter un camion et ils m'en ont prêté un pour tout un week-end, gratuitement, j'ai juste à refaire le plein* » (Micheau, Monjaret, 1996 : 95). Des cartons d'emballage mis au rebus peuvent être récupérés sur le lieu de travail. L'entreprise subvient ainsi au besoin matériel ponctuel du salarié.

Le capital professionnel apparaît également dans la possibilité de mobiliser un réseau de connaissance, en particulier ses collègues (Desjeux et *alii.*, 1998 **:** 62-64). Les collègues oeuvrent de multiples façons au déménagement. D'abord, ils peuvent aider à acquérir un appartement en faisant bénéficier parfois de tarif préférentiel ; ensuite, ils aident en fournissant non seulement leur bras mais aussi leur véhicule (Micheau, Monjaret, 1996 : 94-95). Ces conditions expliquent pourquoi les déménagements se font le plus souvent le week-end, hors période de travail, car il est important de pouvoir s'entourer des forces et des compétences adéquates. La crémaillère sera l'occasion de remercier les collègues qui ont prêté main-forte.

Une fois dans les nouveaux murs, la phase d'emménagement, de réinstallation commence. Cette phase est le moment de redistribution de la fonction des espaces. L'exercice est plus difficile en famille. Michel Rautenberg évoque les perturbations de la vie domestique générées par ce changement de lieu, et les enjeux de l'appropriation individuelle de l'espace commun : « *les membres de la famille parviennent difficilement*

à renégocier les pratiques individuelles dans un nouvel espace vécu comme un territoire conflictuel (…) *chacun cherche à occuper, dans les pièces communes, des lieux où pratiquer des activités qui lui sont propres. Installera-t-on dans la salle de séjour le piano de l'un ou le bureau de l'autre ? La place de la caisse à outils est-elle dans la cuisine qu'elle embarrasse, dans un couloir où elle gêne le passage ou dans la cave minuscule ?* » (Rautenberg, 1989 : 58). Le choix d'un coin bureau, le rangement des dossiers et l'installation de l'ordinateur semblent se faire avec un soin tout particulier. L'occupation de l'espace révèle le métier de l'habitant, ses manies : ainsi une élève infirmière n'a de cesse de désinfecter de son appartement, un étudiant en architecte prévoit la réalisation d'une sculpture murale. La façon dont chacun gère son déménagement, résout des problèmes permet de voir comment sont déployées des compétences professionnelles à des fins personnelles (Micheau, Monjaret, 1996 : 100-101).

Lorsque le logement est aussi un lieu de travail, le changement d'adresse s'impose comme l'une des démarches à régler urgemment, au risque sinon de perdre le contact avec les clients (Micheau, Monjaret, 1996 : 102). Dans tous les cas, dès lors que les nouveaux occupants franchissent le seuil de leur nouvelle résidence, une priorité resurgit : celle de s'occuper des branchements (électricité, gaz, téléphone) et des rattachements administratifs. La crainte d'un décrochage social est très présente en ces moments d'incertitude. Les individus élaborent en attendant un « territoire minimal », capital minimum constitué de biens personnels dont font partie certains papiers utiles, ceux-là mêmes qui vont servir aux démarches et deviennent une « borne » administrative et mémorielle mobile formant un patrimoine précieux, un lieu d'ancrage identitaire nécessaire à la définition de l'individu comme être social (Monjaret, 2005b). Etre sans papier, c'est être sans logement et sans emploi, les imaginaires se font vifs sur le sujet.

I.5. Construire et entretenir sa bâtisse : un enjeu social

La maison individuelle, maison familiale, est, semble-t-il au cœur des préoccupations de tout à chacun, un rêve patrimonial, un rêve de sécurité. Du moins l'est-il chez les ouvriers en milieux industriels ruraux ou urbains (entre autres Désveaux, 1991 ;

Ghasarian, 2001 ; Trompette, 2003 ; Moulinié, 2003 ; Renahy, 2005 ; Jeanjean, 2006), dont on sait par ailleurs qu'étant engagés tôt dans la vie active, ils sont moins motivés par la mobilité professionnelle (Vignal, 2006). Leur projet s'enracine dans un territoire, ressource sociale et économique, où ils sont insérés, où ils sont inscrits dans un système d'entraide ; la maison n'est que le reflet de ce principe. La récurrence du sujet dans les monographies ouvrières nous convainc que posséder une maison individuelle est bien un but commun à cette classe sociale. L'habitat devient un signe social, révélateur des strates ouvrières (Schwartz, 1990), un signe révélateur parfois aussi d'un désenclavement social, d'un côtoiement des classes sociales lorsque l'ouvrier a quitté les cités, zones résidentielles auxquelles ils étaient assignés pour une campagne riche où la petite bourgeoisie est implanté (Trompette, 2003). Comment intervient le travail dans ce projet immobilier ? C'est ce qui nous intéresse ici.

Etre chez soi, c'est-à-dire propriétaire, représente une « *victoire sur le monde de la précarité* » (Trompette, 2003 : 113), tranquillise les esprits. Mais pour l'acquérir, la restaurer ou la construire, puis l'entretenir, il faut des moyens économiques que seul un emploi peut pourvoir. Ces donnes font accepter des conditions de travail difficiles, dès lors que les salaires sont bons ; il s'agit même de conserver à tous prix son poste. Les salariés d'une usine d'embouteillage d'eau minéral l'ont bien compris car il faut éviter le chômage, l'endettement qui peut en découler (Désveaux, 1991). Les ouvriers égoutiers qu'a rencontrés Agnès Jeanjean, proches de la retraite sont tous propriétaires de leur maison ou en voie de le devenir. Ils ont connu de bonnes conjonctures économiques. Les jeunes qui disent travailler avant tout pour pouvoir s'acheter une maison n'ont, souvent pas, quant à eux, des salaires suffisants, aussi sont-ils forcés d'emprunter à leur banque et même dans ce cas, ils n'acquièrent un pavillon que dans les lotissements les moins chers (Jeanjean, 2006). Les générations ne connaissant pas les mêmes contextes économiques. Un contexte défavorable brise tout idéal porté par les aînés. Ainsi, les jeunes qu'a rencontré Nicolas Renahy (2005) vivent dans le provisoire, des appartements loués.

A d'autres la fierté de se construire seuls, aidés d'un réseau familial ou en groupe, leur maison. « *La maison célèbre l'œuvre du bâtisseur. On ne fait pas construire sa maison, on la construit. Qu'il s'agisse de s'improviser maître d'œuvre ou de redevenir artisan, de s'attaquer aux fondations ou de se contenter des finitions, de façonner ou de*

bricoler, pour un château ou pour une maison Phénix, on cultive l'art d'être chez soi : par nécessité, mais aussi par le détour temporel, esthétique, inventif, d'une appropriation symbolique. » (Trompette, 2003 : 114). Construire seul sa maison sans faire appel à des spécialistes tel est le défi que se donnent certains. Sur les chantiers, les électriciens marseillais s'instruisent auprès d'autres corporations et mettront à profit à des fins personnelles leurs nouvelles connaissances techniques du bâti (Ghasarian, 2001 : 28). On se rappelle des « castors » de l'après-guerre qui ont participé collectivement à la construction de cités, chacun mobilisant ses compétences professionnelles, se mettant au service de la coopération (Légé, 1987). Pour les jeunes qui en ont les moyens, construire constitue un véritable apprentissage, nous explique Véronique Moulinié (2003 : 42-48, 51, 54). Bâtir forme la jeunesse : « se faire bâtir », c'est se bâtir. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir un minimum d'outils pour se débrouiller ; il ne s'agit pas seulement de s'approprier des savoirs qu'ils pourront faire valoir, il s'agit aussi et surtout de se définir soi, aidés de parents, pères et grands-pères qui mobilisent leurs réseaux professionnels (emprunt de matériel de l'entreprise), leurs compétences (fondation, charpente) ou d'artisans travaillant au noir. L'économie privilégiée est celle informelle, souterraine, seule condition pour afficher une fierté du travail accompli. C'est ainsi que l'identité de la maison se conjugue avec celle de son propriétaire, un propriétaire qui devrait continuer à entretenir son bien.

Ce qui est vrai pour les ouvriers, l'est-il pour les autres catégories sociales ? Qu'en est-il concrètement de ceux qui travaillent dans de grandes agglomérations, loin de la campagne ? Comment se posent-ils la question de l'acquisition d'un bien immobilier ? Le chantier reste ouvert.

II. Occuper l'espace domestique à des fins professionnelles

Si les activités professionnelles sont souvent considérées comme de moins en moins spatialement définies, il reste certain qu'elles s'exercent dans des lieux, et que le seul fait de leur exercice qu'il soit occasionnel ou régulier contribue à définir ces lieux comme espaces de travail. La maison n'échappe pas à ce principe. La profession de ses résidents ou leur statut caractérise l'occupation de l'espace domestique. Nous chercherons à savoir quelles sont les modalités de cette occupation en fonction des

profils socioprofessionnels des usagers, comment se combine l'espace-temps domestique avec l'espace-temps de travail.[51]

II.1 Avoir un espace de travail à la maison

Ce qui nous intéresse d'abord, c'est de savoir comment le lieu de travail s'inscrit dans l'espace domestique. Bureau ou atelier à la maison, quel type d'occupation spatiale l'exercice d'une activité professionnelle induit-il ?

II.1.1. Avoir un bureau

Les usages des enseignants sont en la matière instructifs. En 2002, dans le cadre de sa maîtrise de sociologie, Monika Parmentier-Szmidel a étudié ceux de professeurs habitant Paris et sa banlieue. Les locaux au lycée, comme la salle des professeurs, ne permettant pas vraiment de s'isoler, la nécessité d'une pièce pour travailler, préparer ses cours, corriger les copies à la maison semble s'imposer. L'auteur note, à cet égard, plusieurs attitudes : il y a ceux qui disent en avoir expressément besoin, mais certains ont attendu un temps avant de pouvoir en avoir une (Parmentier-Szmidel, 2002 : 77) ; il y a ceux qui souhaiteraient en avoir une, mais n'en ont pas ; et enfin, il y a ceux qui ne ressentent pas le besoin d'avoir une pièce à part, de s'isoler. Ainsi, une enseignante travaille dans la chambre de son fils ou dans la salle à manger. Moyen de préserver sa vie de famille, de son travail ou moyen de ne pas se laisser envahir par le travail à la maison, sont les arguments avancés par ceux qui ont fait ce type de choix (Parmentier-Szmidel, 2002 : 78).

Pour les enseignants qui ont une pièce de travail dans leur logement, sa désignation comme bureau s'est faite après l'attribution des autres pièces, la chambre des enfants passant en premier dans cette répartition spatiale. Elle conduit à la recherche d'une optimisation de l'occupation de l'espace domestique, comme ce coin bureau situé à un

---

[51] Ne prétendant pas à l'exhaustivité, nous prendrons quelques exemples tirés de travaux monographiques ou thématiques consacrés à des corps de métier spécifiques, pour montrer la variété des pratiques.

demi-étage dans un espace ouvert et sans portes. Quand la pièce est autonome, son emplacement par rapport au reste des pièces est un facteur déterminant : habitué à travailler la nuit, un enseignant s'est installé dans une pièce centrale pour déranger le moins possible les membres de la famille (Parmentier-Szmidel, 2002 : 83). La qualité environnementale, la lumière en particulier, peut être un critère de choix. Il n'est pas rare de voir ce lieu de travail cumuler la fonction de chambre d'amis. Lorsque la place vient à manquer, le bureau partagé par les conjoints, peut être aménagé dans les sous-sols de la maison. Mais il arrive aussi que le choix se fasse par défaut (Parmentier-Szmidel, 2002 : 82). Le départ des enfants permet d'investir les chambres libérées. Dans tous les cas, le bureau, localement défini, sert à délimiter un territoire de travail dans l'espace caractérisé comme domestique, cette option n'empêche pas d'en sortir pour travailler momentanément dans une autre pièce du domicile, suivant la convenance du moment ; le salon et la cuisine semblent être les pièces les plus mentionnées (Parmentier-Szmidel, 2002 : 72).

Les indépendants sont aussi de ceux qui ont besoin d'un bureau ou de bureaux, et la configuration de ces derniers est multiple : bureau chambre, bureau dans garage ; tout dépend des contraintes professionnelles des personnes, en particulier celle d'accueillir des clients ou des patients. Ces pratiques les différencient des enseignants. Les pièces réservées à ces activités de travail peuvent être sous le même toit que celles consacrées à la vie familiale. Les locaux professionnels peuvent être situés au premier étage d'un immeuble, tandis que le logement se trouve au second. Dans ce cas, portes, entrée séparée, escaliers, sont les signes matériels de la distinction des univers, marquant plus ou moins franchement leur rupture. La séparation des lieux peut être également plus explicite ; certains professionnels choisissent d'installer leur bureau sous un toit différent que celui du domicile tout en préservant une proximité géographique (Gadéa et *alii.*, 1991 : 52, 71).

Avoir un bureau n'est toutefois pas toujours déterminé par un besoin professionnel. Ce sont aussi des besoins personnels qui poussent à une telle acquisition. Olivier Schwartz qui s'est intéressé aux ouvriers du nord de la France, présente dans son ouvrage le portrait d'un ouvrier qualifié qui, dès son retour chez lui, passe une partie de son temps dans une pièce aménagée en bureau. Cette pièce située au premier étage du logement est le lieu où il s'isole, range, classe, lit, et plus encore un bureau « onirique », un lieu où il

se construit une identité intellectuelle et statutairement élevée : « *Là-haut, j'suis bien, comme un directeur* », comme pour combler l'écart social qui existe entre lui et son responsable hiérarchique. En réaction à sa position de subalterne à l'usine, ce bureau devient l'outil de son évasion, d'un rêve social (Schwartz, 1990 : 332-334).

II.1.2. Occuper un atelier ou un coin atelier

L'atelier est l'un de ces autres lieux professionnels. Il symbolise le monde artisanal traditionnel dont l'imbrication entre travail et domicile est plus connu et reconnu. En ville, nombre d'ouvrières, en particulier de l'aiguille, exerçaient à domicile, d'où le qualificatif « ouvrière à domicile ». Au début des années 1950, « *Dans une enquête consacrée aux ouvrières de la confection oeuvrant à domicile, M. Guilbert et V. Isambert-Jamati découvrent des conditions de vie inouïes. Un jeune couple vit dans une pièce attenante à la cabine de projection où le mari travaille comme opérateur de cinéma. Tant la chambre est exiguë, l'ouvrière doit pousser et entasser tous les meubles avant de pouvoir déplier sa table et se mettre à l'ouvrage. Une autre, logée à l'hôtel, ne peut faire autrement que de poser son plateau de travail sur le lit.* » (Lallement, 2007 : 240).

Aujourd'hui, les conditions de travail ont changé, mais chez certains boulangers, la cuisine sert toujours d'arrière boutique (Gadéa et *alii.*, 1991). Michel Bauer prend l'exemple d'un atelier de menuiserie qui « (…) *se situe géographiquement dans un hangar construit au fond du jardin de la maison familiale* » (Bauer, 1991 : 25). Marie-Claire Latry qui a consacré sa thèse de doctorat aux couturières de la région de Bordeaux décrit finement la place de ce lieu de travail à domicile : « *dans la maison, de la même façon, une pièce est consacrée à la couture, sans qu'une différence de local vienne distinguer nettement le lieu, et par là même, l'activité professionnelle d'une activité domestique. Cette pièce est appelée " l'atelier ", mais plus simplement et plus souvent " la pièce ". A Bègles, chez la couturière, la pièce à coudre se trouve à droite en entrant, en face de la chambre à coucher ; entre les deux, un couloir qui ouvre sur la rue. Deux pièces servent ponctuellement d'annexes. La chambre à coucher sert de salle d'attente et de salle d'essayage pour les travaux complexes, les robes de mariée, les tailleurs " habillés ". Dans le séjour se prend l'apéritif parfois offert à la cliente* ».

Dans une commune des Pyrénées-Atlantiques, cette configuration change quelque peu : « *la pièce à couture se situe au cœur de la maison. Son accès n'est pas indépendant, il faut passer par la cuisine pour y accéder* » (Latry, 2002 : 45).

En milieu urbain, la séparation se fait plus nettement. A Bordeaux, l'espace de l'échoppe s'autonomise par rapport aux autres pièces de la maison - cela est en partie dû aux exigences de la clientèle bourgeoise. La famille s'y introduit rarement et l'accès est réservé. Cependant, l'espace de travail peut parfois déborder sur la chambre à coucher et le séjour. L'échoppe peut être compartimentée par des paravents ou des cloisons, chaque zone étant caractérisée par une fonction précise : accueil des clientes, salon d'essayage et atelier. « *En somme, l'atelier marque par son emplacement l'extrême proximité –mais après examen, sans réelle intrication – qui existe entre espace professionnelle et espace domestique, temps dû aux clientes et temps consacré à la famille.* » (Latry, 2002 : 46).

Les modèles d'occupation de la maison par les espaces de travail (du coin à la pièce voire aux pièces) se font variés. Chaque pièce a une attribution fonctionnelle. Bureau ou atelier, c'est l'activité qui définit le statut de la pièce. Le passage à la retraite modifie certainement leur statut : atelier, bureau, garage sont considérés comme des espaces « périphériques » à moins que leurs investissements ne servent à la conquête de l'espace domestique, habituellement réservé aux femmes. Ce n'est plus l'activité professionnelle qui caractérise les lieux. C'est le lieu qui caractérise les activités, dites intellectuelles ou manuelles. Les nécessités autant que les désirs de chacun peuvent se modifier tout au long d'une vie (Caradec, 1994).

II.2. Exercer une activité de travail à la maison : une fusion ?

Le choix des lieux, des heures et des activités permet de marquer la différence entre le travail, le domicile et le loisir.

L'existence d'une pièce à la fonction définie rentre dans la construction de frontière. Monika Parmentier-Szmidel explique que chez certains enseignants : « *avoir un bureau c'est créer une sorte de barrière la plus étanche possible entre la vie privée et la vie professionnelle* » (Parmentier-Szmidel, 2002 : 77) pour préserver son identité hors du travail. L'usage des portes comme signe de fermeture et d'ouverture (Filiod, 1996)

rentre aussi dans cette construction qui n'est pas toujours facile à tenir car « *il faut beaucoup de rigueur* ».

Cependant, il arrive que le bureau soit également un lieu de détente - on y peint, on y dessine -, un lieu accessible aux enfants, par exemple, le temps d'un câlin. Et inversement, il arrive que les autres pièces de la maison soient momentanément une extension du bureau – on y dépose son cartable, on y travaille. Certaines personnes s'installent dans leur salle à manger pour bénéficier d'un espace de table plus grand, de la lumière (Gadéa et *alii*., 1991 : 98), pour surveiller les enfants.

Nadine Halitim constate que dans les familles lyonnaises de couche populaire, « (…) *les activités quotidiennes correspondent à des tranches horaires* (…) *chaque tranche horaire correspond à une pièce de l'appartement* » (Halitim, 1996 : 114). L'espace privatif peut changer suivant les jours et les moments. De son côté, Jean-Paul Filiod qui a étudié la phase du coucher, remarque que la distinction jour/nuit peut se doubler d'une distinction travail/loisir. Il évoque une informatrice qui, le soir, procède à des lectures pédagogiques sur son canapé dans le salon et qui, dans son lit, s'adonne à des lectures de divertissement (Filiod, 1996 : 272). Le travail ne s'effectue pas seulement dans un bureau, l'activité trouve des prolongements dans d'autres pièces de la maison. La frontière est donc floue.

L'exemple le plus abouti sur le sujet reste celui sur les indépendants présentés par Charles Gadéa, Annie Rieu et Odile Saint-Raymond (1991). C'est pourquoi nous avons choisi de nous y attarder. Les auteurs proposent de comprendre le degré du lien entre les sphères, les espaces, ce dernier reflétant également la situation familiale et professionnelle des individus.

Pour eux, « *Il reste que la proximité des espaces ne signifie en aucune façon leur confusion. Au contraire,* (…) *le cas le plus fréquent, pour les indépendants qui réalisent cette relation, consiste à établir une organisation des lieux et des pratiques qui opère une séparation de fait, soit par zones tampons, faisant sas entre le cabinet ou l'atelier et le logement mais comportant des communications, soit par un cloisonnement rigoureux imposant de passer par l'extérieur pour aller de l'un à l'autre.* (…) *Ainsi, contrairement aux apparences, les familles d'indépendants suivent à leur manière l'évolution des normes dominantes : chez eux la ligne de partage traverse simplement l'intérieur de l'unité d'habitat* ». La plupart du temps donc, « *on assiste à une*

juxtaposition mais rarement à une imbrication des usages professionnels et domestiques de l'espace » (Gadéa et *alii*., 1991 : 45).

Les auteurs ne se contentent pas de propos généralistes, ils vont chercher à saisir précisément la variété des pratiques. Ils posent d'ailleurs que lorsque « *l'habitat et le travail partagent les mêmes lieux, il doit y avoir des différences sensibles dans la manière d'organiser l'espace et le temps, de gérer ou de subir la proximité, de vivre le travail à domicile.* » (Gadéa et *alii*., 1991 : 52). Ils mettent en évidence plusieurs tendances qui se distinguent à partir des faits : l'indissociation, l'autonomie relative ou le cloisonnement qui montrent des liens plus ou moins distendus entre lieu de travail et lieu d'habitat.

L'indissociation choisie ou subie est une tendance minoritaire. Ce cas se présente de la façon qui suit. Dans un même appartement, nous pouvons avoir certaines pièces professionnelles et d'autres privées ; parfois les pièces sont partagées par une ligne imaginaire comme c'est le cas chez un architecte. Les exemples sont nombreux pour illustrer une telle situation. Un gynécologue a prévu deux entrées, son cabinet étant au cœur de l'appartement. La famille utilise l'escalier principal et de service, la clientèle, l'ascenseur et l'entrée principale. Un boulanger prend ses repas dans l'arrière-boutique en attendant le client. Un architecte n'hésita pas à passer dans la même pièce de sa table à dessin à sa table à manger (Gadéa et *alii*., 1991 : 64).

La coupure qu'elle soit désirée ou non, n'est pas toujours facile à réaliser, à mettre en œuvre. Ce sont les horaires éventuellement qui contribuent à une différenciation des sphères. Les pratiques et les modes de fréquentation sont notifiés en fonction des moments de la journée. Il faut pouvoir se déplacer à son aise sans rencontrer de clients. L'absence de frontière formelle incite au passage des barrières sociales : « *comme nous dit la femme du gynécologue dont il a déjà été question " après il y a une salle de bains-toilettes qui n'est d'ailleurs pas utilisée seulement en toilettes puisque certaines personnes (ce qui m'épate) prennent des bains et des douches. Il y en a eu deux : pour la première, la secrétaire a entendu des bruits de douche, elle a vu la dame sortir : " ah ! Je me suis rafraîchie " . Elle s'était enfermée. Et puis il y a deux ou trois jours, une dame a dit à mon mari : " j'ai profité de me laver chez vous, c'était très agréable "* » (Gadéa et *alii*., 1991 : 65). Pas facile donc de composer tant pour les membres de la famille que pour les clients ou les patients. Pour de nombreuses

personnes interviewées, cette situation d'indissociation est transitoire. Seuls les célibataires choisissent délibérément de faire durer ce mode de vie. Cette configuration offre l'avantage d'une suppression des temps improductifs, et de ce fait, entraîne la réalisation d'économie. Lorsqu'elle « *se prolonge et qu'elle inclut toute la famille, apparaissent dans le discours des intéressés des connotations affectives, la survalorisation familiale, voire la dimension du " cordon ombilical"* (…) » (Gadéa et *alii*., 1991 : 65).

L'autonomie relative est, elle aussi, une tendance minoritaire. L'aménagement des espaces offre la possibilité de jouer avec les barrières ; de ce fait, elles peuvent être moins étanches. Si nous avons le cas de la maison individuelle dont un étage est consacré au professionnel et un autre, au privé, nous en avons d'autres où les locataires ou les propriétaires usent d'astuces comme avoir des entrées distinctes pour préserver l'indépendance des différentes sphères ou avoir un sas, des escaliers intérieurs qui permettent de faire des liens entre les espaces. L'une et l'autre des parties apparaissent autonomes tout en étant proches. Certains optent pour des pratiques assez tranchées ; à certaines heures, ils quittent leur logement afin de regagner leur local professionnel, mais rien ne les empêche d'aller prendre un café à la cuisine dans le courant de la journée (Gadéa et *alii*., 1991 : 66). Une régulation apparaît nécessaire : les personnes s'imposent des horaires stricts. Les portes sont refermées pour faire la coupure dans la tête. Les individus jonglent, selon les heures de la journée, entre la vie de famille et la vie de travail.

Le cloisonnement est la tendance majoritaire. Les espaces sont nettement séparés : l'appartement et le local professionnel occupent des étages différents dans un même immeuble ; certains possèdent deux maisons, l'une consacrée au logement, l'autre, aux bureaux. Cette configuration impose de sortir de l'une pour rentrer dans l'autre. Il faut s'habiller pour aller de chez soi au local professionnel. Cette option n'est possible que lorsque les moyens financiers ne sont pas trop limités (Gadéa et *alii*., 1991 : 68) et elle est également plus favorable à des statuts juridiques divers. Pour certains, elle contribue à limiter angoisses et préjudices lors d'un divorce ou de la retraire d'un des conjoints.

Dans les trois cas de figures, les auteurs constatent que « *c'est le temps de travail qui paraît le plus grand bénéficiaire, même si le temps consacré à la famille bénéficie par ricochet de cette économie* » (Gadéa et *alii*., 1991 : 68). La disponibilité, la

maximisation du temps de travail caractérisent ces modes de vie et de travail. Mais avant d'arriver à leur organisation actuelle, les individus ont « tâtonné, cherché, voire erré », choisi ou subie (Gadéa et *alii.*, 1991 : 71). S'ils ont des conceptions de vie différentes, chacun est cependant à la recherche d'un équilibre. Pour certains, le travail est prioritaire, la maison devient alors l'annexe du bureau et la famille est à proximité afin qu'elle ne pâtisse pas de la situation. Le choix du lieu de travail détermine le lieu d'habitat. Pour d'autres, la famille est la priorité : « *on ne conçoit pas de vivre ni de travailler loin d'elle*. » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 72). Pour d'autres encore, la séparation se fait dans la tête (Gadéa et *alii*., 1991 : 101) quand elle n'est pas marquée physiquement. Mais il y a bien souvent des arrangements avec les conditions existantes.

Charles Gadéa, Annie Rieu et Odile Saint-Raymond (1991) considèrent qu'il n'y a pas de trajectoires linéaires dans la manière de conjoindre l'habitat et le travail, tout dépend des individus, du moment de leur vie, du statut du conjoint, de la mobilisation familiale, des moyens financiers et de choix de vie autant de paramètres qui modifient le degré et la nature des liens entre les sphères et les espaces, qui participent de la flexibilité des espaces de travail et de vie familiale, déterminent les possibilités d'interchangeabilité (Gadéa et *alii*., 1991 : 45).

Comme le montrent les auteurs, les choix, qui peuvent être révisés au fil du temps, engagent tout à la fois des configurations spatiales, des systèmes de pratiques, et des arbitrages entre les enjeux familiaux et les enjeux professionnels. Dans ce cadre où le travail a sa place dans la maison, la vie au quotidien connaît une codification des usages (Gadéa et *alii*., 1991 : 109) : déambuler dans les couloirs, gérer des dérangements possibles, s'occuper des tâches ménagères, surveiller les enfants, prendre ses repas, téléphoner, décorer les pièces sont autant d'activités qui se pensent et se font en fonction de l'activité professionnelle. D'ailleurs, le travail, même hors du domicile, peut avoir également une influence sur les activités que l'on désire faire à domicile, voire les freiner : « *La nature des activités domestiques et familiales que le travail empêche de faire, varie aussi en fonction du sexe. Les femmes sont empêchées de s'occuper de leur famille, de pratiquer des activités domestiques (" cuisine ", " couture ", " jardin ", " maison "), les hommes de bricoler et de pratiquer la chasse et la pêche.* » (Godechot et *alii*., 1999 : 9). Quel que soit le lieu de son exercice, le travail a clairement un impact sur la vie à domicile.

III. Aménager son intérieur domestique

Quand il est question des intérieurs domestiques lus à travers le prisme du travail et non pas seulement de la catégorie socioprofessionnelle, ce sont ceux des couches populaires et moyennes, des ouvriers et des employés qui sont le plus souvent décrits.

Ainsi, pour interroger le fait familial et « *l'articulation entre famille, ancrée dans l'univers privé, et le travail inscrit dans l'univers public* », Martine Segalen et Sophie Chevalier analysent l'habitat, l'environnement domestique qu'elles considèrent comme un univers de travail, principalement des femmes, un lieu d'auto-production, autant que comme un espace d'exposition d'objets faisant référence au travail (Segalen, Chevalier, 1996 : 25). Elles font donc le choix d'étudier des populations dont on suppose que le métier s'exerce à l'extérieur du domicile, et privilégient l'analyse du séjour, lieu partagé, à partir des objets qui le décorent.

Mais on le sait, il existe des professions dont une part de l'activité s'exerce à domicile. C'est le cas des enseignants : l'analyse du séjour en soi ne suffit alors pas ; pour être pertinente, elle doit inclure d'autres pièces dont le bureau[52]. Celui décrit par Monika Parmentier-Szmidel (2002) est un lieu fonctionnel, aménagé dans un souci de confort : lumière, rangement, chaises ergonomiques, etc. Les objets décoratifs y sont parfois bien plus nombreux que ceux d'un bureau en entreprise. Photographies des enfants, dessins laissent la place au familial ; certains posters dont le motif est une classe d'école rappelle eux le métier exercé par leur propriétaire.

L'analyse des auteurs remet ainsi en question l'habituelle dichotomie famille/travail, elle reprend en revanche l'opposition des sexes, et ce même si, du fait de l'apparition de nouveaux usages, cette répartition traditionnelle commence à être discutée. D'une façon générale, les pratiques sont encore sexuellement différenciées. Les femmes sont placées du côté de l'esthétique, du propre ; une part de leur activité domestique est consacrée au décor domestique, une autre au ménage. Les hommes sont placés du côté de la fonctionnalité, de l'économique et du public (Schwartz, 1990 ; Segalen, Chevalier,

---

52 Ce que nous n'avions d'ailleurs pas fait dans le cadre de l'étude sur l'ameublement des enseignants à Evreux qui s'inscrivait dans une recherche plus large ne notifiant pas les spécificités professionnelles des occupants de ces intérieurs domestiques (Segalen et *alii*, 1990).

1996). Les travaux de Florence Weber confirment cette répartition : « *l'intérieur a pour eux (les hommes) une connotation négative d'enfermement* », sentiment qui se renforce chez les ouvriers d'origine agricole (Weber, 2001 : 56). D'ailleurs, dans les bureaux des enseignants étudiés par Monika Parmentier-Szmidel, les femmes affectent l'ordre, l'esthétique « de bon goût » ; les hommes privilégient le pratique, et il n'est pas rare de constater un certain désordre (Parmentier-Szmidel, 2002 : 96). La représentation se reflète dans la pratique.

L'intérieur domestique, scènes du quotidien, permet, au-delà de ces distinctions de genre, une théâtralisation de soi, des membres du foyer où s'exposent aussi les signes d'appartenances professionnelles. « *On pourrait ainsi se trouver en face d'un style, déterminé à la fois économiquement et socialement, puisque les modalités de l'habitat sont soumises et aux exigences de l'exercice de la profession et aux disponibilités économiques du groupe, mais aussi parce que ces modalités d'habitation s'établissent selon des normes implicites (ou du moins sans expression institutionnalisée), qui traduisent la place du groupe dans la communauté villageoise, expriment publiquement les marques distinctives de ce groupe, célèbrent son originalité et la compétence particulière des individus qui le composent dans un langage compris par tous et admis par tous.* » (Gérôme, 1981 : 45). Ces propos valent aussi bien pour l'habitat des pêcheurs auquel s'intéresse Noëlle Gérôme que pour celui des ouvriers.

En 1981, cette dernière nous fait découvrir la maison des pêcheurs en Saintonge, en Charente-Maritime, qui à l'extérieur comme à l'intérieur connaît un « *déplacement des règles esthétiques marine au domaine domestique, célébration et affirmation des caractéristiques socialement gratifiantes du groupe des pêcheurs et de son activité* » (Gérôme, 1981 : 44). En 1996, Nadine Halitim pénètre elle dans les logements d'un grand ensemble, La Duchère, construit dans les années 1958-1964 et réhabilité dans les années 1980, au nord-ouest de Lyon. Elle y a étudié ses habitants, principalement les familles de milieu populaire, souvent étrangères, à travers leurs décors de vie, leurs intérieurs domestiques. Tout en classant les objets - « fixés », « posés » ou « décor vivant » -, un peu à la manière des inventaires de Prévert, l'auteur s'attache à cerner « La vie des objets ». L'étude de la table de salle à manger ou de la cuisine contribue à mettre en évidence la polyvalente de cette dernière et les multiples activités que les membres d'une même famille y exercent : repas, couture, bricolage, devoirs scolaires

(Halitim, 1996 : 152). Attentive aux spécificités de ce milieu, elle s'intéresse aux logiques d'acquisition (vente de porte-à-porte, récupération, troc, auto-production, cadeau) qui relèvent, en général, d'un souci économique. On l'a déjà noté mais faut-il insister, les revenus et leur inflexion sur les modes de vie ne peuvent être exclus d'une analyse sur le « continuum » du travail au domicile. Aménager son intérieur, c'est aussi une question de moyen. C'est devoir parfois « faire avec », user d'astuces ou bricoler, c'est avec faire le temps : le temps de travail peut empêcher de pratiquer des activités domestiques, pour les femmes, la couture, la maison, pour les hommes le bricolage (Godechot et *alii.*, 1999 : 9).

Femmes et hommes, épouses et époux, participent chacun à leur manière à la valorisation de leur logement, parfois de leur patrimoine. Michel Lallement remarque d'ailleurs que les Français investissent de plus en plus dans leur maison. Comme nous l'avons déjà vu, la maison est au cœur des préoccupations des ouvriers, elle représente ce havre de paix où la famille se retrouve. De ce point de vue, bricolage et jardinage sont, affirme-t-il, « deux activités de détente » qui resteront prisées dans les années à venir. « *En fait, les activités domestiques qui se développent le plus sont le bricolage (les hommes lui donnent massivement la priorité) et le jardinage (second poste le plus important qui profite pareillement aux deux sexes)* » (Lallement, 2003 : 42). Qu'en est-il de la décoration intérieure ?

III.1. Décorer, une construction identitaire au féminin ?

Les femmes restent bien souvent les maîtresses de maison. Le décor est leur domaine de prédilection. Le séjour ou la salle à manger, lieu partagé par la famille et les amis est celui où les objets sont exposés, où une part de la vie est dévoilée, mais une sélection s'opère. Que découvrons-nous de la vie professionnelle des occupants ou de leurs parents ?

III.1.1. Les objets évoquant le professionnel

Les maisons des pêcheurs dont Noëlle Gérôme dresse le portrait renvoient indéniablement à l'activité de travail de leur propriétaire. A l'extérieur, la façade

reprend les couleurs du bateau, indice d'extension de l'univers de travail du pêcheur. A l'intérieur, « *De l'esthétique navale, les femmes de pêcheurs ont emprunté le goût des objets de cuivre, fourbis, briqués, reluisants accumulés sur les autels domestiques que constituent les appuis de cheminées, les étagères hautes, les dessus de bahut, les récepteurs de radio et de télévision* (…) » (Gérôme, 1981 : 44). Les maquettes anciennes des bateaux rappellent le temps où un chantier naval existait au village. Les portraits en uniforme de la Marine national des hommes de la famille ont une place de choix et font pendant aux grandes photographies des bateaux sur lesquels ces marins ont servi. Les diplômes de sauvetage témoignent de leur courage et de leur dévouement. D'autres objets moins personnalisés évoquent l'univers marin en général : étoile de mer, portrait photographique ou brodé de pêcheur anonyme. En revanche, remarque l'auteur, pas de vieilles poulies, de flotteurs ou de filets, ils sont conservés au grenier dans les cabanes, sans doute parce qu'ils sont encore trop familiers pour devenir objets de prestige et de décoration, parce qu'ils ont encore une valeur instrumentale, parce qu'ils évoquent encore la dureté des travaux et des jours. « *La force de la culture technique à laquelle ils appartiennent est encore trop vivace pour qu'on puisse, dans une ostentation à la fois déplacée et injurieuse, en faire des objets de décor, afficher leur inutilité aujourd'hui* » (Gérôme, 1981 : 44-45). Il faut donc laisser la place au temps pour que les outils de travail changent de registre. Le travail a une valeur qui s'accompagne du respect.

Les intérieurs domestiques lyonnais qu'étudie précisément Nadine Halitim (1996) sont moins prolixes en la matière. Est-ce parce que le travail n'est pas une valeur sûre, une valeur de fierté ? Les objets ne signalent que peu le lien existant entre l'espace domestique et la vie professionnelle, hormis ceux associés à l'activité de bricolage, à une auto-production réalisée parfois avec du matériel de l'usine ou de l'atelier. Là, l'auteur fait apparemment l'amalgame avec la perruque, mais nous y reviendrons ultérieurement. « Perruque » ou objet d'entraînement pour le CAP, comme le confirment les travaux de Véronique Moulinié (2003), permettent « *l'évocation de la vie professionnelle ou semi-professionnelle, l'habileté manuelle* ». Les cadeaux, objets de souvenirs évoquent souvent le temps des vacances, c'est-à-dire le temps où le travail contractuel est mis entre parenthèse (Halitim, 1996 : 236-240). Les cadeaux d'amis ou de collègues reçus à différentes occasions (anniversaire) ou encore, ceux, en

remerciement, de personnes à qui on a rendu service, affichent le maintien d'une relation avec la sphère de travail (Halitim, 1996 : 253-254). Ainsi le pain décoré offert par un apprenti boulanger à la femme de son employeur : « *Cet objet s'inscrit dans une culture de travail commune, celle du jeune apprenti et celle de la famille* » (Halitim, 1996 : 234-235). Il est aussi symbole d'une habilité manuelle et surtout rappel d'une profession, de la fonction du donateur ou de son ancien propriétaire. Les souvenirs d'enfance, objets de famille, apportent quelques renseignements à ce sujet : par exemple, les gourdes de courge qui servaient au grand-père et au père qui travaillaient aux champs (Halitim, 1996 : 245-246). C'est l'histoire professionnelle des parents, au sens large du terme, qui est exposée. Les objets sont alors le support matériel de la mémoire individuelle et familiale, perpétuée grâce à leur circulation, leur transmission entre les membres de la parenté. Dans un autre registre mais toujours en référence à la sphère professionnelle et à son lien avec le domicile, nous avons des objets dont la fonction n'est pas seulement décorative car ils contribuent au « management domestique » : comme ce tableau « mémo » accroché dans la cuisine qui permet à une mère travaillant de laisser des consignes aux membres de la famille (Halitim, 1996 : 248) et aide à la gestion des absences.

Poursuivant notre quête, les travaux de Martine Segalen et de Sophie Chevalier (1996) nous mènent dans d'autres univers sociaux et culturels, en France et en Angleterre, la comparaison entre ces deux pays soulignant mieux les spécificités culturelles de chacun d'eux. En France, il s'agit de locataires, ouvriers et employés, aux moyens économiques modestes, habitant dans des HLM à Nanterre. En Angleterre, il s'agit de propriétaires occupant des maisons dans un lotissement au nord de Londres. Le premier cas n'est finalement pas si différent de celui traitant de familles lyonnaises. Comme nous l'avons vu précédemment, les cadeaux font partie des objets de référence, ils donnent accès dans une moindre mesure à l'univers de travail (Segalen, Chevalier, 1996 : 26-28). Se centrant sur cette question d'imbrication domicile/travail, les auteurs offrent sur cet aspect un inventaire plus fin que Nadine Halitim. Dans les foyers français, on y trouve les cadeaux offerts par des collègues ou des clients, les cadeaux d'entreprise. Il y a ceux offerts lors d'un départ à la retraite (en France comme en Angleterre, la pendule semble un classique), il y a également ceux offerts à l'occasion de la remise des médailles du travail, les diplômes qui sanctionnent des formations professionnelles et il y a ceux

encore offerts à la fête des mères, fête qui place l'entreprise sur une scène sociale plus large (Monjaret, 2001a). Les objets reliés à des activités professionnelles disparues (rouet, collection de fers à repasser….) et non directement associés à l'histoire familiale participent eux d'une mémoire collective et sociale. Les objets décoratifs sont eux-mêmes en tant que produits de factures artisanales ou semi-artisanales évocateurs du thème du travail dans le discours de leur propriétaire. Enfin, les meubles fabriqués par un parent, ici menuisier, rappelle l'activité professionnelle d'un aïeul. En Angleterre, rares sont les traces concrètes de la vie laborieuse, le souvenir est narratif plus que matériel.

Si les objets sont de bons indices pour saisir les expressions du travail à domicile, leur situation spatiale en précise l'analyse. Ainsi, il arrive que le découpage de l'espace, en particulier du séjour, dévoile à travers les objets la distinction entre privé (intime) et public (professionnel), mais aussi une sexualisation des espaces. « *L'une des parties évoque, à travers son décor, la famille et l'origine, le monde domestique féminin ; l'autre, l'univers extérieur et surtout le monde professionnel masculin* » (Segalen, Chevalier, 1996 : 27). Nous pouvons ajouter, bien que les auteurs n'en fassent pas état, que nous sommes devant une répartition traditionnelle des rôles. Ce n'est donc pas seulement les activités qui signifient les différenciations sexuelles, mais également l'emplacement des objets de nature multiple et définie. « *L'évocation du travail, en articulation avec une distinction spatiale et sexuelle du " séjour ", ne s'observe pas* » en Angleterre (Segalen, Chevalier, 1996 : 27). Contrairement à la France, « *les intérieurs anglais n'exposent donc pas ou rarement des " marqueurs " qui seraient liés au monde du travail, à des rites spécifiques en rapport avec cet univers* » (Segalen, Chevalier, 1996 : 28). « *L'univers privé britannique s'élabore en opposition avec l'espace public, en se centrant sur le lien conjugal.* » (Segalen, Chevalier, 1996 : 30).

D'une façon générale, les analyses sur le sujet restent bien minces ; et c'est plutôt dans les recherches consacrées aux classes ouvrières ou moyennes que nous trouvons des éléments pour nourrir notre réflexion. Il reste donc à creuser ce qui se passe dans les intérieurs bourgeois et d'autres encore, afin de savoir si l'univers professionnel y est tout aussi présent dans le décor, et de quelles façons ce dernier est mis en scène.

Dans la France urbaine ou semi-rurale, celle des salariés, ouvriers et employés, les objets fabriqués, exposés dans les intérieurs domestiques incarnent autant le monde du

travail que celui du familial ou du loisir. « *Il y a toute une symbolique des objets. Les motifs qui la parcourent, aisément repérables, sont le plus souvent des thèmes de rupture avec l'enfermement de l'existence ouvrière. Tous les moyens sont bons pour " décrocher " du monde tel qu'il est et suggérer l'utopie d'un monde autre. Les objets évoquent l'abondance (contre la frustration), la fête (contre l'ennui), la nature (contre l'usine), l'ancien temps, où les métiers ouvriers, pense-t-on, étaient encore respectés, contre les temps modernes.* » (Schwartz, 1990 : 417). Il y a ceux qui marquent la ruptures entre les mondes et il y a ceux qui en tissent les liens, conservant précieusement des photographies sur des moments festifs ou non au travail, les faisant circuler pour mieux attester les faits, en témoigner, les inscrire dans la mémoire collective (Monjaret, 1995d ; Moulinié, 2003 ; Fourmaux, Monjaret, 2007). L'exposition de ces objets dans l'espace domestique, d'objets se référant au travail, concourt à la construction identitaire de l'individu et de la famille. Elle est une sorte de trame de la vie, professionnelle et privée, des membres de la famille. Leur mise en scène relève d'une rhétorique identitaire et renvoie à une conception de la vie.

III.1.2. Femmes et hommes d'intérieur

Les femmes apparaissent comme les chevilles ouvrières de cette construction, non seulement parce qu'elles sont les acteurs de ces mises en scènes décoratives, mais aussi parce qu'elles y contribuent par leurs productions : ouvrages de dame, canevas, tricots, participant parfois à une économie d'appoint. A la campagne comme à la ville, les filles ont longtemps été formées à ces travaux d'une part, pour avoir les moyens d'entretenir au quotidien leur futur foyer et d'autre part, pour subvenir à leurs besoins économiques et ceux de leur famille (Monjaret, 2001d, 2005a). Là encore, l'attention s'est surtout portée sur le milieu ouvrier : Joëlle Deniot s'y est particulièrement attachée dans l'étude qu'elle a consacrée aux décors ouvriers et qui a été l'occasion pour elle de revenir sur la culture populaire, toujours en débat (Deniot, 1986, 1995). Il est un fait : les femme sont des maîtresses de maison, des femmes d'intérieur. Aujourd'hui, on ne peut toutefois plus se contenter d'un tel constat, d'une telle exclusivité territoriale, car si les femmes jouent un rôle, sans conteste, dans l'esthétisation du décor, les hommes concourent à leur manière à la personnalisation du logement, effectuant les réparations nécessaires,

créant des meubles de rangements, etc. ; ils s'y appliquent dans leur ouvrage de bricolage (Schwartz, 1990 : 418), dans les objets réalisés à la maison comme à l'usine qui sont exposés à l'intérieur comme à l'extérieur (Banville, 2001). Véronique Moulinié qui a étudié les créations d'ouvriers travaillant dans une usine de métallurgie souligne ainsi que « *le monde de la " perruque " où les pistons deviennent cendriers, les culasses pots de fleurs, les carters barbecues, où les " gouttes de fonte " aux formes bizarres voisinent sur l'étagère avec des souvenirs de vacances.* » (Moulinié, 1999 : 39, 2003), voisinent aussi avec les objets bricolés à la maison. Modifiant l'environnement ordinaire grâce à leur exposition, ces productions constituent une sorte de musée domestique, «donné à voir » (Moulinié, 1999 : 53).

On pourrait alors se demander si décorer n'est pas le pendant de bricoler, si faire le ménage n'est pas le pendant d'entretenir la maison. Les réalisations d'ouvrages d'aiguille, de couture, de points de croix, de tricot et les réalisations de menuiserie, de soudure ou de forge ont en commun d'être des travaux manuels exécutés dans le souci d'amélioration du cadre de vie, qu'ils soient attribués aux femmes ou aux hommes. Ce qui marque la différence, ce sont les lieux de la production, c'est le type de productions : « *Les hommes fabriquent des meubles et parfois des objets décoratifs ; les femmes des bibelots et de la décoration murale (travaux d'aiguille)* » (Segalen, Chevalier, 1996 : 29) et ce sont les prérogatives de la mise en scène, les hommes aidant techniquement à l'accrochage. On retrouve ce même découpage dans les pratiques jardinières, les femmes s'occupant de l'apparat, de l'agrément et les hommes, du potager. Décoratif et nourricier, esthétique et économique, les frontières se dessinent derrière ces qualificatifs.

En fait, le brouillage des frontières sexuées se fait plus prégnant dès lors que le sexe opposé exerce des activités qui ne lui incombent habituellement pas. Les femmes se mettent au bricolage, mais elles bricolent d'une autre manière que les hommes. Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière (1998) qui se sont intéressés aux pratiques du bricolage ont, durant leur enquête[53], perçu l'amorce de ce changement, un changement somme toute relatif. Il est dû, selon eux, aux modifications de la composition des ménages et aux nouvelles donnes du marché du bricolage. Depuis plus de dix ans, est

[53] Ils ont restitué en particulier les pratiques de trois enquêtés : deux femmes et un homme.

vanté un bricolage « léger » (finitions décoratives, accessoires, etc.) qui prend pour cible les femmes. Les auteurs attestent qu'elles ne sont encore que des clientes marginales mais qu'elles sont « *susceptibles de faire surgir des questions inédites concernant les intérêts, goûts, plaisirs du bricolage* » (Deniot, Trivière 1998 : 96). Il reste que leurs attitudes et leurs objectifs diffèrent des hommes. Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière (1998) remarquent, en effet, que ces dernières semblent admettre plus facilement et plus modestement leur incompétence et leurs échecs que les hommes et qu'elles n'ont pas l'ambition de rivaliser avec les professionnels, contrairement à certains de leurs compères. C'est ainsi que les bricoleurs cherchent à acquérir les outils les plus performants vendus sur le marché tandis que les bricoleuses se contentent d'un matériau médian (ni bas de gamme ni « noble »). Le bricolage au féminin devient un outil de création et de recherche de singularité, qui se place du côté de l'utilité éphémère et non du côté du solide et du durable. Si « *l'activité de production, de transformation d'objets comporte toujours une dimension de forte identification* » (Deniot, Trivière, 1998 : 112), elle est d'abord ici productrice d'une image émancipatrice et de plaisir, tout en cantonnant ces nouvelles utilisatrices au domaine décoratif qui leur a toujours été réservé. Qu'en est-il de la pratique masculine ?

III.2. Bricoler et jardiner : l'implication domestique des hommes

Les études ethnographiques consacrées au bricolage et au jardinage en milieu rural, semi-rural et urbain se focalisent principalement sur des pratiques fortement caractérisées par une appartenance de classe, précisément ouvrière et de sexe, en l'occurrence masculine, et ce en dépit du fait qu'une étude comme celle de Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière (1998) tente de sortir de ce schéma. Elles confortent la division traditionnelle des rôles et des compétences : l'homme bricole tandis que la femme décore et entretient le domicile. Michel Rautenberg (1989) retrouve cette répartition sexuée dans le cadre des déménagements qu'il a observé à Lyon et dans sa banlieue. Lors du choix du nouveau logement, l'homme doit en effet s'occuper des problèmes techniques, vérifier le bon état de la robinetterie et de l'installation électrique, il doit aussi être capable d'évaluer le coût des travaux envisageables, et « *même s'il est totalement ignorant de ces choses, il doit, devant sa conjointe et son*

interlocuteur, faire la tournée de ces hauts lieux du bricolage masculin » (Rautenberg, 1989 : 56). Le bricolage aide à l'identification des lieux, permet, en une phase plus ou moins longue, de se constituer des « *repères pour y situer, y créer son identité* » (Jarreau, 1985, p. 16 cité par Rautenberg), de s'approprier les murs et l'espace. Autrement dit, l'appropriation des lieux fait appel à des compétences spécifiques. Les hommes ont un rôle bien circonscrit dans l'espace domestique, la préparation de leur intervention s'effectue ailleurs. Ce serait l'obsession féminine de la propreté qui inviterait les hommes à sortir du domicile (Halitim, 1996 : 264). Comme l'affirme Florence Weber (2001 : 56-57), c'est aussi la sensation d'enfermement qui les pousse à sortir. Ces derniers préfèrent leur garage ou leur atelier qui d'ailleurs « *est interdit aux femmes qui s'y sentent en visite et n'ont pas le droit de ranger ou de nettoyer.* » (Weber, 2001 : 69). Le moment de la retraite sera pour les hommes l'occasion d'une conquête de l'intérieur domestique (Caradec, 1994), un intérieur, symbole, jusqu'alors de récupération, de repos.

Les formes du bricolage dépendent de la place disponible dans le logement. Le type d'habitat (pavillon, appartement) et sa surface déterminent les possibilités d'installer des lieux propres au bricolage : cuisines, chambres, ou plus prisé encore, ateliers aménagés dans les garages ou les sous-sols situés hors du logement proprement dit, motifs de sortie. Pour disposer de ces dépendances, la maison individuelle est préférée au HLM. Les pratiques des grandes villes se distinguent – on peut le supposer - des villages ou petites villes rurales. Comment alors caractériser cette activité ? « Passe-temps » ou «gagne-pain », loisir ou travail, besoin ou plaisir, utile ou agréable voire semi-loisir, le bricolage est une activité qui semble difficile à catégoriser, à moins que cette flexibilité ne soit justement sa caractéristique.

III.2.1. Que du bon temps ?

Les activités « de loisir » peuvent être entendues comme toutes activités étant sans rapport avec l'emploi salarié, exécutées pour occuper le temps laissé libre par cet emploi, par exemple les week-end (Moulinié, 1999 : 39, 41). D'après les résultats de l'enquête « Conditions de vie des ménages » de l'Insee, datée de 1993-1994, reprise par

Annie-Hélène Dufour, 36,5% des Français ont consacré régulièrement une partie de leur temps de loisir au bricolage et 31% des Français, au jardinage (Dufour, 1998).

Ainsi, des chercheurs font valoir que le bricolage est une « *création libre, l'individu reste maître de la gestion de son temps, de l'organisation de son activité, de l'utilisation du produit final* » (Cuche, 1996 : 74). Etudiant les activités de loisirs chez les cadres, les ouvriers et les agriculteurs à partir de l'enquête quantitative « Emplois du temps des Français » de1998-1999, Philippe Coulangeon, Pierre-Michel Menger et Ionela Roharik cherchent *« à préciser la relation entre rationnement du temps libre au quotidien sous la contrainte du temps de travail et du temps consacré aux tâches domestiques »* (2002 : 40) ; ils n'hésitent pas à « *intégrer au champ du loisir les activités désignées par l'Insee comme semi-loisirs (bricolage, jardinage), dans la mesure où ces activités d'auto-production répondent aux trois principaux critères de la définition canonique du loisir (absence de contrainte institutionnelle, désintéressement, plaisir) ; et* (...) *les activités de création artistique,* (...) *les réceptions et les sorties* » (Coulangeon et *alii*., 2002 : 41, encadré 1). Loisir ou travail, le débat reste ouvert.

Cette ambiguïté conduit certains auteurs comme Martine Segalen et Sophie Chevalier (1996) à situer le bricolage « *entre travail et loisirs* ». Ni loisir, ni travail salarié, cette activité est caractérisée comme une auto-production, ce qui permet d'interroger autrement la place du travail à domicile. Rappelons que, selon la nomenclature de l'Insee, le bricolage est référencé comme un semi-loisir[54] (Coulangeon et *alii.*, 2002 : 40), mi-désintéressé, mi-utilitaire. Michel Bozon et Yannick Lemel (1990) partent du postulat que le travail se définit par son caractère productif. Ils considèrent donc que certaines activités de loisir ont un statut incertain parce qu'elles sont « *semi-productives* », et tel est le cas selon eux du jardinage et du bricolage. Florence Weber pose clairement l'ambiguïté conceptuelle des activités de « bricole » qui englobent celles de bricolage et qui sont pratiquées hors usine. Ainsi, elle décide dès lors de les qualifier de « travail de loisir » puis reprenant les catégories indigènes, elle opte pour le « travail à-côté » (Weber, 2001 : 21, 57-58) et préfère parler d'occupations productives et intéressées, pour qualifier des activités telles que le bricolage, le jardinage. Car elle se

---

[54] Les semi-loisirs recouvrent le bricolage, le jardinage, les réparations et soins d'entretien relatifs aux véhicules, les soins aux animaux (Coulangeon et *alii.*, 2002).

demande si produire est pour autant travailler. On suppose alors que travailler renvoie au travail salarié.

L'optique adoptée par Marie-Agnès Barrère-Maurisson est différente. Elle cherche à redéfinir la notion de travail en la sortant de la conception du travail rémunéré. Prenant l'exemple du bricolage à la maison réalisé par des hommes qui exercent une activité professionnelle manuelle, elle affirme qu'« *à partir d'un transfert de qualification, c'est en fait à un transfert de travail auquel l'on assiste* (…) *Suivant le lieu et le temps où il s'exerce, il s'appelle tantôt professionnel, tantôt domestique* » (Barrère-Maurisson, 1994 : 412). L'auteur tente avec ce postulat de dépasser les clivages traditionnels entre hommes et femmes et entre activité professionnelle et activité familiale-domestique, réintégrant le travail à la sphère familiale. L'argument n'est-il pas trop restrictif ?

La relation entre le professionnel et le domestique s'élabore autrement que par un simple transfert de qualification. D'autres registres doivent être pris en compte. Ce qui est sûr, c'est que le thème du bricolage oblige à requestionner le travail et tout ce que cela sous-entend (le métier, le réseau sociotechnique, etc.).

III.2.2. Bricoleurs et jardiniers ou les frontières du travail questionnées

Le bricolage et le jardinage peuvent être entendus comme des activités qui relèvent plus du besoin que du plaisir. Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière (1998) remarquent d'ailleurs que, chez les bricoleurs du milieu ouvrier, le thème du divertissement, du jeu amusant est bien peu mobilisé dans le discours qu'ils tiennent sur cette activité. Le bricolage de détente serait-il réservé à d'autres groupes sociaux, au revenu plus important ?

Dans les couches populaires, la nécessité économique le conditionnerait. Pour Florence Weber, jardiner en milieu ouvrier s'apparente à un « travail à-côté » incontournable, une auto-production aussi indispensable que le travail à l'usine, en termes économiques et statutaires : un homme ne peut s'en dispenser sans transgresser la norme, et sans risquer de s'exclure des relations d'échange de la communauté (Weber, 2001 : 66). Le bricolage répond également à une demande d'auto-production qui participe d'un principe de l'économie (Halitim, 1996 : 189, 192-193). Ces conditions sociales expliquent que « (…) *le bricolage débouche sur des questions concernant les rapports*

sociaux de classe et de culture. » (Deniot, Trivière, 1998 : 107-108). C'est ce qui fait dire à certains que cette activité n'est qu'« *une forme de prolongement de l'aliénation du travail, l'ouvrier étant obligé de réaliser lui-même ce qu'il n'est pas en mesure d'acquérir ou ce qu'il se croit obligé d'acquérir* » ou que ce dernier ne sait plus faire de son temps libre autre chose qu'un temps de travail (Cuche, 1996 : 74). Si ces thèses sont empreintes d'idéologie, il reste un fait indéniable, que les ethnographes ont observé : la relation entre bricolage et travail existe bien et elle se manifeste dans des usages concrets, comme se fournir en outils et en matériaux à l'usine (Weber, 2001 : 77), transférer des compétences, ou dans les façons dont les individus définissent, se représentent ou conçoivent l'activité de travail et l'activité de bricolage.

Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière montrent que les bricoleurs partagent une même volonté de comprendre et de savoir, mêlée de défiance à l'égard de l'artisan. D'une part, parce que « *l'ombre portée par le professionnel est aussi celle plus englobante d'un quotidien technique, parfois désarmant* » (Deniot, Trivière, 1998 : 100). Les bricoleurs s'insurgent en tant qu'usagers contre une situation de dépendance qui contraint à subir pannes et impuissance, et rêvent de reconquête de savoirs essentiels. Et d'autre part, parce qu'en tant que bricoleurs, ils partagent aussi un sentiment de culpabilité, d'illégitimité, face au professionnel spécialisé (à propos du respect des règles et des normes de sécurité et de la conscience du risque). « *Le " chez soi " est ici le lieu des expérimentations, des tentatives, de l'autodidaxie ; on y assume mieux l'échec, on y montre plus d'audace* » (Deniot, Trivière, 1998 : 100), le lieu où s'expérimentent les savoirs acquis auprès de collègues, comme ces électriciens qui se nourrissent du savoir des collègues appartenant à d'autres corps de métiers du bâtiment qu'ils fréquentent sur les chantiers et qui appliquent sans *a priori* à la maison leur nouvelle connaissance (Ghasarian, 2001). Le milieu professionnel est une ressource pour la pratique de bricolage, à partir de laquelle s'observent les processus de réappropriation de savoirs. Pas seulement dans un emprunt à un métier connexe, mais également dans des modes de pensée professionnels qu'induisent des schémas reproductibles comme ce « métallo » qui aime les objets aussi solides que du métal, cet ouvrier de raffinerie « *qui régule son pavillon comme une industrie de* process » (Trivière, 1999 : 94).

Ces expériences dévoilent alors une « *mise en pratique critique de la division sociale du travail* » (Deniot, Trivière, 1998 : 107). Elle oblige à interroger la spécialisation et l'arbitraire des frontières : « *Que ce soit sous les modalités du transfert des savoirs professionnels, comme on le constate chez les ouvriers qualifiés par exemple, ou sous les modalités d'une polyactivité nourrie à d'autres sources, l'engagement des bricoleurs questionne à la marge – mais en actes, qui plus est en actes radicaux et obstinés - les bornes tracées par la division sociale du travail* » (Deniot, Trivière, 1998 : 105). Le bricoleur, on l'aura compris, n'est pas un professionnel. Les électriciens étudiés par Philippe Erikson (2002) se servent de cette différence pour se positionner professionnellement. Les compétences au travail, même lorsqu'il s'agit d'une activité dite manuelle, ne sont pas celles du bricoleur. Les capacités et les conditions de production sont autres.

L'autonomie des sphères est cependant illusoire. « *Si un désir d'autonomie est au principe de ces pratiques de bricole, celui-ci nous paraît ambivalent, puisqu'en effet, les ouvriers rencontrés lors de notre enquête ne cherchent pas en tous les cas à s'affranchir de l'univers industriel, mais le plus souvent à lui ménager des voies de passage vers l'atelier domestique*. » (Trivière, 1999 : 85). Les savoirs circulent entre les lieux mais les conditions d'exploitation diffèrent. Les « *bricoleurs oeuvrent dans une économie de manque. Sorti d'usine ou de l'atelier, le bricoleur expérimente une situation de rupture sociotechnique, d'un " ordre productif " auquel il appartient dans sa vie professionnelle.* ». La rupture se fera plus forte pour l'ouvrier licencié ou le retraité qui partant avec une qualification, des savoir-faire, une expérience professionnelle, une caisse à outils, mesurent eux la perte d'une production organisée, d'un système technique, des matériaux et des collègues, mesurent les effets de la décontextualisation du travail et de la production (Trivière, 1999 : 91).

Un va-et-vient existe. Cela est si vrai qu'il arrive aussi que des compétences domestiques finissent par être valorisées au sein de l'entreprise (Moulinié, 1999) ou que le bricoleur, exerçant une profession non manuelle et ayant acquis une certaine dextérité dans la pratique du bricolage n'hésite pas, quant à lui, à se servir de ce savoir manuel dans le cadre de ses activités de travail. De fait, le transfert de savoirs peut s'effectuer dans les deux sens. Ainsi *Monsieur B.* explique utiliser parfois dans sa pratique professionnelle (il est représentant en mobilier de bureau), sa propre trousse à outils

pour satisfaire un client et réparer lui-même une chaise ou un bureau défectueux. Ce constat permet à Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière (1998) de remettre en question l'opposition sociale cristallisée autour de la technique, entre hommes et femmes, entre manuels et intellectuels et entre travail « à dépense physique » et travail « à dépense nerveuse ». Les bricoleurs, par leurs pratiques, et parfois par leurs discours, tendent sinon à effacer du moins à atténuer ces frontières.

Le bricolage reste pour autant une activité à côté du travail (Weber, 2001) dans le sens où, bien que sa réalisation, parfois inscrite dans un service d'échange, conduise ceux qui ont passé commande à « donner la pièce », elle est non rémunérée, autrement dit, elle n'entre pas stricto sensu dans une économie de marché ; et ce même si des similitudes peuvent se lire dans la technique de travail mise en œuvre (savoir-faire, « geste réfléchi et habilement effectué » (Moulinié, 1999 : 40)), plus que dans le temps passé à l'aboutissement du produit. « *C'est ainsi une sorte de compensation qui contraste avec les conditions de travail subies à l'usine pendant huit heures, puisque les ouvriers qui bricolent récupèrent " à côté " la maîtrise d'un procès de travail : décision, organisation, conception, exécution relèvent de la même personne ; c'est un travail recomposé, antithèse du " travail en miette ". Ils récupèrent également la maîtrise du choix de leurs activités, en revalorisant leurs qualifications particulières, non reconnues ailleurs* » (Weber, 2001 : 90).

Temps de la réflexion, temps de l'élaboration du projet, de discussion et de mise à l'épreuve auprès d'autres personnes, temps de maturation, puis temps d'exécution, constituent autant de laps de temps nécessaires à ces productions domestiques, des temps non contraints, parfois fragmentés qui rejoignent les réalisations officieuses à l'atelier car, on le sait, on perruque à l'usine. Mais nous reviendrons sur cette activité qui se déroule sur les lieux du travail, qui souvent complète, se combine aussi parfois au bricolage à domicile. « *Les pratiques de bricolage s'inscrivent souvent en continuité avec la vie professionnelle* » (Segalen, Chevalier 1996 : 30).

L'ambiguïté du bricolage tient au fait que cette activité, selon les circonstances, les objectifs des acteurs, recouvre tous ces caractères, les associant, les rapprochant, les fusionnant ou les distinguant. C'est cette ambiguïté entre goût et nécessité que Florence Weber retrouve dans les activités du « travail à-côté », de la « bricole » d'une petite ville ouvrière du nord-est de la France et qui lui fait reconsidérer, plus encore

abandonner, la notion de loisir, pré-notion, née, dit-elle, des catégories de pensée de classes moyennes (Weber, 2001 : 49). On peut se demander, dans la lignée de Florence Weber, si cette notion de loisir ne place pas, d'une façon un peu trop unilatérale, ces activités du côté de la détente. Ainsi, le bricolage peut relever de la nécessité économique autant que du plaisir en soi. Les productions qui en résultent, *ses objets* « *proposent, en effet, un dialogue, une zone de transition et de compromis entre des mondes différents, souvent présentés comme hermétiques et pourtant d'une parfaite complémentarité : l'usine et le monde privé, le beau et l'efficace, l'utile et l'inutile, entre autres.* » (Moulinié, 1999 : 40). Le bricolage et le jardinage sont des activités qui semblent réunir ces pôles, le bricoleur étant l'acteur de ces associations.

III.2.3. Faire du beau : la passion du travail bien fait

D'une façon générale, le bricoleur ne se présente pas comme un passionné, mais comme un être réfléchi, raisonnable et raisonné, qui joint l'utile à l'agréable, en calculant, prévoyant et gérant son temps et son argent. La passion du bricolage est donc « *plus dynamique, plus tendue, plus complexe et plus grave* » (Deniot, Trivière, 1998 : 97) que l'image communément partagée, et en particulier par les bricoleurs eux-mêmes, du bricoleur tranquille, raisonnable, besogneux et peu dérangeant (Deniot, Trivière, 1998). Il reste celui qui œuvre de ses mains, s'arrange avec les moyens du bord ; il détourne les objets de leur fonction première, ce qui le rapproche de l'homme de l'art (Halitim, 1996 : 189), du moins appelle la comparaison. Un lien existe bien entre le bricolage et le « beau ». Le souci esthétique se manifeste dans les petites productions, comme l'électricien qui raffine chez lui ou dans sa voiture une installation électrique (Erikson, 2002 : 72). Un lien existe bien aussi entre le bricolage et l'art. Florence Weber a pu observer sur son terrain certaines « pratiques artistiques » qui « *existent localement comme bricoles ouvrières* » et elle souligne que « *les ouvriers peintres ou sculpteurs que j'ai rencontrés ne se considéraient pas comme des artistes méconnus, mais plutôt comme des artisans-créateurs, plus sensibles au plaisir de travailler la matière qu'au plaisir de construire une signification.* » (Weber, 2001 : 73). Selon Véronique Moulinié travaillant sur le même type de population que l'auteur précédemment cité, « *on utilise très rarement à leur égard les termes d'" artiste " ou d'" art " ; les producteurs eux-mêmes*

les refusent, presque comme une insulte » (Moulinié, 1999 : 40, 43). Ce ne sont pas des professionnels.

Il y a ceux qui ont pour seul souci la transformation, l'entretien et l'amélioration de leur environnement quotidien. Le bricolage sous-tend souvent alors une production de l'utile qui induit une problématique de la fonctionnalité, de l'utilitaire. Cela ne veut pas dire que le bricoleur ne trouve pas du plaisir dans ces réalisations. Le besoin d'un meuble pousse à sa fabrication par exemple… et ce même si cette pratique se perd. Dans les tours de Nanterre, le bricolage consiste surtout, constatent Martine Segalen et Sophie Chevalier (1996), en un assemblage des pièces du mobilier du type *Ikéa*. Dans ce cas précis, la revanche créatrice de ces productions, écho à la contrainte du travail salarié, dont parlent certains auteurs, n'est pas d'à-propos. Suivre une notice explicative de montage est l'une des formes de l'activité de bricolage, sans doute aussi la plus circonscrite qui n'invite pas à la créativité recherchée par les bricoleurs, contrairement à la fabrication, la réparation ou la restauration d'objets.

Ces dernières réalisations appellent un travail bien fait ; le bricoleur en est soucieux, ces critères appartiennent à l'éthique ouvrière. A la maison comme à l'usine, on l'a vu, l'ouvrier met en oeuvre les champs de ses compétences. Olivier Schwartz montre la vivacité de ces expressions ouvrières *:* « *On a insisté* (…) *sur l'accès de la classe ouvrière à la sphère marchande, et à travers celle-ci à toute une culture des signes monétaires, où les objets fonctionnent comme indices d'un standing, d'un niveau de vie, d'une faculté de consommer : l'important, à la limite, étant qu'on ait pu les acheter.* (…) *Cette mutation n'abolit pas une culture plus traditionnelle dont la valeur n'est pas l'argent mais le travail, l'habileté ouvrière, où l'on continue de se définir comme producteur plutôt que comme consommateur, les objets signifiant moins la faculté de les acheter que la faculté de les faire. Ce savoir-faire explose en multitude de manifestations où il se donne l'image de sa valeur.* » (Schwartz, 1990 : 416). Mais le bricolage est plus encore : si l'on fait soi-même, si l'on n'a pas recours à des services extérieurs, ce n'est pas seulement par économie, c'est aussi parce que cette activité « *procure le plaisir du travail pour soi c'est-à-dire d'une activité entièrement contrôlée par soi-même ou ses pairs, qui échappe à une organisation hiérarchique du travail* » (Weber, 2001 : 89), c'est que le bricolage est une « *œuvre, un indice de désir d'être et de créer* » (Schwartz, 1990 : 417).

Il y a d'ailleurs ceux qui réalisent des productions de l'inutile, qui font pour le faire, les « oeuvriers », comme les nomme Véronique Moulinié qui leur a consacré un article (1999). Leurs créations (objets proches de l'art brut, reproductions miniatures) ont un statut bien paradoxal, à la fois hors et dans le champ du travail. Etre oeuvrier n'est pas être un très bon ouvrier. Ce « producteur », terme que semble préférer Véronique Moulinié à celui de « bricoleur », n'exerce pas son métier à la maison, n'utilise pas les mêmes matériaux, pas forcément non plus les mêmes procédés techniques. Le temps passé n'a pas de prix au regard des productions de l'ouvrier ou de l'artisan, mais le mode d'évaluation est pourtant bien emprunté à l'univers du travail. « *Il faut,* aussi, *que matière travaillée et technique employée à titre de loisir soient éloignées de l'univers du travail, passer des métaux au bois, du gigantesque au minuscule, du travail " pas fin " à l'extrême minutie* » (Moulinié, 1999 : 43). Cependant, « *ces objets ramènent inlassablement au monde du travail. Plus exactement au marge de celui* (…) » (Moulinié, 1999 : 40). Certains, à la retraite, font parfois un retour sur leur premier métier mis en sourdine pour des raisons d'ascension professionnelle. Par ailleurs, il existe des modèles de pensée similaire, des analogies techniques, la réutilisation de techniques obsolètes, de savoirs désormais inutiles et invisibles à l'usine. Ces pratiques hors travail deviennent alors des actes de résistance et de perpétuation (Moulinié, 1999 : 46). Et il arrive même, que ce type de réalisation finisse par être connu et reconnu au sein de l'usine. L'oeuvrier n'est peut-être pas tout à fait un bricoleur de l'ordinaire.

III.2.4. Pour soi… et les autres ?

Passionné, il oublie la fatigue du travail à l'usine. Passion « *savante* » (plaisir d'apprendre et de savoir), « *créatrice et pacifique* » (nul souci de performance ou de compétition entre ces jardiniers, ni de lutte avec la nature), le bricolage et le jardinage seraient des activités de réparation par rapport à la sphère sociale et à la sphère professionnelle et familiale. L'établi du bricoleur, « *le jardin et sa passion ne sont-ils pas une tentative de recomposition idéalisée et protégée de la vie ?* » (Dufour, 1998 : 92). Olivier Schwartz explique comment « *dans un univers marqué par la précarité et l'impossibilité de dominer les situations, le troisième lieu (le jardin) finit par apparaître comme le seul espace fiable et valorisant* (…) *le jardin offre le modèle d'une activité*

heureuse et réconciliée, où l'abolition de la résistance des choses laisserait enfin l'acteur recomposer son univers autour de lui » (Schwartz, 1990 : 336-338).

Les dépendances consacrées au bricolage peuvent devenir des lieux de retrait comme des lieux d'autonomie relationnelle, à l'écart donc de la vie familiale (Authier, Grafmeyer, 1997 : 56), des lieux qui absorbent le bricoleur à en oublier la famille ; le temps de la retraite renforcera la tendance (Caradec, 1994). Le temps consacré à cette activité est considéré par Florence Weber (2001) comme un « tiers temps » libéré des contraintes professionnelles et domestiques. Ces conditions sont propices à la fixation des hommes à la maison, dans ces espaces, l'atelier ou le jardin, ces hommes si souvent sollicités par l'extérieur, et ceci, les femmes le savent (Schwartz, 1990 : 321). Les liens et les tensions entre membres d'une même famille s'expriment ainsi.

Cette activité peut, par ailleurs, aider l'individu à trouver sa position dans la famille et l'affirmer. Selon Joëlle Deniot et François-Xavier Trivière, « *l'enjeu du bricolage, c'est la définition sans cesse retravaillée de son parcours, de sa place, de son émancipation par rapport à une lignée, par rapport à un statut* » (Deniot, Trivière, 1998 : 97), c'est une « stabilisation identificatrice » au sein d'une famille élargie ou d'une lignée. Pour *Monsieur B.,* par exemple, coupé de ses ascendants, il s'agit, de façon plus ou moins consciente, de se poser comme interlocuteur légitime dans sa belle-famille (maçons, peintres, mécaniciens, ajusteur), et d'installer la cohérence d'une double trajectoire en ascension : d'origine ouvrière, il est devenu représentant, de bricoleur néophyte, il est devenu expérimenté et chevronné.

La « bricole », pratique ouvrière, doit s'inscrire dans un projet familial. La maison et ses dépendances (jardin, garage…) sont d'autant plus au cœur de ces pratiques qu'elles représentent un patrimoine qui peut être légué dans la famille ; de ce point de vue, explique Florence Weber, les célibataires ou les divorcés s'y impliquent peu, à moins qu'ils ne réintègrent la demeure parentale (Weber, 2001 : 68).

Pour soi, le plaisir créatif, l'inventivité mais aussi la fierté de montrer sa production achevée. Les échanges avec la famille, les voisins, les collègues façonnent une réputation (Moulinié, 1999 ; Weber, 2001). C'est bien l'existence de réseaux d'échange, de service, de solidarité qui conduit Florence Weber à dépasser le critère d'auto-production souvent attribué à l'activité de bricolage, trop limitatif à son avis pour caractériser la « bricole » : « (…) *j'utiliserai le terme de " bricole " exclusivement pour*

les formes non marchandes et non monétarisées de la production masculine domestique. Je le préfère dans ce cas à " bricolage " trop marqué par les études économiques dans le sens d'autoconsommation pure, et gênant, de ce fait, pour l'analyse des échanges interfamiliaux dont les " bricoles " sont l'occasion. » (Weber, 2001 : 60- 61).

Les échanges d'outils, de conseils, les « coups de main », etc. participent du principe de réciprocité différée, de dons et contre-dons (Weber, 2001 : 74), les prêts d'ateliers également : « *Quant aux ateliers des bricoleurs, lorsque ceux-ci n'ont pas la chance d'en disposer autour de leur maison (c'est-à-dire tout spécialement quand ils sont locataires en HLM), ils sont eux aussi prêtés en échange de services ou de produits de bricolage* » (Weber, 2001 : 76).

Le bricolage est une activité sociale, dans le sens où elle met en relation, stimule des coopérations, développe un marché. Le lieu de travail est d'ailleurs propice aux partages d'expériences. *Madame C.* raconte avoir découvert parmi ses collègues de bureau d'autres bricoleurs suite à une conversation à propos d'une lampe (Deniot, Trivière, 1998 : 104). Les ouvriers ne sont pas les seuls à bricoler, les hommes non plus. Si certaines études le prouvent, il reste encore à creuser le sujet dans ce sens et à cerner les nouveaux usages.

Dans la pratique ouvrière, la relation entre travail et bricolage s'effectue par le biais des savoir-faire et des relations entre collègues, principalement ; sans être fusionnelle, la relation peut être positive : nous retrouvons donc des emprunts techniques, des réseaux de compétences. Elle peut être réactive : le bricolage peut permettre de sortir des contraintes techniques et de rendement imposées par la production en usine, et comme on l'a vu, des contraintes domestiques aussi. Quand nous avons affaire à un (e) employé (e), que percevons-nous du degré de la relation entre les sphères ? Elle est sans doute plus discrète : nous avons vu qu'il s'agit d'échanger des informations entre collègues.

S'il existe bien un décalage entre les activités de loisir et de travail, décalage qui « *fonde la prouesse, justifie les louages* » de l' « oeuvrier » (Moulinié, 1999 : 43), le fossé entre elles se fait finalement moins grand que l'on pouvait le penser ; un incessant aller-retour entre les deux univers peut être observé. Les salariés peuvent d'ailleurs en communiquant avec leurs collègues échanger des savoir-faire, apprendre des techniques de bricolage, renouveler leur stock de recettes de cuisine, acquérir des informations en

matière de consommation (lieux, prix), d'éducation (orientation scolaire), de loisir (Bozon, Lemel, 1990). Se divertir est aussi une des préoccupations des salariés et le bricolage, malgré ses accointances avec le travail, se situe du côté du divertissement.

IV. Besoin de se divertir

D'autres activités vont jouer ce rôle, et même si le travail apparaît comme une source de bonheur. Elles sont le moyen de se détendre en se soustrayant *a priori* des charges du travail domestique et professionnel, seul, en famille ou avec des amis ou collègues. Ces dernières s'inscrivent dans les quatorze types d'activités de loisir répertoriés par l'Insee : réceptions, sport chez soi, lecture (livres, revues, journaux), radio, hi-fi, télévision, farniente, jeux de société, micro-informatique. Pratiquées en semaine, en week-end et en vacances, elles répondent à une recherche de bien-être, à un besoin de repos ou à l'envie d'un enrichissement culturel, et sont différenciées sexuellement : « *Pour les femmes, le temps libéré sert surtout à lire, à écouter de la musique, à coudre ou, tout simplement, à " s'occuper de soi-même ". Les hommes, quant à eux, font davantage de sport et utilisent beaucoup plus leurs micro-ordinateurs à des fins ludiques.* » (Lallement, 2003 : 42). Ici ce n'est pas la description de ces pratiques de loisirs offertes par notre société de consommation (de masse) qui propose toujours plus de biens à consommer, ou leur condition d'usage (type d'offres corrélé au milieu - rural, urbain) qui nous intéressent, mais bien la forme des impacts directs ou indirects de la sphère professionnelle sur ces pratiques.

IV.1. L'effet de classe sociale sur les loisirs, un effet de temps

La semaine de 4 jours autorisée en France depuis 1979, a permis de libérer « *des fins de semaine de 3 jours très appréciées des femmes, des ouvriers-paysans ou des personnes qui cultivent un loisir de prédilection*» (Grossin, 1994 : 141). Pour Christian Bromberger (1998), la réduction du temps de travail en augmentant le temps libre a conduit au développement massif « des passions ordinaires ». Pour d'autres, elle a eu comme conséquence de renforcer le repli familial. On peut supposer également que, plus récemment, les 35 heures, ont eu un effet favorable sur ce type de pratiques en

dégageant encore plus du temps libre. Michel Lallement est plus sceptique quand à cette analyse des vases communicants. Il s'attache clairement à « *rompre avec les approches mécaniques du temps, en vertu desquelles une réduction du temps de travail induit immédiatement un surplus de loisir* ». En fait, quel qu'en soit son usage, le temps est une donnée à ne pas négliger dans l'interprétation de cette relation loisir/travail. Mais, toujours selon Michel Lallement, « *il est illusoire d'espérer apprécier les impacts de la flexibilité du travail sur les conditions de vie des salariés si l'on ne prête pas attention aux assemblages entre les différents temps sociaux qui trament la vie quotidienne.* ». Il faut, de surcroît, « *distinguer différentes formes de pratiques sociales dont la cohérence n'apparaît qu'à l'examen des caractéristiques (âge, genre, statut professionnel…) mais également des trajectoires biographiques et des situations familiales des salariés concernés* » (Lallement, 2003 : 15).

Aujourd'hui, la catégorie « loisir » renvoie de fait à des activités diversifiées et toujours socialement marquées. Mais quelles sont-elles exactement ? Pierre-Michel Menger distingue ainsi les loisirs quotidiens (ou loisirs d'intérieur, c'est-à-dire farniente, télévision, lecture, radio et hi-fi.) plutôt pratiqués par des actifs aux revenus faibles dont les ouvriers, des loisirs culturels d'extérieur (cinéma, sorties culturelles, spectacles sportifs) pratiqués par des actifs aux revenus plus élevés et ayant un temps de travail chargé (Menger, 2003), les femmes ayant une disposition plus affirmée que les hommes à ces loisirs culturels (Coulangeon et *alii*, 2002 : 52). Ce que constatent Philippe Coulangeon, Pierre-Michel Menger et Ionela Roharik, c'est que « *la propension aux loisirs non-culturels est d'autant plus forte que les contraintes sur les emplois du temps sont faibles, celles-ci n'entraînent donc pas d'effet de compensation* » (2002 : 48). Autrement dit, les catégories les plus fortement dotées en temps libre sont aussi les plus dépourvues des ressources budgétaires et des repères temporels nécessaires aux usages du temps libre les plus élaborés ; elles ne détiennent pas non plus le capital culturel pour accéder à ces loisirs culturels et de les apprécier pleinement (Coulangeon et *alii*, 2002). En revanche, « (…) *Ceux qui sont plus à court de temps que d'argent, ont l'avantage de pouvoir combiner, sur une durée relativement brève, du divertissement ou de la culture, du restaurant, de la sociabilité, sans avoir à supporter les préparatifs à domicile et les rangements après la fête.* » (Chenu, Herpin, 2002, cité par Menger 2003 : 85). Coulangeon, Pierre-Michel Menger et Ionela Roharik soulignent « *une propension chez*

les cadres à consommer des activités de loisirs coûteuses et qui ont une faible incidence sur les emplois du temps quotidiens (voyages plutôt que lecture, sorties au cinéma ou au théâtre une ou deux fois par mois plutôt que télévision tous les soirs) » (Coulangeon et *alii*, 2002 : 52). Si les cadres ont moins de temps de loisir, ils restent plus autonomes dans la gestion des temps sociaux, ont une capacité à gérer une flexibilité des horaires de travail (Menger, 2003 : 67) et ont également plus de moyens pour accéder aux activités culturelles, c'est ce qui explique qu'ils soient de gros consommateurs de loisirs culturels onéreux. Autrement dit, si le temps libre est lié au temps de travail, son occupation est liée à son mode de gestions : « *La temporalité des loisirs apparaît sous-tendue par l'inégale capacité à planifier et à organiser de manière active l'espace du temps libre, capacité qui semble dépendre pour l'essentiel du revenu et des facteurs sociaux et culturels traditionnellement* (…) » (Coulangeon et *alii*., 2002 : 42). Le statut professionnel des salariés, et par là leurs conditions et leurs temps de travail déterminent les pratiques de loisir. « *Les inégalités d'accès aux loisirs demeurent* (…) *La diffusion des loisirs et en particulier des loisirs culturels est soumise à deux ordres d'inégalités qui cumulent leurs effets : inégalité d'accès aux différentes échelles du temps libre, inégalité d'accès aux ressources monétaires et culturelles* » (Coulangeon et *alii*, 2002 : 53).

De ce point de vue, l'organisation du temps libre et le type de loisirs sont le reflet de la stratification sociale et culturelle : « *Parce que le temps de travail varie fortement entre groupes sociaux, le temps hors travail reste, par voie de conséquence, inégalement réparti* » (Lallement, 2003 : 38-39). Si les modes d'occupation varient d'un groupe à l'autre, ils varient tout autant d'un individu à l'autre. L'appartenance à une classe sociale n'implique pas une uniformité des pratiques mais des « dissonances », l'existence de préférences individuelles (Lahire, 2004)[55]. Pour les ouvriers qui pratiquent la « bricole », « *Une heure de plus en usine signifie une heure de travail à-côté de moins.* » (Weber, 2001 : 63). Pour d'autres, les heures supplémentaires évitent, d'une certaine manière, le café ou les activités extra-professionnelles non laborieuses,

[55] Bernard Lahire ne distingue pas clairement dans son analyse les pratiques de loisir à domicile et celles hors domicile, les pratiques culturelles à l'intérieur comme à l'extérieur, et c'est pourtant cela qui nous intéresse.

toutes ces pratiques étant des alternatives au travail à-côté qui *« sont liées à l'absence d'un réseau indispensable de relations ou à l'investissement personnel dans d'autres domaines.* » (Weber, 2001 : 131). Equipes alternatives, heures supplémentaires sont des facteurs qui désorganisent ou réorganisent un quotidien. Ainsi, dans une entreprise spécialisée dans les jeux informatiques, « *la sociabilité hors-travail est complètement nourrie des valeurs et des personnes qui composent l'univers professionnel* » et après l'instauration d'une réduction du temps de travail, elle est devenue moins forte (Lallement, 2003 : 110). L'organisation du travail a bien des effets sur le temps libre des travailleurs, mais l'organisation domestique également. Le temps de loisir au quotidien, « *en dépit de son allongement, reste fortement encadré par les contraintes associées aux autres temps de la journée (temps du travail et temps des activités domestiques* (…) » (Coulangeon et *alii*., 2002 : 54). Si le temps est un critère d'analyse de la relation travail/loisir, d'autres sont à prendre en compte pour compléter le tableau.

IV.2. Des compétences professionnelles pour les loisirs

Parmi ces « passions ordinaires » qui divertissent, certaines renvoient aux métiers des individus et par delà à leurs compétences. « *Ces pratiques valorisées peuvent être adossées à celles du travail (quand l'ouvrier s'adonne au modélisme, quand l'instituteur participe à un concours de dictée ou le professeur de gymnastique à un raid)* (…) » (Bromberger, 1998 : 10).

Ainsi, la pratique informatique à laquelle s'adonnent les informaticiens et les ingénieurs en est un bon exemple (Robert, 1998). Passionnés de résolutions d'algorithmes et de mathématiques, ils sont à la recherche de solutions, ce qui les différencie des amateurs de jeu vidéo lambda.

Les concours de dictée sont un autre exemple. Ils permettent l'observation de la mise en œuvre de compétences professionnelles à des fins ludiques. Lors des championnats d'orthographe (*Dicos d'or*), l'une des catégories des candidats regroupe les *seniors professionnels*, généralement âgés de plus de 18 ans et spécialistes de la langue française : professeurs de langue ou de littérature, instituteurs, directeurs d'école, bibliothécaires, écrivains, correcteurs, journalistes, traducteurs… Valérie Feschet (1998) s'est intéressée à la manière dont ils se préparent à cette compétition ; elle met en

lumière leur souci de classement, l'organisation des chemises, pochettes et dossiers thématiques qui s'accumulent dans les bureaux, sur les étagères avec les dictionnaires et les encyclopédies. Elle constate qu'un grand nombre de ces passionnés sont retraités : « *Exclus subitement de leurs univers professionnel, les jeux d'orthographe sont pour certains une façon de recréer des liens* (…) *de reconstruire un réseau de " collègues "* » (Feschet, 1998 : 212). Et elle précise : « *le culte de l'orthographe concerne une population assez homogène, d'origine modeste sinon très modeste, qui construisit sa culture et son identité par l'école* » (Feschet, 1998 : 212). Ces exemples montrent le degré d'imbrication entre travail et loisir, ici de nature positive.

IV.3. Etre actif ou « ne rien faire » : l'exemple de la télévision

Les mêmes personnes pourront à d'autres moments se distancier de leur pratique de travail et préférer s'adonner au plaisir de la cueillette aux champignons ou assister à un concert de rock (Bromberger, 1998 : 10) ou encore regarder la télévision. Florence Weber propose un classement des occupations ouvrières qui permet de relativiser les catégories existantes (travail/loisir) et de mieux qualifier les activités, en tenant compte de leur complexité d'exercice. Ainsi, elle distingue les occupations « actives », « productives » (Puzzles) et « improductives » (Mots croisés) des occupations « passives », « productives » (Jeux de hasard, Loterie) et « improductives » (Télévision, tous loisirs dits « culturels ») (Weber, 2001 : 198).

En ce sens, le cas de la pratique télévisuelle et de ses représentations en milieu ouvrier est particulièrement intéressant : « *En tous cas, le refus des loisirs culturels se fonde sur la représentation* passive *qu'en ont les ouvriers : pour eux, aller au cinéma, lire, écouter de la musique, c'est " ne rien faire " . Si l'on regarde la télévision trop souvent et trop sérieusement, on est l'objet d'une désapprobation locale qui ne doit rien aux critiques intellectuelles de la télévision. On supporte de la regarder passivement seulement quand on est trop fatigué pour faire quoi que ce soit et si l'on ne peut pas dormir : il paraîtrait absurde de se priver d'une heure de sommeil pour la télévision. Au contraire, certains jeux télévisés qui supposent une posture* active *et non détachée, comme " des chiffres et des lettres " , sont très suivis, papier et stylo en main. Les autres émissions sont regardées distraitement, en faisant quelque chose, ou dans les*

“ trous ” (pendant le repas, entre le repas et le départ à l’usine). » (Weber, 2001 : 194-195). Dans ce milieu ouvrier, les hommes souffrent de rester à la maison : lire ou regarder la télévision, activités passives sont plutôt dévalorisées tant au yeux des femmes que des hommes (Weber, 2001 : 64). Regarder la télévision n’est donc valorisé chez les ouvriers que dans certaines conditions. Autrement dit, chaque activité mérite que l’on s’y arrête en profondeur, mérite une ethnographie des usages pour saisir leur complexité et relativiser des résultats quantitatifs qui ont parfois à tendance à schématiser quelque peu la réalité sociale comme ceux présentés par Pierre-Michel Menger (2003) qui contredisent en partie les observations relatées par Florence Weber. D’après lui, les loisirs cultivés au quotidien comme lecture sont plus élevés chez les cadres que chez les ouvriers qui ont une utilisation passive du temps de loisir pourtant volumineux. Les cadres et professions supérieures sont moins asservis à la passivité télévisuelle que les ouvriers. C’est sur ce dernier point que nous nous arrêtons car si la « passivité » ouvrière se pratique, elle ne l’est que dans certaines circonstances et elle n’est jamais encouragée. Elle n’appartient pas à l’ethos ouvrier. Les travaux accomplis demandent une récupération physique. Dans une moindre ou plutôt une autre mesure que les métiers manuels, ceux intellectuels appellent aussi de la part de ceux qui l’exercent une période de ressourcement ; certains choisissent de pratiquer un sport, une discipline contrastant avec leur activité professionnelle qui les contraignent à des postures statiques, quand d’autres se contentent du calme intérieur, résidentiel.

L’environnement matériel peut, comme on l’a vu, contribuer à cette rupture : écouter la radio, de musique sur la chaîne hi-fi et regarder la télévision délassent, freinent ou stimulent l’envie de se mettre au travail à la maison. « *ça me lave la tête* » explique un informateur qui dit regarder « *des conneries* » et ne pas pouvoir « *lire, faire un travail intellectuel* » (Filiod, 1996 : 270). Quelle que soit l’activité professionnelle, le corps a besoin de s’arrêter.

V. Soigner son corps et son apparence : séparation, réparation, préparation

Dans cette logique, l’ensemble des activités attachées aux soins du corps, de l’apparence et de la santé a non seulement une fonction de ressourcement mais aussi une fonction d’une ré-appropriation du corps. Pourtant devant cette évidence sociale, rares sont les

travaux de sociologie du corps qui en ont tenu compte dans leur analyse. Rares sont les auteurs qui ont étudié la place du corps dans le rapport entre sphère professionnelle et sphère domestique.

Les pauses sont nécessaires. Pauses sur les lieux du travail ou pauses à domicile, les salariés ont besoin de se reposer. Les travailleurs indépendants qui exercent dans le lieu d'habitation peuvent déjeuner sur place, et en attendant l'heure des repas, se permettre quelques courts arrêts, de menues transgressions : « *mais rien n'empêche d'aller prendre un café à la cuisine dans le courant de la journée : il n'y a pas à sortir : " Bon, lui, il vous dira qu'il est ravi, entre deux consultations, quand il en a marre, de couper son après-midi par un café, un petit chocolat ou un bisou à son fils " nous dit une femme de médecin* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 66). Sans doute s'agit-il ici d'une des particularités du grignotage par rapport aux repas formels et institués, un grignotage récréatif qui sert à marquer une pause dans l'exercice d'une tâche, qui l'interrompt momentanément sans l'arrêter complètement. Mélanie Roustan signale des pratiques similaires sur les lieux du travail où la journée est scandée de micro-pauses qui n'altèrent pas forcément la tâche essentielle en cours (Roustan, 2007). Dans les bureaux, la fatigue mentale s'accumule et exige de longs temps de repos (week-end et congés), et ce d'autant plus fortement que la journée continue a réduit la durée de l'interruption médiane. Dans les ateliers ou les chantiers, les travaux physiquement pénibles exigent eux un repos immédiat pour retrouver des forces (Grossin, 1994). Dans tous les cas, ces salariés se remettront de leur journée chez eux. L'intérieur de la maison a vocation de lieu de repos (Weber, 2001 : 69) ; Jean-Paul Bozonnet interprète le foyer familial comme un havre, un refuge, un sanctuaire, au service de l'individu menacé dans la jungle des rapports sociaux extérieurs, qui permet « *de se ressourcer, de se sentir mieux à même d'affronter les durs combats professionnels par la suite, grâce à l'outil technique dompté, culturalisé* » (Bozonnet, 1989 : 38).

L'après travail appelle donc une rupture et une récupération physique (Lallement, 2003 : 41), et pour l'ouvrier et pour l'employé, même si le « dépaysement » n'est pas tout à fait similaire (Herpin, Verger, 1999 : 63) car la fatigue physique de l'un n'est pas

celle de l'autre, et il en est de même de la fatigue mentale. Jean-Paul Filiod[56] est de ceux qui ont étudié ces petits moments du quotidien, périodes de ressourcement et plus encore phases servant à « se démarquer du travail ». Chaque jour, les salariés se préparent à aller au travail ou le quitter, la gestuelle est précise, comme ritualisée, du moins inscrite dans les habitudes.

V.1. Se déshabiller ou marquer le changement de lieux

De retour à leur domicile, il y a ceux qui ne souhaitent pas couper le lien et se rebranche sur l'extérieur immédiatement après avoir passé le seuil de leur logement, comme c'est le cas d'une femme qui travaille à temps partiel et dans des « petits boulots », avec un emploi du temps irrégulier : « *je me déshabille même pas, j'écoute (le répondeur) et je retéléphone tout de suite derrière* » et garde mes chaussures aux pieds (Filiod, 1996 : 268). Et puis, il y a ceux qui se mettent en condition de récupération et marquent ainsi le passage d'un lieu à un autre en changeant d'activités. Ils effectuent en quelque sorte une pause, d'ailleurs parfois avant de se remettre à travailler. Une institutrice résidant dans un logement de fonction stipule qu'elle a besoin d'opérer la transition par un temps de récupération d'une heure au moins pour retrouver le calme grâce au silence et faire tomber le stress. D'autres se dévêtissent de leur tenue de ville[57]. Le vêtement est un indice de cette continuité ou discontinuité de soi. Une employée qui travaille dans une administration explique la manière dont elle procède : « *Tu rentres, t'es toujours dans tes vêtements ! Je veux dire que, à la limite, tu n'es plus dans l'espace professionnel, mais par ta tenue vestimentaire, t'as toujours toujours ça, tu te retrouves assis sur une chaise, même devant la table, euh bon…. Tandis que là, je vais prendre ma douche, je pense à autre chose. Si je porte les mêmes vêtements, j'ai l'impression de traîner en*

---

56 Il s'est attaché à ceux relatés et vécus par des étudiants, chargés de cours, institutrice, employée de bureau dans une administration, comptable dans une entreprise au titre d'un contrat emploi-solidarité, employé d'un service ressources humaines d'une entreprise, autrement dit « professions intellectuelles diverses », vivant dans l'agglomération lyonnaise.

57 Nous avons engagé une réflexion sur « Etre et paraître au travail : contrainte institutionnelle et continuité de soi dans les jeux de l'apparence » dont nous avons présenté quelques résultats dans le cadre d'un colloque Paraître et Apparences en Europe occidentale du Moyen Âge à nos jours (3) Espaces et innovation, Histoire, littérature, sciences humaines et sociales, Session 2006 – 21, 22 et 23 septembre 2006, Université de Lille 3.

longueur la journée, tandis que là chaque fois, c'est un renouveau » (Filiod, 1996 : 269). Selon Jean-Paul Filiod, « *le retour implique une purification immédiate, celle du corps cette fois-ci, par le recours à l'eau et au changement de vêtements : " contraignants " parce qu'ils " serrent ", les vêtements d'extérieur sont remplacés par des tissus plus souples, " mon jogging ". Les coupures topographiques et mentales existent bien conjointes : il s'agit autant de " passer " que de " penser à autre chose".* » (Filiod, 1996 : 269). Vêtement de travail ou vêtement au travail[58], se changer semble nécessaire pour énoncer l'arrêt du travail. Le week-end est souvent réservé aux tenues décontractées quels que soient son corps, sa classe[59]. Un partage des temps entre la semaine et le week-end se dessine ici.

V.2. Consommer et dormir : couper pour récupérer et se retrouver

Se reposer, s'alimenter, dormir appartiennent à ces fonctions vitales, incontournable hygiène de vie qui permet, autrement que par des activités de loisirs, de se détendre, de faire face aux stress quotidiens, aux agressions environnementales. Tous ces moments de ressourcement sont un dérivatif au travail. Faire la cuisine en est un : « (…) *ou je fais la cuisine : je suis en avance sur le repas mais c'est histoire de faire une coupure* » (Filiod, 1996 : 267). Faire un brin de ménage, écouter les messages reçus sur le

---

58 Si nous avons ici privilégié la question de la relation entre vêtement de travail et domicile sous l'angle d'une formalisation vestimentaire de la séparation spatiale, nous aurions pu également l'aborder sous l'angle des conséquences sociales du travail des apparences et développer le cas des vendeuses issus de milieux populaires qui vont jusqu'à l'endettement pour correspondre aux normes esthétiques du magasin qui les a embauché : achat de tenues et accessoires, entretien de leur coiffure percent conséquemment leur budget familial au point qu'elles soient contraintes de faire appel à des services sociaux pour les aider à sortir de leur impasse.

59 Rappelons que jusque dans les années 1960, les ouvriers portent leur tenue de travail également à l'extérieur de leur atelier et s'endimanchaient seulement les jours de fête et le dimanche. Reprenant les thèses de Maurice Halbwachs, Olivier Burgelin explique que, contrairement au vêtement de travail qui apparaît comme un pôle répulsif (on ne le porte que par nécessité), ce vêtement bourgeois du dimanche apparaît comme un pôle attractif dominant (Burgelin, 1978 : 61). Ceci ne veut pas dire que le travail n'a plus d'influence sur la façon de se vêtir aujourd'hui dans l'espace privé. Ainsi, lors de cérémonies privées (mariage, enterrement), les hommes (militaires, gendarmes, officiers civils, etc.) portent l'uniforme. Continuité de soi et continuité professionnelle s'entrecroisent, s'imbriquent, complexifiant la classification spatiale du vêtement. Ces interférences ne sont pas étonnantes dès lors que l'on sait combien les organisations de travail souhaitent contrôler leurs membres, s'immisçant dans leur affaire privée. Il fut un temps où les vendeuses désirant se marier devaient faire connaître leur intention à leur patron et leur présenter leur aspirant (Monjaret, 1997).

répondeur, prendre une douche en sont d'autres activités, qui, comme nous l'avons vu, signalent aussi le franchissement d'un nouveau seuil. Toutes ces activités aident en quelque sorte à faire le passage, reprendre possession des lieux et à y retrouver ses repères mentaux et physiques, à se ressourcer avant le repas proprement dit.

Le repas familial du soir en semaine, véritable « institution » (Herpin, 1984), a particulièrement retenu l'attention : Jean-Paul Filiod (1996) en ethnographe en souligne l'importance dans l'intimité et la convivialité familiale tandis que Thibaut de Saint Pol (2006) en sociologue quantitativiste rappelle qu'il reste une activité principale de la soirée qui prend place parmi d'autres activités, principalement pour les femmes, ménagères et pour les hommes, télévisuelles ou professionnelles[60]. Bien qu'en anthropologie, les thèmes de l'hospitalité et de la commensalité constituent des universaux, peu de recherches ont, semble-t-il, été engagées sur l'influence de la sphère professionnelle sur les pratiques commensales à domicile. Sans doute trouverons-nous quelques informations nutritionnelles sur les jeux d'équilibre entre les repas dans la journée mais rien précisément sur la préparation du casse-croûte, de la gamelle, sur l'influence de la profession dans le choix alimentaire. On le sait, les ouvriers qui effectuent des travaux de force ont plus que les autres besoin d'aliments qui permettent une récupération physique. Le dîner vient en cela compenser les insuffisances du déjeuner. « *Il est moins soumis au travail professionnel que le déjeuner, qui s'inscrit généralement dans la journée de travail et dont les horaires sont souvent imposés, si ce n'est par l'entreprise, du moins par le rythme quotidien de travail* » (Saint Pol, 2006 : 47).

La commensalité apparaît comme une des dimensions essentielles à la vie domestique et familiale, non seulement parce qu'elle est la principale, voire parfois l'unique activité partagée par les divers membres du foyer, mais aussi et surtout, parce qu'elle prend son sens en rapport avec les sphères professionnelles et sociales : « *Le repas familial du soir fait ainsi figure de moment à sauvegarder pour une intimité familiale menacée, mais d'autant plus souhaitée qu'elle reste un contrepoids au monde de l'école, du travail et de la circulation automobile : elle participe d'un ressourcement collectif* » (Filiod,

---

60 Une comparaison des résultats des enquêtes réalisées par l'Insee en 1986 et 1998 montre que les comportements des français ont peu évolué (Saint Pol, 2006).

1996 : 271). Joël Meissonnier (2002) ne contredit pas cette thèse ; pour les actifs urbains *provinciliens* à forte mobilité pendulaire qu'il a suivis, le repas du midi, inscrit dans la sphère professionnelle est « sacrifié » (en temps, en contenu et en sociabilité) au bénéfice du repas du soir. Il est le moment où les membres de la famille se retrouvent avant d'entamer individuellement et collectivement d'autres activités telles que lire, regarder la télévision, écouter de la musique, etc. (Saint Pol, 2006) qui préparent et conduisent progressivement au couché, comme si il était nécessaire de rompre progressivement et en douceur avec sa journée de travail, sa journée active. Ainsi, cette femme qui, le soir, procède à des lectures professionnelles sur son canapé dans le salon et qui, dans son lit, s'adonne à des lectures de divertissement (Filiod, 1996 : 270). La transition oblige à changer de registre.

L'application des « 35 heures », constate Michel Lallement (2003 : 41), en libérant du temps, a eu un effet favorable sur ce mode de récupération physique ; il a permis, du moins à certains, de dormir plus, de se reposer davantage le matin ou de faire la sieste. Les modes d'organisation spécifique du travail comme celle en brigades ont les mêmes effets : « *Lorsque j'étais en brigade, je faisais du ménage, surtout le matin. L'après-midi je ne faisais pas grand-chose, essentiellement la sieste* » (Lallement, 2003 : 43). « *Essentielle* » ou « *accessoire* » selon les catégories de Joël Meissonnier (2002), chaque activité a aux yeux de ses pratiquants, un statut différent. Ainsi, ce temps libéré peut aussi servir à consulter des professionnels de la santé : « *Quand j'étais en brigade, j'avais l'impression d'avoir beaucoup plus de temps libre, j'avais une matinée, une après-midi… pour prendre des rendez-vous chez des spécialistes.* » (Lallement, 2003 : 142). Le soin du corps semble *a priori* une préoccupation majeure des actifs. Le corps a besoin d'attention pour retrouver le mouvement dont l'activité sédentaire de bureau et les transports automobiles le privent, pour retrouver l'énergie nécessaire à la reprise des activités.

V.3. Se mettre en condition pour travailler au saut du lit

En semaine, la sonnerie du réveille-matin amorce une mise en train qui conduit à une mise au travail. Tous les préparatifs qui en découlent sont éminemment individuels. Pour Jean-Paul Filiod, le réveil apparaît comme une « *contrainte qui signifie l'appel à*

se rendre bientôt dans le monde public » et l'obligation de « *satisfaire le temps social imposé par le travail* ». Ce sont pour ces raisons que certains considèrent cet objet comme un *« outil de travail* » (Filiod, 1996 : 273).

Passé le moment du réveil, la prise matinale du café prolonge ce temps de démarrage de la journée. Il apparaît comme un « réveil social », nous explique Mélanie Roustan qui s'est attachée précisément à la consommation journalière du café et de la cigarette.

« *L'idée force*, nous rappelle-t-elle, *est celle de réveil, entendu à la fois comme retour de l'énergie, rassemblement de soi, recomposition du corps et de l'esprit et comme " récupération " de ses capacités relationnelles* » (Roustan, 2007 : 48). Le café du matin ou plus largement le petit déjeuner marquent un passage entre les temps nocturne et diurne. Il est encadré en semaine par l'heure du lever et l'heure du départ du domicile et est un temps individuel plus que familial (Saint Pol, 2006 : 47-48). Il précède la toilette ou la suit.

Le miroir est un des objets clés de ce moment du lever ; face à son image, parfois à peine réveillé, l'individu se présente à lui-même. Cet acte domestique ritualisé sert de préalable à la représentation de soi dans la vie sociale (Filiod, 1996 : 275). Avant de quitter leur domicile, soucieux de leur apparence extérieure, certains ne manquent pas de nouveau de se regarder devant un miroir, se réajustant à leur convenance. Travailler impose de penser tous les jours à sa tenue, de se vivre dans cette tenue, de l'adapter à sa journée de travail, à ses rendez-vous, aux temps ordinaires et extra-ordinaires, et cet exercice est parfois source de stress.

Jean-Paul Filiod constate que toutes ces pratiques matinales (toilette, habillage, petit déjeuner) sont généralement rapides et successives, mais quelques transgressions sont possibles, comme le fait d'étendre ce temps, « *pour diminuer le poids des contraintes* » (Filiod, 1996 : 274). Cependant dès ces préparatifs matinaux, il devient difficile d'échapper complètement à l'appel de l'extérieur.

VI. Penser au travail

Difficile de contrôler ses pensées, de détourner son esprit de ses préoccupations professionnelles quotidiennes. Sur le sujet, les résultats se font peu prolixes. Bien qu'abordées dans un questionnaire d'enquête sur l'investissement professionnel des

femmes que François de Singly nous livre à la fin de son ouvrage, cet auteur ne fait pas usage de ses données dans son analyse (Singly, 1996 : 235-238). Michel Bozon et Yannick Lemel abordent rapidement la question dans leur enquête sur « Les petits profits de travail salarié » (1990). Ils constatent que ce sont les hommes cadres qui disent penser le plus au travail, puis les femmes cadres, les employées, les ouvriers et les ouvrières.

Hommes et femmes, la différence s'affirme toujours : ainsi, les femmes cadres « *s'obligeant à un surinvestissement professionnel par rapport aux autres femmes, ne sont pas pour autant déchargées d'une responsabilité domestique qui mobilise leur attention dès que le travail relâche son emprise* » (Bozon, Lemel, 1990 : 105). La façon dont l'esprit est accaparé reflète les modes de gestion de la vie ordinaire ; pour les mères, quelle que soit leur catégorie professionnelle, l'esprit opère le découpage qu'impose une double vie, professionnelle et familiale.

Penser au travail à la maison prépare au faire, peut prendre forme dans une action immédiate comme téléphoner qui « *permet de supprimer toute transition d'un espace à l'autre* » : « *Finalement, par rapport au téléphone, on peut dire que ma vie privée et ma vie professionnelle sont mêlées car il m'arrive de penser à du privé dans un moment et un cadre professionnels et vice versa, donc l'avantage du téléphone c'est, dans certains cas, de joindre directement la pensée à l'action.(Frédéric)* » (Gournay, Mercier, 1996 : 11).

VII. Communiquer sur et pour le travail

Les individus sont absorbés, « habités » par le travail, pour reprendre l'expression de Thierry Pillon (1997). Ils y pensent, ils en parlent de visu, par téléphone ou par mail. Le domicile n'échappe pas à cette insertion, à cette « emprise » de l'activité professionnelle, ce qui oblige en conséquence à une organisation du quotidien familial. Avant de quitter le domicile pour des motifs professionnels, certains laisseront des consignes aux conjoints et aux enfants sur un « tableau mémo » accroché dans la cuisine (Halitim, 1996 : 248). Cet objet qui aide à palier aux absences rend possible la délégation des tâches domestiques dans la famille.

VII.1. Parler du travail à la maison

De retour à la maison, les conjoints prolongeront ou non leur journée de travail : certains en relateront des bribes, d'autres seront plus prolixes, d'autres encore préféreront garder le silence. Cherchant conseils, parfois un allié devant une situation délicate ou des déconvenues, ils se confient au fil des jours, se tiennent mutuellement au courant de l'avancée de leurs affaires. L'épouse, parfois mère au foyer, qui ne travaille pas, prêtera elle une oreille attentive aux confidences professionnelles de son mari, à ses histoires quotidiennes car ses paroles sont pour elle une sorte de fenêtre sur l'extérieur auquel elle n'a pas accès. Rares sont les auteurs à s'être souciés de ces scènes qui appartiennent au quotidien de tout à chacun.

On doit quelques brèves remarques à Michel Bozon et Yannick Lemel. Ces derniers constatent qu'à la maison, les conversions avec le conjoint portant sur le travail concerne essentiellement les rapports avec les collègues de travail et avec les supérieurs hiérarchiques, et bien moins les questions techniques (Bozon, Lemel, 1990 : 106 ; cf. tableau III).

Plus que les hommes, les femmes seraient à la demande de ce type d'échanges conjugaux. Elles cherchent le dialogue car « *L'intimité et la vie commune passent pour les femmes par l'action verbale. La parole n'est pas simple information, elle est aussi invitation à la fusion des expériences individuelles*». (Testenoire, 1999 : 58). Elles tentent de la sorte de partager leur expérience professionnelle avec leur époux et parfois aussi avec leurs enfants. C'est ce que nous rapporte Martine Segalen : « *Si le domestique envahit ainsi le travail, à l'inverse, le monde du travail féminin envahit aussi le domestique. Les femmes parlent à leurs enfants de leur métier, sous ses aspects techniques, comme sous l'angle des rapports humains qui s'y mettent en scène.* (…) » (Segalen, 2000 : 236). François de Singly insiste, de son côté, sur le fait que ce sont les femmes qui « *souhaitent davantage, que les hommes parler de leur travail professionnel et de leur vie à leur conjoint.*(…) *Dans un couple d'enseignant, la femme déclare : " Le soir, on discute, moi je ne peux m'en empêcher ", tandis que l'homme estime : " Globalement, moi j'aime bien faire le break le soir, parler d'autres choses "* » (Sinlgy, 1996 : 229, cf. note).

Des faits qui sont confirmés par les travaux d'Armelle Testenoire[61] (1999), l'une des seules à s'être penchée précisément sur ces échanges conjugaux, catharsis, sas entre la journée et la vie domestique. Chez les ouvriers et employés de milieu populaire qu'elle a rencontrés, elle observe une grande expressivité, une spontanéité du féminin, ce qui contraste avec la réserve, le repli du masculin. C'est une lassitude de l'époux qui transparaît face à ces communications obligées. Selon Armelle Testenoire, le travail salarié qui est une activité individuelle se déroulant sur une scène séparée de la scène conjugale est une zone d'autonomie potentielle et sexuée et « *n'a pas la même signification pour chacun* » des deux conjoints d'où la dissymétrie de leurs attentes. « *La perception différente qu'ont les deux conjoints de leur dialogue sur la profession traduit la diversité des identités professionnelles*. » (Testenoire, 1999 : 53).

Eventuellement, en couple, on parle des collègues, des événements de la journée mais beaucoup moins du travail lui-même. Le contenu du travail est peu partagé. L'auteur explique cette attitude par le fait que la parole de l'expérience est une parole spécialisée, qui ne peut pas toujours être comprise par l'autre ou qui appartient à une zone de secret ; n'en rien divulguer permet de préserver un territoire personnel, d'éviter toute critique. Il existe une stratégie masculine de distance. Les hommes ne parlent pas au profane du contenu du travail, les femmes n'ont pas à en être tenues au courant. De leur côté, les femmes ont-elles un véritable désir de connaître ces aspects ? Ce rapport à la technique laisse entendre une volonté de cloisonnement, de mise à distance entre les sexes, les hommes gérant ainsi le tabou de la similitude, la peur de l'indifférenciation, de la remise en cause de la hiérarchie. Le dialogue est instauré dès lors que les enjeux concernent le couple, que les incidences financières et/ou géographiques affectent la vie de famille : un nouvel emploi, une réorientation de carrière, un licenciement. Il semble que les hommes n'en parlent que quand les dès sont joués. Ces attitudes sont-elles propre au milieu populaire, cela est loin d'être certain. Quel que soit le milieu, une asymétrie entre conjoints, une différenciation sexuée des comportements existent.

---

[61] Nous nous référons ici également aux résultats présentés par l'auteur lors d'une communication « Parler du travail en couple : intimité et territoires personnels » dans le cadre de la journée « Politiques de l'intimité. Politiques de gestion de l'individu en entreprise : quels effets de genre ? », CNAM-LISE-CNRS, jeudi 11 mai 2006.

Cette situation pousse à un réajustement des usages dans le couple. Une femme enseignante raconte qu'elle se censure mais qu'elle aimerait parler plus de ses soucis professionnels à son mari, directeur d'entreprise, et à ses enfants, bien qu'ils n'y soient pas favorables. « *Alors qu'un des conjoints cherche à éviter les conversations portant sur le travail professionnel, afin de protéger le cadre de leurs relations conjugales, l'autre partenaire ressent cet évitement comme une amputation lorsqu'il s'agit de son travail. Pour lui, la vie professionnelle est un morceau de sa vie tout court, ou de sa vie personnelle.* » (Singly, 1996 : 230). Plus que tout, « *Le désaccord porte alors sur le sens accordé à la vie professionnelle. Parce qu'il est plus sensible à cette logique relationnelle, parce qu'il a davantage besoin de tels échanges (à certains moments, comme lors de l'entrée dans le métier, d'un changement de profession, d'ennuis spécifiques), l'homme ou la femme peut souhaiter parler davantage de sa vie professionnelle dont il voudrait partager les soucis, tandis que son conjoint le désire moins, percevant cette demande comme une intrusion de la vie extérieure, " publique ", comme une menace pour leur vie privée.* » (Singly, 1996 : 229). A chaque moment de la vie, des besoins différents se font ressentir. Aussi, faut-il dépasser la classique répartition sexuelle et prendre en compte les étapes qui ponctuent les itinéraires individuels.

VII.2. Donner et recevoir des « coups de fil » professionnels

Prolonger sa vie professionnelle à domicile se fait en outre en recevant ou en donnant des coups de téléphone. Ce dernier d'abord fixe, outil de communication par excellence, fait le lien entre des lieux (maison, travail, etc.), des personnes (collègues, amis-collègues, relations…). Avant d'être un objet domestique - il s'insère cependant très vite dans les intérieurs bourgeois à la fin du XIXème siècle (Viard, 2002 ; Monjaret, 1996b, 2006c) -, il a été un instrument de travail et l'est encore fortement. Le téléphone mobile, arrivé plus récemment – dans les années 1990 - sur le marché, est aussi « *à l'origine un bien professionnel* » (Rochefort, 1997 : 62). Selon Chantal de Gournay et Pierre-Alain Mercier, « *c'est la dimension professionnelle qui donne sa tonalité générale à la télécommunication* ». Aujourd'hui, si le mélange des sphères de communication est effectif dans les deux sens (lieu de travail/domicile) (De Coninck, 2007), *« la*

“ colonisation ” du foyer par la rationalité professionnelle est plus manifeste » (Gournay, Mercier, 1996 : 150). Cette « colonisation » évoquée également par Thierry Pillon (1997) conduit à observer « *les degrés de résistance des usagers confrontés à l’intrusion téléphonique au foyer* » (Gournay, Mercier, 1996 : 1).

En effet, le privé peut progressivement se professionnaliser. Revenons plus explicitement aux pratiques téléphoniques contemporaines et à la façon dont la sphère du travail s’immisce ou non dans la sphère domestique.

VII.2.1. Une place de choix

L’emplacement, le nombre des appareils et leur modèle (esthétique, fonctionnel…) ainsi que le nombre de lignes sont de bons indicateurs des usages (Gournay, Mercier, 1996 :12-20). Chez les dix cadres des deux sexes, indifféremment mariés ou célibataires, âgées de 25 à 40 ans, de la région parisienne que nous avons interrogés en 1995 (Monjaret, 1997b), il arrive qu’il y ait deux postes dans le logement, un principal, le plus neuf, et un secondaire. C’est ce dernier que l’on retrouve installé dans une pièce-bureau ou placé sur un coin-bureau, mais le poste principal peut, malgré tout, servir à des fins professionnels. Distinguer les postes ne suffit pas à marquer la frontière. C’est pour cela que certains choisissent d’adjoindre une nouvelle ligne. Les cas de figures sont donc variés. Bien que Charles Gadéa, Annie Rieu et Odile Saint-Raymond insistent sur le fait qu’ils n’ont pas à proprement parler étudié les usages téléphoniques des indépendants, ils constatent toutefois l’existence, soit de deux lignes séparées, soit d’une seule ligne utilisée indifféremment ou différentiellement pour le travail et le domicile (Gadéa et *alii.*, 1991 : 52). Si nombre des indépendants font installer deux postes distincts, les auteurs remarquent « *la difficulté qu’ont la plupart à faire installer deux lignes téléphoniques, sans doute pour maintenir à travers ce fil unique un lien symbolique entre les deux espaces*. » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 111). L’équipement ne se réduit généralement pas au poste téléphonique basique ; des besoins particuliers, une conception du travail, conduisent à « *l’acquisition de téléphones sans-fil et surtout de téléphones-répondeurs-fax ou simple fax à domicile* (qui) *répond à des demandes certes personnalisées, mais souvent contraintes par des conditions professionnelles spécifiques. Une continuité entre la sphère privée et professionnelle est ainsi créée.* »

(Monjaret, 1997b : 107). Ces choix préférentiels sont, on peut le supposer, également liés aux coûts qu'ils impliquent.

L'insertion de la sphère professionnelle peut se faire alors par un transfert de compétences. En effet, le lieu de travail est un espace de socialisation, l'aisance acquise en son sein invite le salarié à s'équiper à la maison comme au bureau. Dans un autre registre, nous pouvons également importer quelques manies, par exemple verbales : en décrochant le combiné, certains continuent, un peu machinalement, à utiliser des formules de présentation types, administratives. Aujourd'hui, les téléphones portables, les micro-ordinateurs équipés d'Internet, nouveaux outils de travail, complètent l'ancienne gamme, et servent à démultiplier les modes de communication, contribuant à densifier et entretenir son réseau relationnel professionnel.

VII.2.2. Des réseaux développés : ne pas perdre le fil…

Le carnet d'adresse permet d'apprécier l'étendu du réseau de chacun[62]. La diffusion du numéro privé, systématique, au coup par coup ou avec parcimonie, renvoie à la manière de mettre en œuvre sa protection ou d'en découdre (Gournay, Mercier, 1996 : 64-71-73). La fréquence, la durée, le moment et la teneur des conversations téléphoniques révèlent la variété des modes relationnels, c'est-à-dire la nature du lien relationnel.

C'est ce à quoi s'appliquent à comprendre Chantal de Gournay et Pierre-Alain Mercier, en s'attachant à des catégories socioprofessionnelles qui ne s'inscrivent pas « a priori *dans un modèle classique de cloisonnement entre la sphère du travail et celle de la vie*

---

[62] Mais là encore ne faudrait-il pas prendre en compte la différenciation sexuelle et les parcours de vie des individus pour mieux saisir l'état de ce carnet à un moment donné (Quéré, Smoreda, 2000). Les déménagements sont des temps intéressants pour mesurer la modification des liens sociaux. Fréderic De Coninck rappelle que « (…) *les individus donnent un sens différent aux liens privés et aux liens professionnels. Le lien professionnel est pratiquement toujours considéré comme plus faible. Lors d'un déménagement, les liens professionnels sont vite rompus, à moins que l'on déménage pour travailler dans la même entreprise et/ou que l'on retrouve des collègues que l'on a connus auparavant, tandis que les liens privés perdurent plus longtemps. Le téléphone sert à prolonger les liens suite à un déménagement, uniquement si ces liens sont considérés comme suffisamment forts et cela révèle la force relative des liens privés par rapports aux liens professionnels. Dans une situation professionnelle difficile, les individus se replienr, également, spontanément vers le liens privés qui leur semblent plus pérennes et plus fiables. Les liens professionnels deviennent parfois amicaux. Mais cela se fait dans le cadre de processus de longue durée et qui sont hautement électifs. Cette différence d'investissement dans les deux types de lien sufirait à montrer que la frontière entre privé et professionnel existe au moins de manière qulitative dans la tête et dans les pratiques de chaque individu.* » (De Coninck, 2007 : 21-22).

privée. » (Gournay, Mercier, 1996 : 1). Ces auteurs cherchent à percevoir les nouveaux modes d'articulations entre les lieux, les temps et les relations impliqués dans les processus de communication, et par là même, ils tentent de mesurer les degrés du lien entre la sphère privée et la sphère professionnelle (déplacement et/ou perméabilité des frontières).

L'insertion du travail au sein du foyer n'est pas sans conséquence pour les membres de la famille, conjoint ou enfants. Le contrôle de l'occupation de la ligne, de sa disponibilité, peut être un des enjeux dans le foyer : « *Nous avons le cas d'une femme de garagiste, aide-familiale occasionnelle, qui ne doit pas décrocher le téléphone tant que son mari n'est pas rentré du travail. Cela crée parfois quelques tensions dans les rapports familiaux.* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 110). Chez certains indépendants (assureurs, conseillers juridiques, garagistes, médecins), les appels et les conversations téléphoniques professionnels en soirée ou le week-end sont pratiques courantes (Gadéa et *alii.*, 1991). Il en est de même des cadres supérieurs qui doivent être joignables en dehors des heures ordinaires de travail et peuvent être appelés à tous moments. Le statut a ses obligations. C'est le cas pour une part de la population étudiée par Chantal de Gournay et Pierre-Alain Mercier (1996) qui se compose de dirigeants, de cadres supérieurs, d'artisans, d'artistes, d'intellectuels…

Les pratiques reflètent les relations que les individus entretiennent avec leur activité de travail, avec leurs collègues et leurs clients : séparées, modérées ou fusionnelles. Il y a des circonstances qui nécessitent de conserver un contact avec les collègues de travail ; le congé de maternité en est une (Devreux, 1984). Durant ce congé, les attitudes sont diverses : il y a les femmes qui souhaitent être tenues au courant des affaires en cours ou s'en tenir informées, en quelque sorte souhaitent ne pas perdre le fil de leurs activités professionnelles et il y en a d'autres qui choisissent de faire clairement la rupture, ces choix ne dépendent pas seulement de la fonction exercée.

VII.2.3. Rompre le fil pour préserver le familial

Les excès de communications téléphoniques dans la journée, dans le cadre des obligations professionnelles engendrent, par réaction, un « *appauvrissement de la forme et de la qualité de l'interaction dans l'univers privé* » et un « *désinvestissement de la*

communication privée » (Gournay, Mercier, 1996 : 151), une tendance à la dépersonnalisation de la communication résidentielle.

La maison est un lieu de décompression. Les pratiques intrusives sont plus ou moins bien vécues par l'entourage familial. Afin de respecter les temps en famille, ne pas déranger, certains s'isoleront dans une pièce pour recevoir des appels ou en donner. Jean-Yves Authier, Yves Grafmeyer constatent que si les cadres s'isolent, c'est qu'ils ont leurs secrets alors que dans les milieux populaires, les échanges ont un caractère familial (Authier, Grafmeyer, 1997 : 56). « *Au-delà de l'articulation public/privé, le choix des espaces téléphoniques révèle la façon dont les individus gèrent leur rapport à l'intime et plus encore une représentation de soi.* » (Monjaret, 1997b : 111), dont chacun des membres d'une même famille envisage l'acte téléphonique. L'imposition de règles et d'interdits stricts, précis et permanents participe à la régulation des communications dans le foyer (Gadéa et *alii.*, 1991). Le groupe familial est là pour assurer un contrôle des normes de fonctionnement, celles-là mêmes qui posent les limites du convenable (Monjaret, 1996d, 1997b ; Belton, De Coninck, 2007), qui posent les limites de l'empiètement de la vie professionnelle à domicile (Singly, 2000). Le répondeur devient l'outil de filtre par excellence des appels reçus dont professionnels qui peuvent apparaître comme des « voleurs de temps » (Monjaret, 1997b ; Singly, 2000). Mais il s'agit aussi de respecter le temps des autres, de déterminer les moments les plus opportuns à la communication professionnelle et d'appeler en préférant se caler aux heures « ouvrables » (Gournay, Mercier, 1996 : 21-22).

VII.3. L'ordinateur domestique, un outil pour travailler

L'usage de l'ordinateur n'échappe à ce mode de régulations au sein de la famille. La présence d'un tel équipement (fixe ou portable) domestique doublé parfois de l'installation du courrier électronique incite à travailler à la maison en dehors des heures de travail imparties. Comme le téléphone, le micro-ordinateur a d'abord été un outil de travail, un outil de communication et de « télétravail » (Haddon, Silverstone, 1996 ; Appel, 2002 : 67).

VII.3.1. Un objet professionnel amical

Ainsi, les nouvelles technologies ont largement concouru au mouvement qui a conduit les cadres à travailler à domicile et de ce fait, ont modifié l'occupation des espaces domestiques sans obligation de posséder une pièce bureau : « *Si certaines formes de travail à domicile ou à proximité du domicile ont toujours existé (atelier de l'artisan, magasin du commerçant, cabinet du médecin ou de l'avocat), les modalités de séparation des espaces professionnel et privé étaient en général clairement définies. Dans la situation actuelle, il s'agit de créer un espace professionnel dans l'espace conçu pour un usage domestique* » (Authier, Grafmeyer, 1997 : 61). Jean-Paul Bozonnet « *montre* que *le micro-ordinateur est en train de s'introduire dans l'intimité domestique comme un intrus issu du monde du travail, même si par la suite, il n'y aura d'usage que ludique* » (Bozonnet, 1989 : 37). Cela rappelle quelque peu l'intégration du téléphone dans les foyers. Jean-François Robert (1998) confirme cet état de fait : l'utilisation de l'ordinateur a basculé, dit-il, du domaine *mystérieux, obscur et quasi hermétique* des professionnels, notamment utilisateurs de PC, vers celui de la pratique ordinaire et de la sphère domestique. La mobilité de ces objets technologiques en fait des objets « amicaux » (Monjaret, 2000).

Pourtant, les nouveaux acquéreurs répugnent parfois encore à invoquer l'aspect ludique de ce matériel : le coût que représente cet investissement financier et l'image de sérieux associée habituellement au produit les en dissuadent. Ils invoquent préférentiellement son rôle pour l'éducation (de leurs enfants), l'intérêt du traitement de texte et du gestionnaire des budgets. L'acquisition d'un ordinateur domestique apparaît « *comme une chance à saisir dans une société qui change* (…), *comme une planche de salut professionnel* », autrement dit un moyen de ne pas être dépassé, d'éviter de se retrouver licencié et au chômage (Bozonnet, 1989 : 32- 33). Ici cet outil installé à domicile devient un atout, contribuant à la poursuite inlassable de son instruction, et par là à un épanouissement professionnel.

VII.3.2. Jouer en travaillant, un comportement très masculin

Mais que sont ces utilisateurs de micro-ordinateurs ? Des passionnés, des cadres surchargés de travail, des télétravailleurs… Jean-François Robert constate que deux types d'usagers[63], co-existent : d'une part, les informaticiens et ingénieurs, passionnés par la résolution d'algorithmes, les mathématiciens passionnés par la recherche de solutions, et d'autre part les amateurs de jeu vidéo[64].

L'auteur précise que ces pratiques ludiques semblent davantage masculines, les femmes en font un usage plus strictement professionnel : « … *sa femme, Laurence, paraît plus réservée sur le sujet ; elle ne se sert que de temps en temps du traitement de texte dans le cadre de son travail d'institutrice* » (Robert, 1998 : 244), « *pour elle l'ordinateur est essentiellement un instrument de travail* » (Robert, 1998 : 245). Les hommes utilisent plus facilement toutes les fonctions de l'ordinateur, tant ludiques que professionnelles tandis que les femmes en restreignent l'usage. Les hommes sont dans un principe de continuum et les femmes de séparation.

Et comme toute activité, c'est l'intensité de la pratique qui peut poser problème entre conjoints et membres de la famille. Des solutions sont parfois trouvées, les compromis parfois nécessaires. Jean-François Robert donne l'exemple de conjoints qui « *sont parvenus à un modus vivendi en faisant migrer l'ordinateur du coin bureau vers le salon afin qu'Eric soit au moins physiquement proche de sa femme lorsque celle-ci lit ou regarde la télévision* » (Robert, 1998 : 245).

Du passionné au bourreau de travail, l'absorption dans l'activité peut avoir un effet similaire : « *La perte de la notion du temps qu'engendrent ces passions peut conduire à l'abandon d'autres activités ou prendre le pas sur l'alimentation ou le sommeil* » (Robert, 1998 : 259).

---

63 Son enquête datant de la fin des années 1990, on peut supposer que d'autres profils d'utilisateurs se sont ajoutés.

64 Deux formules caractérisent ces différents types d'utilisateurs : « remember and type » pour les utilisateurs, davantage professionnels, de PC, et « look and clic », pour ceux de Macintosh, davantage ludiques et créatifs.

La passion du jeu n'est alors plus source de réparation, les conséquences de l'activité s'apparentant à celles du travail. Est-ce ces comportements qui définissent les télétravailleurs ?

VII.3.3. Le télétravail : c'est du sérieux.

Selon Leslie Haddon, Roger Silverston, les télétravailleurs sont « *les personnes qui exercent à domicile et qui utilisent au moins un micro-ordinateur et un téléphone dans le cours de leurs activités professionnelles. Cette définition recouvre par conséquent aussi bien les initiatives de professions libérales et de quelques salariés, que les programmes de télétravail lancés et encadrés par des entreprises* » (Haddon, Silverstone, 1996 : 2). Ils peuvent être indifféremment concepteur de logiciels, secrétaire travaillant sur traitement de textes, comptable, rédacteur en chef, consultants, directeur général…

Selon eux, « *fondamentalement, les télétravailleurs constituent un groupe très hétérogène* » : ces individus « *sont en effet issus d'horizons différents, leurs expériences de ce mode d'exercice variant au cours du temps, certains d'entre eux l'abandonnant pour revenir au travail en entreprise après un délai plus ou moins long, ou encore cessant complètement toute activité professionnelle* » (Haddon, Silverstone, 1996 : 2).

Parce qu'ils travaillent en partie chez eux pour préparer leurs cours, corriger des copies, les enseignants s'apparentent aux télétravailleurs ; ils font l'usage de TIC, certains à des fins exclusivement professionnelles (traitement de texte), d'autres, pour des raisons professionnelles et privées : « *maintenant elle a même un ordinateur portable pour elle toute seule et elle s'en sert tous les jours, au moins pour vérifier des messages internet.* » (Parmentier-Szmidel, 2002 : 90).

Tout ceci ne nous dit rien du contenu du télétravail. Plusieurs formes existent en fonction des objectifs professionnels : les technologies d'information et de communication (TIC) peuvent être des outils indispensables, les TIC simplifient ou accélèrent le travail, et « *les TIC constituent bien plus qu'une aide* (…), *compte tenu de l'ampleur des tâches à effectuer et des délais imposés* » (Haddon, Silverstone, 1996 : 3). Ces auteurs se demandent alors « *comment des technologies destinées ou utilisées principalement à des fins professionnelles peuvent-elles devenir utiles dans la vie des*

ménages, trouver des applications domestiques et être utilisées par d'autres membres de la famille ? » (Haddon, Silverstone, 1996 : 4).

Le téléphone et ses périphéries, l'ordinateur équipé d'Internet participent d'un environnement favorable à l'immersion de la sphère professionnelle à domicile[65]. Toutefois, l'aspect communicationnel ne suffit pas à saisir la place, symbolique ou effective du travail à domicile. L'activité professionnelle englobe bien d'autres impératifs, et il nous faut maintenant aborder d'autres de ces facettes.

VIII. Travailler à domicile

Les formes du travail à domicile dépendent largement du type de profession exercée, de sa fonction autant que de l'organisation du travail et de la raison sociale de la société qui embauche ou que l'on dirige. Entre ramener ponctuellement des dossiers professionnels à la maison et faire du domicile, son lieu de travail quotidien, par choix ou par obligation (absence de bureau dans l'entreprise ou attribution de quelques jours par semaine), la marge est grande, les cas de figure sont multiples. Les lieux de travail sont aménagés en conséquence, comme nous l'avons vu précédemment : si l'artisan, la couturière, reçoivent chez eux leur clientèle et le médecin, ses patients, l'architecte n'hésite pas quant à lui à utiliser son appartement non seulement comme un espace de travail, mais aussi comme un outil, et plus encore comme un témoin de son travail. Le chevauchement entre les espaces et les sphères apparaît plus ou moins prononcé. Chaque profession a sans doute sa manière de faire. Les pratiques dépendent aussi des situations familiales des travailleurs : le célibataire qui n'a pas les mêmes obligations que le père de famille sera plus ouvert à un « empiétement » du travail sur son espace domestique, le travail appartenant pour lui à sa sphère privée.

---

65 Dés lors que l'on souhaite examiner les mécanismes du « continuum, les pratiques du mail sont aussi à étudier. Dans le corpus sélectionné, rien n'est apparu sur cette question.

VIII.1. Des perceptions aux pratiques de travail à la maison

Bien que s'étant avant tout penchés sur « Les petits profits du travail salarié » au sein des lieux professionnels, Michel Bozon et Yannick Lemel (1990) ont questionné également les salariés sur leur position à l'égard du travail à domicile. Plusieurs attitudes, socialement et sexuellement, marquées, ont pu être dégagées : les hommes cadres, habitués à cet usage pour l'avoir pratiqué régulièrement, le considèrent comme normal ; les ouvriers ne l'envisagent pas comme possible, du fait, en particulier des contraintes techniques ; les femmes cadres l'accepteraient s'il était inscrit dans les horaires de bureau tandis que les femmes employées et ouvrières s'y opposent explicitement. Si les femmes refusent généralement un débordement du professionnel sur le domestique, elles craignent et refusent autant la disparition des contacts sociaux que leur procure l'activité professionnelle. Les auteurs montrent par ailleurs l'existence d'une communauté de préoccupations (d'ordre ménager) qui n'ont pas d'équivalent chez les hommes. Les contraintes professionnelles peuvent jouer le rôle de contrepoids aux contraintes et aux valeurs de l'univers domestique. Travailler même ponctuellement peut être donc considéré comme une échappatoire.

Qu'entend-on par travailler ? On le sait, il y a « travailler » et « travailler » ; ce terme est suffisamment flou pour être attribué à des activités qui ne relèvent pas à proprement parler du travail salarié. Ainsi, pour les ouvriers, « (…) *les nombreuses activités utilitaires, voire productives, du temps libre,* (…) *constituent parallèlement une sorte de second travail, plus indépendant, plus valorisé* » (Bozon, Lemel, 1990 : 126). Michel Bozon et Yannick Lemel expliquent que les ouvriers privilégient l'idéal du travail libre. Se pose alors la question du profil et du statut des activités, de leur cumul avec des activités salariées. Par exemple, un propriétaire terrien peut s'occuper de ses terres et ses bêtes tout en allant travailler à l'usine. Ses activités agricoles peuvent se présenter comme un second emploi.

Comme l'a noté Florence Weber, pour les ouvriers, la « bricole » agricole qui s'insère dans les interstices du travail salarié, occupe les temps libres, dans la semaine, en vacances pour finir en apothéose à la retraite, mais cela suppose une stabilité domestique. Pour les cadres, le « hobby » agricole prend son sens dans une perspective de reconversion professionnelle (Weber, 2001 : 98). « *Si l'agriculture à temps complet*

oscille entre sa définition comme entreprise et sa définition comme famille, l'agriculture à temps partiel telle qu'elle est pratiquée dans cette région par le personnel de l'usine se subdivise clairement entre d'un côté un idéal d'entreprise (prôné par les petits cadres) et de l'autre une pratique familiale (mise en œuvre par les ouvriers). » (Weber, 2001 : 95). Les agriculteurs peuvent donc jouer sur différents registres (hobby, bricole, second emploi, travail salarié) suivant la période de leur vie, les nécessités économiques et leur statut professionnel.

Travailler chez soi peut vouloir dire, par ailleurs, exercer exclusivement à domicile, faire de son logement ou d'une partie du logement, son bureau. Nous l'avons vu, le développement des techniques de télécommunication, en contribuant à l'essor du télétravail, a permis l'imbrication travail/domicile.

Cette imbrication n'est cependant pas nouvelle. Certains acquièrent leur logement grâce à la fonction, aux métiers qu'ils exercent, c'est le cas de la loge des concierges ou des gardiens. Lieu de travail et lieu résidentiel s'enchevêtrent alors. L'espace domestique peut donc être un lieu de travail pour ses occupants ; et nous ne parlerons pas ici du fait qu'éduquer ses enfants, faire le ménage, etc. sont des activités, bien que non rémunérées, interprétées par certains sociologues, à l'origine féministes, comme du « travail ». Ces tâches domestiques et parentales peuvent, pour ceux qui le souhaitent et le peuvent financièrement, être déléguées (Kaufmann, 1996). Dans ce cas, l'espace domestique d'autrui devient un lieu de travail. Cet espace peut être parfois institutionnalisé, professionnalisé

VIII.2. Le travail, une histoire de famille (au figuré et au propre)

Les « Villages d'enfants SOS », ONG, que nous décrit Violaine Appel (2002) en sont un exemple, peu connu. La famille, c'est alors du travail ; une famille sociale constituée autour de figures centrales : la « mère » et la maison.

Ces villages qui accueillent des enfants orphelins regroupent en leur sein des pavillons, « unités «familiales » tenues par des « Mères SOS » et des maisons collectives (administrations, salles de jeux …). Ces mères salariées sont présentes au quotidien et dans la durée et ont un « logement de travail ». La politique et la philosophie de l'association fondent cette organisation qui veut que les sphères, privée et

professionnelle, de ces « mères » se superposent, et « *comble du paradoxe, la seule vie privée reconnue de ces femmes est celle liée à leur congé. Elles doivent alors obligatoirement quitter la maison familiale pour rejoindre " un appartement situé en dehors du village, destiné au personnel, en priorité pour le repos des mères SOS. Inutile de préciser que la quasi totalité d'entre elles sont « célibataires » et vivent seules avec les enfants.* " » (Appel, 2002 : 66). On se trouve là devant une belle illustration d'interpénétration des sphères et d'un espace domestique professionnalisé autour d'une métaphore familiale.

La famille nucléaire, plus commune, n'est pas seulement une unité de reproduction, elle est aussi une unité de production. On fait des affaires en famille. Michel Bauer l'a largement démontré : « *L'entreprise est souvent une réalité familiale avant d'être une réalité économique* » (Bauer, 1991 : 23). De l'artisan à l'entrepreneur, au dirigeant même, la famille peut être détentrice d'un capital, d'un fort pouvoir économique. Elle n'est donc pas étrangère au système de production.

Le « choix » du conjoint se caractérise généralement par une homogamie socioprofessionnelle. Le lieu de travail est un lieu propice aux rencontres. Mariés, les conjoints peuvent être amenés à travailler ensemble. Les travaux mettent l'accent sur la place des femmes. La femme aide à titre secondaire ou principal. Son activité se situe entre le bénévolat, l'association et le salariat (Gadéa et *alii.*, 1991 : 48). Ce sont ces conditions qui font dire à ces auteurs que si il y a travail de couple, il y a surtout métier d'homme (Gadéa et *alii.*, 1991 : 16).

Les enfants peuvent aussi être impliqués. Selon Michel Bauer (1991) qui a écrit sur les dirigeants et l'impact des relations familiales dans le développement des entreprises familiales, l'ouverture du capital à l'extérieur de la famille est difficile voire impossible. Quand se pose la question de l'héritage et surtout de la succession du dirigeant, dès lors qu'il y a plusieurs enfants, même si « *une tradition égalitaire semble prégnante* » (Bauer, 1991 : 40), discordes et conflits apparaissent sauf si une relation de type « *patron-dauphin* » a préparé la passation avec le « *fils infant* ». D'autres situations sont possibles : une prise de pouvoir prématurée de l'héritier, le père refusant alors de céder sa place, ou l'adoption d'une stratégie consistant pour le fils à développer de nouvelles activités qui deviennent indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise : « *le caractère familial de la firme, et de la transmission, joue alors comme un moteur de*

développement » (Bauer, 1991 : 39). La famille est elle-même un vivier de futurs dirigeants ; cependant, « *pour avoir une chance non négligeable de trouver parmi ses enfants quelqu'un qui ait envie de reprendre l'entreprise, et qui en soit capable, le chef d'entreprise a intérêt à avoir un grand nombre d'enfants. Mais de fait, il crée les conditions d'un émiettement du capital et de conflits patrimoniaux. L'avenir de l'entreprise familiale et de sa pérennité sont entièrement inscrits dans cette contradiction familiale* » (Bauer, 1991 : 42). Les relations qu'entretient le dirigeant avec ses enfants fondent l'hérédité professionnelle qui prend ses formes autant dans la transmission d'un capital que dans la transmission de savoir-faire, de compétences, ceux-là mêmes qui définissent un métier.

Grandes ou petites entreprises, il n'est pas rare de voir des enfants poursuivre la profession d'un parent (Gadéa et *alii*, 1991 : 51) ; c'était souvent le cas dans les métiers de l'artisanat. Ils sont formés puis embauchés (rémunérés ou non ou sur-rémunéré – la curée). Nous nous trouvons devant une sorte de conception familiale du métier. Pour Michel Bauer, la firme artisanale est l'exemple type où la famille se confond avec le dirigeant-propriétaire : ainsi, nous dit-il dans une menuiserie, en dehors du patron, les seuls membres du personnel sont le fils qui apprend le métier et l'épouse qui sans être déclarée tient la comptabilité. «*De surcroît la firme porte le nom de famille du père,* (…) *l'atelier se situe géographiquement dans un hangar construit au fond du jardin de la maison familiale, et* (…) *le tiroir-caisse sert aussi de porte-monnaie familial* » (Bauer, 1991 : 25). Dans ce cas, « l'institution famille » se superpose à « l'institution entreprise ». « *Tout ce qui affecte l'une, affecte aussi l'autre : il n'est pas possible de penser l'une indépendamment de l'autre* » (Bauer, 1991 : 26).

Cette configuration est néanmoins perméable au changement : dès lors que l'équilibre de ce patrimoine familial et professionnel est remis en cause par l'éclatement des membres de la famille, par un déplacement de l'espace de travail hors du cadre familial, par de l'embauche de nouveaux salariés (hors de la famille), etc., c'est tout le système de fonctionnement qui est fragilisé. L'autonomisation des membres conduit à la « décohabitation » des générations (Gadéa et *alii.*, 1991 : 6-7). Un processus de séparation entre la famille et l'entreprise est alors entamé ; mais dans la mesure où la dispersion du capital, du pouvoir et du nom de la firme est plus difficile, « *la*

différenciation reste inachevée » (Bauer, 1991 : 26). Le travail et la famille sont deux sphères qui restent à concilier.

VIII.3. Gérer des journées chargées

Les travailleurs évoquent généralement le souhait d'un équilibre entre le travail, la famille et le loisir, mais cette quête n'est pas toujours atteinte parce que non facilitée par les conditions professionnelles et aussi matérielles. En fait, « *la demande de temps familial accru exerce une pression sur le temps consacré au travail, tandis que la demande de temps libre conduit à la recherche d'une concentration du temps de travail.* » (Pronovost, 1994 :101). Il s'agit pour chacun de gérer au mieux son emploi du temps, de faire avec tous les temps sociaux.

L'agenda personnel est l'outil indispensable à l'orchestration des contraintes fixes. Il est, à ce titre, plus qu'un pense-bête, un guide qui aide à assumer une (sur)charge de travail. Il est un relais au passage à l'action car il permet d'enchaîner et plus encore d'ajuster ses activités, c'est-à-dire d'évaluer le temps nécessaire pour accomplir telle ou telle action. Céline Truding (1997) dans son mémoire de DEA, remarque d'ailleurs, que les termes annotés sur l'agenda sont souvent des verbes d'actions : téléphoner, écrire à, aller à, faire. Pour les retraités, ces termes résonnent autrement : sortis de la « vie active », ils cherchent à se rassurer et à combler leur vie quotidienne en notant, prévoyant leurs activités. Sentiments et comportements que n'ont pas les salariés pris dans les obligations de leur vie active. Les données professionnelles sont, d'ailleurs omniprésentes dans leur agenda. Le carnet d'adresse qui y est parfois joint dévoile leurs réseaux à la fois, professionnels et personnels (Truding, 1997 : 103). Chaque page de l'agenda ouvre les perspectives d'une journée.

La journée peut pleinement commencer après sa consultation. Les télétravailleurs étudiés par Leslie Haddon et Roger Silverstone (1996) organisent leur temps de travail selon trois principes distinctifs : il y a ceux qui, se calquant sur la vie de famille, travaillent pendant les heures de bureau ; il y a ceux qui préfèrent un morcellement de leur tâche, en dehors des heures de bureau, parfois en soirée ; il y a ceux, enfin, qui intègrent leur activité professionnelle aux rythmes domestiques, l'intercalant entre les tâches ménagères. Ces organisations temporelles « *influencent certainement le mode*

d'utilisation des TIC au foyer - ainsi que les plages horaires consacrées à la télévision, à la vidéo ou encore à la radio » (Haddon, Silverstone, 1996 : 6). Les auteurs constatent que la souplesse apportée par le télétravail dans l'organisation même du travailleur et dans sa gestion du temps est limitée, d'une part, par des facteurs extérieurs, comme la nécessité de coordonner ses activités avec les salariés qui travaillent aux heures ouvrables de bureau, ou l'obligation d'être toujours joignable à certaines heures, et d'autre part, par des facteurs internes au foyer, concernant les personnes, principalement les femmes qui, n'étant pas en mesure de payer une garde pour leurs enfants, se trouvent à devoir travailler lorsque ces derniers ne sont pas à la maison ou lorsque leur conjoint peut s'en occuper (Haddon, Silverstone, 1996 : 5). Les femmes très investies dans leur carrière professionnelle n'hésitent pas à ramener à la maison des dossiers qu'elles traiteront le soir (Moisset, 2001). Il en est de même des hommes.

On le voit ici, la coupure entre la vie de travail et la vie de famille (domestique), plus ou moins franche, et la façon de la gérer, plus ou moins facilement, dépendent du statut du salarié et de sa conception de la carrière ainsi que des conditions économiques et matérielles de son activité.

Partons de l'exemple de quelques catégories socioprofessionnelles spécifiques pour mieux saisir ce qui se passe. Les enseignants vivent sous l'emprise psychologique et tangible de leur obligation professionnelle. Il travaille tard le soir ou tôt le matin pour ceux qui ont des enfants (Parmentier-Szmidel, 2002 : 67), le week-end pour ceux qui souhaitent avoir des moments de récupération en semaine. Le bureau peut devenir un sanctuaire privé, un lieu de détente et de travail à la fois (Parmentier-Szmidel, 2002 : 101-102). Si l'activité des enseignants se réduisait à la préparation de cours et aux corrections de copies, la délimitation spatio-temporelle de leur tâche serait plus facile et « empoisonnerait » peut-être moins leur vie familiale, car en réalité leur activité en inclut bien d'autres, comme lire, regarder la télévision, écouter la radio, surfer sur Internet pour se nourrir culturellement et enrichir ainsi leur enseignement (Parmentier-Szmidel, 2002 : 65).

Toutes ces activités qui peuvent être classées dans les « loisirs culturels » sont utiles au travail. Ces résultats sont confirmés par Olivier Godechot, Martine Lurol et Dominique Méda qui écrivent, à propos des « loisirs culturels » : « *Toutefois ces dernières activités ne sont pas non plus sans lien avec le travail puisqu'elles permettent, entre autres*

choses, d'accroître ou de conserver un capital culturel, voire, parfois, des compétences directement utiles au travail (par exemple pour les professeurs) » (Godechot et *alii.*, 1999 : 4). Les domaines du loisir et du professionnel se mélangent, se combinent. Le fait de pouvoir user de son temps en dehors des heures de cours et de réunions est une autre des spécificités de cette profession. Cet avantage ne doit pas cacher certains inconvénients : difficultés à évaluer et, en conséquence, à organiser, le temps et l'étalement du travail, grignotage de la vie en famille qui se traduit par un manque de disponibilité (Parmentier-Szmidel, 2002 : 73-74).

Quant aux indépendants, du moins à ceux de l'échantillon de Charles Gadéa, Annie Rieu et Odile Saint-Raymond, ils « *travaillent beaucoup : longues journées de travail, peu de jours de congé dans la semaine et peu de vacances dans l'année. Mais il y a ceux qui essaient de s'organiser en s'imposant des horaires réguliers et ceux qui n'y arrivent pas ou ne peuvent pas en raison de la nature de leur travail ; s'y ajoutent ceux qui ne veulent pas le faire.* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 50-51). Certains font une pause sieste dans la journée préférant travailler la nuit (Gadéa et *alii.*, 1991 : 83). Le temps de la routine est aussi chamboulé par celui de l'urgence : « les acharnés » du boulot font des dépassements horaires en soirée et le week-end. Ces conditions temporelles ne sont pas propre aux indépendants.

Il en est de même pour les cadres. Michel Lallement restitue le témoignage d'un chef de service d'une société de jeu vidéo qui va dans ce sens : « *Ca m'arrive d'emmener du boulot à la maison… quand y a des projets finissants, quand le projet est attendu par un autre service. Si on ne le fait pas, c'est bloquant. Autrement, il m'arrive de faire des tests de logiciel à la maison mais je ne fais de création.* » (Lallement, 2003 : 112). Pour ces professionnels, le temps de travail est élastique, allant autant vers son extension que sa réduction. Mais sa flexibilité a ses revers : le travail « mange » ainsi la vie familiale (Lallement, 2003 : 97). Ou bien, « *comme le dit Robert, sa femme " a parfois l'impression de vivre dans un bureau* " » (Gournay, Mercier, 1996 : 31). Les professionnels (cadres du tertiaire, parisiens ou jeunes intérimaires provinciaux) étudiés par Thierry Pillon considèrent que l'emprise du travail va jusqu'à la « colonisation » de la vie familiale : « *le travail me suit partout, ma femme dit que j'habite le bureau à la maison* » (Pillon, 1997 : 54). Le comportement du travailleur ne change pas radicalement dès lors qu'il est sorti de son entreprise car il est habité par son travail.

Le travail occupe et préoccupe. L'occupation mentale du travail (état d'absorption) se double d'une occupation spatiale par le travail. L'appropriation des espaces domestiques est réelle, le bureau ne suffit pas toujours ; ainsi des coins sont momentanément appropriés, en fonction des besoins ou des envies (Authier, Grafmeyer, 1997 : 56). L'espace professionnel, c'est-à-dire réservé aux activités de travail est un territoire extensible. Les usages spatiaux, les modes d'« habiter » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 82) sont fortement liés aux façons de concevoir le travail et la famille, ces dernières pouvant évoluer au fil du temps. Des revenus faibles conduisent, nous l'avons vu précédemment, plutôt à une « indissociation » des sphères et des espaces. La naissance d'enfants et des revenus plus confortables tendent à l'abandon de cette fusion. Pour autant, si le marquage des frontières peut être plus ou moins prononcé suivant les périodes de la vie, si le fait de travailler à la maison n'implique pas nécessairement une présence continue : « *Seules certaines tâches se font au lieu de travail contigu au domicile, ce qui permet sans doute une certaine distanciation par rapport à celui-ci.* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 51), il reste qu'une grande part du travail des indépendants s'exécute à domicile ou dans des locaux situés à proximité de ce dernier.

Et dans un certain nombre de cas, les lieux et leurs modes d'occupation participent à l'image de marque professionnelle qu'il faut préserver car elle est donnée à voir aux clients, aux patients (Gadéa et *alii.*, 1991 : 70). L'architecte va jusqu'à faire de sa maison, le témoin de ses compétences et la fait visiter. Les « indissociés » ont parfois du mal au maintien cette image. La vie de famille, dans ce cas, peut être plus envahissante : « *On peut supposer que le rapport entre vie familiale et vie professionnelle, du fait de cette présence permanente, ne sera pas le même pour eux et chez ceux qui sont amenés à bouger, à changer de cadre de travail, à être absents de chez eux une partie de la journée ou de la semaine.* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 51).

VIII.4. La famille envahissante ou contrariée

Les travailleurs indépendants, artisans ou libéraux jonglent avec la présence familiale à domicile aux heures de travail : « *Nos interlocuteurs nous ont surtout parlé des bruits occasionnés par les enfants qui courent dans l'appartement situé juste au dessus du cabinet, des odeurs qui peuvent trahir la présence d'une vie familiale dans la proximité,*

ou encore du dérangement causé par le téléphone le soir pour des raisons professionnelles. A moins de résider à un kilomètre de son lieu de travail, on peut considérer que l'indépendance n'est jamais totale. Pour reprendre les termes d'un de nos locuteurs, pour être efficace et réelle " la dissociation doit être dans la tête ". » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 108). Souvent la primauté est accordée à l'activité professionnelle au nom de l'intérêt collectif.

L'éducation des enfants passe alors par l'inculcation du respect de la vie professionnelle du ou des parents, des règles strictes, et des interdits tels que ne pas solliciter le parent dans l'exercice de son activité, ne pas déambuler dans son espace de travail, ne pas faire de bruit. La nuisance sonore reste la préoccupation principale dans le cas d'enfants en bas âge : « *comme il est difficile d'exiger des enfants en bas âge un calme absolu on procède à une isolation phonique renforcée* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 111). Les interactions ponctuelles entre adultes et enfants appellent des négociations qui circonscrivent les limites du possible.

Si la vie de famille peut gêner le professionnel dans l'exercice de ses fonctions, la vie professionnelle peut, elle, avoir des répercussions sur la famille. Tout dépend donc du point de vue adopté, de la perception des choses. Un architecte pense ainsi que sa femme est favorable à cette proximité de travail ; en revanche sa femme trouve que cette situation l'empêche de voir suffisamment son mari (Gadéa et *alii.*, 1991 : 69). Selon François de Singly, « (…) *les tensions qui naissent dans la vie quotidienne viennent de la manière dont l'autre, le partenaire, interprète le fait que son conjoint revendique son intimité personnelle. C'est ainsi que le travail professionnel apporté à la maison pour être effectué le soir n'est pas nécessairement mal vécu par le partenaire contrairement à un long coup de téléphone à un ami. La légitimité du travail professionnel et celle de la relation amicale, prise sur un temps considéré comme devant être commun, diffèrent.* (…) *Il est nécessaire que chaque demande d'indépendance soit approuvée par l'autre.* » (Singly, 2003b : 92-93).

En ne permettant pas une coupure franche, telle que la connaissent les ouvriers en l'absence d'outil de production, le travail professionnel à la maison qui n'a pas d'heure, peut engendrer des désagréments plus ou moins déstabilisants, irritants pour le conjoint ou les enfants.

Si trop de présence professionnelle, mentale ou effective, a ses effets, que dire des absences répétées dues à des métiers qui demandent des déplacements réguliers (Belton, De Coninck, 2007 : 93). Ainsi, les départs des électriciens dus aux déplacements répétés et de longue durée sur des chantiers du bâtiment ne sont pas appréciés par leur famille (Ghasarian, 2001 : 37) ; les absences du père sont vécues comme une manière de déserter le foyer, d'échapper à son rôle, ses responsabilités. Elles inquiètent aussi et ont des conséquences sur la vie de famille. Tout est dans l'équilibre des engagements professionnels.

VIII.5. Prolonger la vie de travail en recevant des collègues

Le foyer est d'abord le lieu de la famille. Michel Lallement remarque que « *Pour la grande majorité des salariés à temps partiel* (à La Poste) *interrogés, on ne mélange pas travail et hors travail. Autrement dit les contacts avec des collègues de travail sont plutôt rares hors de l'univers professionnel. Si l'on s'arrange certes pour prendre ses pauses avec certains collègues plutôt qu'avec d'autres, s'il y a des pots de temps en temps, etc. la vie au bureau est une chose, le hors travail en est une autre. Preuve à nouveau que le principe des vases communicants ne peut guère s'appliquer simplement aux temps sociaux : il ne suffit pas de " vider " un peu de travail pour que, de façon immédiate et mécanique, les temps s'équilibrent et que la vie hors travail soit vécue, dans ses dimensions multiples, sur le mode d'épanouissement personnel.* » (Lallement, 2003 : 158-159). Ces employés établissent des frontières entre la vie de travail et la vie hors travail.

Les employés de banque et d'assurance qu'a interrogés Michel Burnier (1985) ne tiennent pas à prolonger leur relation professionnelle à l'extérieur de leur bureau. L'auteur explique cette attitude par l'ambiance routinière qui y règne et par un travail peu valorisant qui pousse à la rêverie, aux bavardages, à une faible sociabilité. « *C'est un monde extrêmement fuyant. Les gens trouvent le moyen d'en faire le moins possible, et il y a un consensus sur ce plan avec les directions d'entreprises* » (Burnier, 1985 : 112).

Autres cas de figures : les égoutiers ouvriers qui eux socialisent plus fortement au travail ne se reçoivent pas non plus entre eux, contrairement à leurs cadres (Jeanjean,

2006). Certains groupes sociaux plus que d'autres préservent leur intimité familiale. Et quand il y a, malgré tout, réception, le choix du lieu est également significatif : ainsi les ouvriers travaillant dans une usine de confection du bocage vendéen se reçoivent dans leur cave à la fin de journée pour y boire entre hommes, à l'écart du cœur du foyer familial. La famille n'est alors pas forcément concernée, n'est pas conviée. « *Ces instants leur offrent la possibilité* (…)*, de reconquérir quelques espaces d'autonomie dans un foyer dominé par la présence féminine, et d'affirmer leur virilité grâce à l'alcool devant les copains et les collègues* » (Rapin, 2005 : 92). Les femmes, quant à elles, entretiennent des relations amicales moins collectives, elles peuvent, par exemple, inviter une amie à prendre le café le week-end puis, être invitée en retour (Rapin, 2005 : 35). La différenciation sexuelle spatiale et sociale est très prégnante dans ces milieux populaires, elle est à prendre en compte dans la compréhension de ces pratiques de sociabilité, qui semblent cependant s'être amoindries suite aux contrôles d'alcoolémie qui se sont accrus sur les routes. Les collègues ne font pas toujours de bons amis.

Catherine Paradeise avait déjà noté en 1980 cette différenciation sociale : dans les milieux aisés, à la différence des autres milieux, ouvriers en particulier, les réceptions sont de mise ; l'entretien des bonnes relations professionnelles participe à la carrière du mari. Amis ou relations professionnelles sont deux catégories pouvant se chevaucher (Paradeise, 1980). Cette commensalité de fonction chez les dirigeants est confirmée par Nicolas Herpin et Daniel Verger (1999). « *Ainsi, rappelle-t-elle, la proposition de Halbwachs, selon laquelle la nature des liens sociaux établis dans la vie professionnelle influe sur la nature des relations hors de l'espace de travail se trouve confirmée* (…) » (Paradeise, 1980 : 597). Des hiérarchies relationnelles marquent les façons de se recevoir, de tisser des réseaux et de les entretenir, façonnent les modes de sociabilité.

IX. Pour conclusion

Les activités à domicile (habiter, occuper l'espace domestique, l'aménager (décorer, bricoler), se divertir, soigner son corps, se reposer, communiquer, travailler) emplissent le quotidien ordinaire des actifs, hommes ou femmes. Elles rythment les temps du foyer. C'est à travers elles que le travail s'immisce en son sein. Elles sont les témoins des différentes formes de cette insertion, de ses degrés et de sa nature. Le travail ne veut

rien dire en soi. Il est un construit social qui renvoie non seulement au statut de l'emploi, à une fonction et ses responsabilités, une activité et ses productions, à des compétences, à des valeurs, des rituels, etc., mais aussi à des lieux et des temps. C'est l'ensemble de ces registres qui constituent le travail. La prise en compte de chacune de ces facettes permet de mesurer les effets du travail à domicile, leur prégnance aussi, de saisir ses fonctions sociales, matérielles et symboliques. Dès lors, comment prétendre à la séparation exclusive de l'espace domestique et de l'espace de travail, chaque activité décrite nous prouve le contraire.

C'est au moment où le travail n'est plus, moment qui oblige à un retour forcé à la maison que sa conscience est la plus forte. La retraire ou le chômage[66] bouleversent la vie de la maison. Ces changements ont un effet sur le quotidien familial. Cela veut-il dire que le foyer se vide des marques signifiantes du travail, ou plutôt que les circonstances leur font changer de sens.

Ces conditions soulignent le fait que dans notre société : « *Vivre sans travail c'est vivre à contre-temps* » (Pillon, 1997 : 58). La retraite est un bon exemple de cette mise entre parenthèse sociale, supposée et effective. Elle modifie les comportements intra-conjugaux et ceux réservés à l'extérieur. La répartition sexuelle de l'habitat s'inverse : l'intérieur qui était féminin devient masculin et réciproquement ; les femmes ont davantage d'activités à l'extérieur, de mobilité et de relations de sociabilité (Caradec : 1994). Il n'en est pas de même pour les chômeurs qui eux reproduisent les schémas sociaux des actifs, voire en accentuent les formes : « *Dans le quotidien, l'emprise continue des valeurs fondatrices du travail professionnel se lit clairement à travers la temporalité qui rythme la vie des chercheurs d'emploi. Contrairement aux chômeuses qui s'investissent davantage dans les activités domestiques suite à une perte d'emploi, les hommes participent encore moins aux tâches ménagères après avoir quitté l'univers productif (Cf. Eric Maurin 1989) : pour les hommes, la participation aux tâches domestiques accentue le processus de déqualification sociale entamé par la perte d'emploi*. » (Lallement, 1996 : 237).

---

66 Conséquence d'une fermeture, d'une délocalisation ou d'une restructuration d'entreprise qui entraînent des licenciements, bouleversent la vie de l'entreprise, de l'établissement professionnel concerné autant que la vie domestique et familiale de ses employés (Monjaret, 2005c, d).

Dans les intérieurs domestiques, une part des objets est porteuse des mémoires du travail, d'une production, d'une situation, d'un lieu, de gens. Quand le travail effectif n'est plus, il n'est pas seulement souvenir, il est présent dans les esprits car il rappelle sans cesse les manques. Le salariat conditionne la consommation. Selon Michel de Certeau (1994), la société de consommation tire profit des loisirs, du bricolage, de l'habitat. La perte d'un emploi a des conséquences sur la famille en terme de baisse des revenus, de gestions budgétaires, réduisant ou du moins modifiant l'accès à la consommation. Elle a des conséquences aussi sur la fragilisation de couple (Schwartz, 1990), plus largement sur l'entourage familial. La famille prend un nouveau sens pour les individus qui la constituent. Les femmes de chômeur sortent du foyer pour travailler à l'extérieur tandis que les hommes se replient dans l'univers domestique. Dans tous les cas, cette situation de précarité invite à la débrouille, aux échanges, au troc - on connaît l'existence des systèmes d'échanges locaux (SEL) -, quand les réseaux de solidarités intergénérationnelles sont trop faibles (Pitrou, 1992). Car si ces derniers comblent certains manques, ils ne les remédient pas complètement. Les travailleurs manuels en particulier, mettent alors au service des autres leurs savoir-faire professionnels. Travail au noir ou petits arrangements, ces solutions sont importantes lorsqu'il s'agit d'arrondir ses fins de mois en attendant les contrats. On le sait, le cercle vicieux : sans travail pas de domicile, sans domicile pas de travail. Une des manifestations de la précarisation n'est-elle pas justement cette impossibilité d'articuler de façon satisfaisante la sphère privée et la sphère professionnelle ? Le chômage ne conduit-il pas à perdre progressivement l'habitude de sortir pour se rendre à son travail et également parfois celle de rentrer chez soi ? Et il n'est pas non plus moteur de mobilité, nous souligne Cécile Vignal (2006). Des contraintes financières, une faible qualification, n'engagent pas à partir, l'occupation d'un logement social, un conjoint salarié renforçant même la stabilité. Les individus ne veulent pas renoncer à ces ressources locales et familiales. Il arrive pourtant que certains s'aventurent dans la double résidence plutôt que de vivre le chômage. La vie balance à ce moment-là entre deux territoires : l'un défini par le lieu de travail, l'autre, par l'appartenance familiale et l'ancrage résidentiel. Cécile Vignal (2006) pointe ici les contradictions d'une société qui pousse à la mobilité et à l'accession à la propriété, et l'éclatement des vies que cela provoque. Dans des situations extrêmes, sans travail, sans domicile, les SDF se réapproprient la rue, les

moindres coins disponibles de l'espace urbain, ceux qui ne sont pas encore occupés par les équipements mobiliers ou les installations urbaines.

Le travail prend sa valeur dans sa négative, son absence. Le domicile ne peut se penser qu'en tenant compte de son écho positif ou négatif. Les activités des actifs ne peuvent se penser également qu'en tenant compte de l'agencement des temps sociaux. Si l'activité de travail est au centre de l'organisation sociale, chaque activité du quotidien résonne avec toutes les autres dont celle de travail, composant l'armature active d'une journée.

Investir l'espace, manger, dormir, jouer, communiquer, travailler, etc., « *L'habitat n'est d'ailleurs pas investi exclusivement de ces fonctions puisqu'elles peuvent toutes être accomplies à l'extérieur également. Mais au sein d'un groupe domestique, elles ont la caractéristique de se concentrer.* » (Segalen, 2006 : 208). Qu'en est-il alors de ces fonctions sur le lieu de travail ?

CHAPITRE II : UN « CHEZ SOI » SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

Le lieu du travail est un lieu, où les salariés peuvent travailler mais aussi manger, boire, décorer les murs, jouer, jardiner, aimer, dormir et plus exceptionnellement faire la fête, prendre un « pot ». Il peut être, de la sorte, considéré comme un espace de vie dans le sens où il est habité, apprivoisé par les individus qui l'occupent, et où les activités qui s'y déroulent ne se réduisent pas exclusivement à des tâches professionnelles. Certains le distinguent pourtant des « lieux de vie », l'en excluant donc. Ainsi, Marc Augé lorsqu'il parle de « l'éloignement des lieux de travail et des lieux de vie », laisse entendre que le lieu de travail n'est pas un lieu de vie (Augé, 1994 : 167). Ce qui n'est pas notre point de vue, ni d'ailleurs non plus celui qui tend à considérer l'entreprise comme un espace autonome et imperméable. Michel de Certeau est de ceux-là : « *Il faut pourtant se demander pourquoi ces expressions culturelles produites avec le vocabulaire des outils, des ustensiles, des vêtements ou des gestes quotidiens semblent s'éteindre devant la porte des usines et des bureaux. Dans les lieux où la production se concentre, la créativité n'apparaît que honteuse, camouflée dans les améliorations techniques minimes que la compétence professionnelle des travailleurs peut introduire à l'intérieur des normes imposées par la direction. Là, elle est réservée aux cadres, aux ingénieurs* (…) » (Certeau, 1993 : 216-217). Il est cependant certain que ces propos sont à contextualiser, car ils portent une position idéologique marquée temporellement. Au moment des années 1970-1980 comme nous l'avons vu dans la première partie de ce volume, nombreux seront les auteurs qui n'auront de cesse de montrer que les formes d'inventivité des ouvriers ont leur place dans l'entreprise, que la créativité, même si les expressions ouvrières sont différentes, n'est pas une spécificité des cadres. La « honte », le « camouflage » tiennent au fait que cette part créative officieuse s'inscrit dans une réaction aux conditions de travail aliénante. Dans tous les cas, si ces pratiques ne sont pas reconnues officiellement, elles existent bien. Dès lors, parler de leur extinction aux portes des usines et des bureaux tient de la rhétorique plus que de l'empirique, du symbole attaché à des perceptions plus que d'une réalité attachée à la pratique, du sens plus que de l'action.

Selon nous, les lieux de vie dont ceux de travail (sédentaire comme mobile) se répondent, se nourrissent mutuellement, se complètent comme ils peuvent aussi s'opposer, se confronter ou encore se confondre. François Lautier rappelle que « *le lieu de travail a longtemps été* (…) *une sorte de domicile bis* » (Lautier, 2000 : 72), « *constitutif du rapport à soi-même, aux autres* » (Lautier, 2000 : 79)[67]. Dominique Picard fait remarquer qu'au travail « *En fait on s'y comporte tantôt comme dans un lieu privé, tantôt comme un lieu public* » (Picard, 1995 : 52). Agnès Jeanjean, ayant suivi des ouvriers sur des chantiers à Montpellier, observe que ces hommes sont conduits « *non seulement à travailler très près les uns des autres mais aussi à prendre leurs repas, à se déshabiller, à faire sécher leurs vêtements, à se reposer et à se laver les uns devant les autres dans la rue* », elle poursuit, « *Lors de la pause de midi, certains ont pour habitude de dormir quelques dizaines de minutes* » (Jeanjean, 2006 : 170). Les modalités d'occupation des espaces de travail sont nombreuses et les activités au travail sont polymorphes. Ces pratiques sont soumises à un cadre législatif (règlement interne, conventions collectives et code du travail). Elles peuvent être interdites ou tolérées, et de ce fait plus ou moins valorisées par les salariés qui savent mesurer le degré de leur transgression. Sortir du cadre normatif appelle la sanction : « *Les ingénieurs s'abstiennent habituellement de visiter les ateliers la nuit ; en y passant pour vérifier les installations, ils ont découvert des ouvriers bien installés pour dormir, avec oreillers et couvertures. Ils ont ironisé sur ce " trois étoiles ", ont distribué des jours de mise à pied et décidé d'être attentifs aux horaires* (…) » (Weber, 2001 : 166). Comment expliquer ce besoin d'appropriation de ces locaux par les salariés? Quelles autres formes prend-elle ? Quelle fonction a-t-elle ?

Notre propos est donc ici de savoir plus particulièrement comment se réalisent, s'élaborent dans un tel contexte, la relation entre la sphère domestique et familiale et le lieu de travail, quelle est la place du domestique et du familial au sein des organisations professionnelles. Dans ce sens, il y a quelques années nous avions formulé l'hypothèse que les femmes actives n'ont pas été pour rien dans l'exportation de la vie domestique

---

[67] Selon François Lautier, cet espace perd aujourd'hui, tendanciellement tout au moins, sa stabilité et sa matérialité ; « *l'entrecroisement sans solution de continuité entre la ville et les lieux de travail* » (Lautier, 2000 : 79), sous l'effet de nouvelles structurations (télétravail, flux tendu, externalisation…), transforme le processus de mobilité en une errance. Cette tendance n'efface pas pour autant les modèles préexistants.

au travail, du moins de certaines pratiques (décoration, pause café-thé) (Monjaret, 2002a), mais elle nous semble aujourd'hui trop restrictive pour aborder le thème qui nous intéresse. Michel Bozon et Yannick Lemel dans leur article sur « Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés » (1990) ont, sans aucun doute, été les plus complets sur le sujet, établissant un tableau des différentes pratiques des salariés toutes hiérarchies confondues dans des secteurs professionnels multiples ; nous utiliserons d'ailleurs, largement leurs résultats. Cette étude quantitative offre des pistes précieuses aux ethnographes soucieux d'aborder de façon plus pointue la réalisation des activités dans des structures dont l'organisation est régie par des règles et des normes.

Ces approches évitent une vision fonctionnaliste et réductrice des mondes du travail. Nous ne nions cependant pas que le travail reste une norme et une valeur sociales centrales dans la compréhension de notre façon d'être et de vivre. Mais « *Les manières de vivre le travail sont d'abord des manières de vivre au travail.* » (Flamant, Jeudy-Ballini, 2002 : 15), ce qui oblige à prendre en considération les subjectivités et par là des expériences singulières dans la fabrique du social (Julien, 2005), le subi, le choisi, et le partagé dans le cadre des expériences du quotidien professionnel.

Autrement dit, que fait le salarié arrivé sur son lieu de travail, un lieu régi par un règlement ? Ne se préoccupe-t-il que de son activité professionnelle ou a-t-il d'autres activités, par exemple à caractère domestique, au cours de sa journée ? Quelle part a le travail dans ces activités que certains pourraient qualifier de « périphériques » ? Peut-on alors penser le lieu de travail comme un espace domestique ? Comment s'effectue le « continuum » de l'espace du domicile à celui de travail ? Quelle place a la famille dans ce processus ? Telles sont les questions auxquelles nous aimerions répondre dans ce chapitre, et ce malgré le peu de littératures sociologiques et ethnologiques disponibles sur le sujet, ou du moins le peu d'auteurs qui en font leur objet d'étude principal.

I. Inscription territoriale du lieu de travail et réseaux familiaux

Lieu d'habitat et lieu de travail s'inscrivent le plus souvent encore sur un territoire commun. Même si les configurations sont très différentes en ville et à la campagne (éloignement, transport…), il reste que le lieu de résidence, parce qu'il sous-entend un ancrage familial, est un des motifs d'arbitrage dans le choix d'un emploi et de son lieu

d'exercice. Partir peut impliquer de perdre, en s'éloignant, ses réseaux locaux de solidarité, ceux-là sont d'autant plus importants dans des contextes de précarité. En outre, la possession d'une maison, symbole d'une réussite sociale et familiale, invite à la sédentarité. Là encore, un soutien familial pour l'accession à la propriété existe. Ces facteurs expliquent ce localisme qui a aussi ses travers, car pour rester prés de leur famille, nucléaire ou élargie, les personnes acceptent les emplois disqualifiés qui se présentent à elles plutôt que de quitter le giron familial, s'enracinant parfois dans la précarité, et pour certains d'entre elles s'enferrant dans une attitude attentiste, comme nous avons pu l'observer à La Gacilly où sont implantés les établissements Yves Rocher (Le Chêne, Monjaret, 1992b, 1994).

Mais il arrive que les salariés fassent le choix de la mobilité ou y soient contraints, conjoint et enfants ne les suivant alors pas forcément (Vignal, 2006) ; quand la situation se prolonge, que le rapprochement des conjoints est perçu comme une nécessité, une mobilité affective et effective (Desjeux et *alii.*, 1998 : 30) peut être engagée, l'un des conjoints rejoignant l'autre, ce qui l'oblige à quitter son emploi ou à demander une mutation. La proximité affective et familiale appelle une proximité spatiale. Cette volonté peut se traduire jusque dans la réduction des trajets entre le domicile et le travail, et par conséquent leur durée. La famille interfère sur les choix professionnels, modèle des choix de vie ; elle a même une place non négligeable dans l'activité économique, en intervenant à différents niveaux du système, et ce sans parler des dirigeants et de leurs héritiers.

De l'embauche aux contrôles de ses membres, elle a une part active dans le fonctionnement des organisations (petites ou grandes entreprises, établissements publics ou privés en zone rurale ou urbaine), dans le maintien d'un marché de l'emploi local qui n'est pas le fait d'un seul effet de clientélisme patronal. Comme nous l'avons vu dans la première partie, Michèle Collin et Thierry Baudouin (1982) en propose un beau cas tiré de leurs terrains effectués dans les régions ouest de la France. C'est parce que les informations sur les postes disponibles dans les entreprises locales circulent intensément au sein des réseaux familiaux que les salariés peuvent répondre aux offres des industries, choisir de changer d'emploi, en trouver un. Le marché est nourri grâce à ce système d'échange serré. Il est clair que toutes les situations ne sont pas identiques d'une région à l'autre. Le chercheur doit ajuster son échelle d'observation, et osciller

entre un regard à l'échelon national (fréquent en matière d'emploi) et un regard local, qui tient compte des particularismes : « *Le marché de l'emploi n'est pas ce vaste espace indifférencié que décrivent les néoclassiques au sein duquel l'ouvrier se déplace tel un pion au gré des besoins du patronat. Il est au contraire un enjeu essentiel du conflit social dans lequel interviennent des pratiques familiales et territoriales qui donnent à chaque région sa configuration économique et sociale propre* » (Auffray, Baudoin, Collin, Guillerm, 1980 : 197).

Selon les ethnographes qui se sont penchés sur les milieux industriels ruraux ou semi-ruraux, l'embauche à durée déterminée ou indéterminée est largement soutenue par le réseau de parenté[68]. En fait, c'est le travail des uns qui aide au travail des autres, en passant par la sphère familiale.

Quand des parents (au sens large) favorisent l'insertion professionnelle de leurs enfants, c'est principalement grâce à leur propre sphère professionnelle. « *La parenté sert souvent à pénétrer sur le marché du travail, surtout pour un premier emploi* » (Segalen, 2000 : 98). L'usine embauche souvent sur recommandation familiale, et il n'est pas rare que père et fils travaillent non seulement tous deux à l'usine, mais dans le même atelier : « *dans ce cas, le réputation du père se transmet au fils* » (Weber, 2001 : 116). Du job d'été pour les enfants à l'emploi stable, la famille se présente comme une protection pour ses membres et comme une garante pour l'entreprise. Elle est celle qui aide à l'intégration - nous avons vu son rôle dans l'adaptation des travailleurs migrants au travail d'usine et à la vie dans la cité (Segalen, 1999 : 27) - et elle est celle qui contrôle ses membres[69]. L'enjeu est crucial car il s'agit de maintenir un emploi qui sous-tend la sécurité économique et par l'accès à la consommation, aux biens. C'est ce que montre parfaitement Emmanuel Désveaux : « *Compte-tenu des avantages qu'elle représente (rémunération élevée, stabilité de l'emploi, considération sociale), une embauche définitive dans cette entreprise* (d'eau minérale, implantée dans la région de Thonon) *ne relève pas tant d'un accès à un travail salarié que du véritable octroi d'un*

---

68 Rappelons que l'« On sait que le développement capitaliste, à ses débuts, s'est appuyé sur les réseaux familiaux, et que dans les usines et les ateliers, les communautés ouvrières se sont souvent organisés autour de groupes de parenté, parfois sécants avec des groupes ethniques » (Salitot et alii., 1989 : 80).

69 Il est intéressant de noter que pendant longtemps, les femmes qui travaillaient en usine étaient assujetties aux contrôles masculins, non seulement des supérieurs hiérarchiques mais également de leur époux (Louis, 1994).

privilège. (…) *Un privilège, réalité immatérielle, a par essence vocation à se transmettre : la stratégie du personnel va donc consister à essayer de transmettre le privilège d'appartenir à l'entreprise, d'une génération à la suivante, c'est-à-dire de faire entrer leurs enfants dans " la boite "* » (Désveaux, 1991 : 51).
La famille, symbolique et effective, est donc bien présente dans la sphère du travail et plus encore sur les lieux de travail. Elle contribue sans doute à se sentir chez soi, à être comme à la maison au bureau ou à l'atelier.

II. Le lieu de travail, un espace habité

Les locaux professionnels sont des espaces habités et vécus et peuvent à ce titre être étudiés de la même manière que les espaces domestiques, tout en tenant compte de leur spécificité (bureau individuel, espace ouvert dans des immeubles, bureaux aménagés dans d'anciennes boutiques, ateliers d'artisan, ateliers d'usine et autres locaux, etc.). La littérature sociologique et ethnologique sur ce domaine n'abonde pas ; quelques auteurs en ont fait leur objet de prédilection, mais ils restent rares (entre autres Fischer, 1989 ; Pélegrin-Genel, 1995 ; Monjaret, 1996a, b, 2001b, c, 2002a, b, 2004a, 2005f, g, 2006b, d ; Eidelman et *alii.*, 2003 ; Ossipow, Csupor, Lambelet, 2006). D'autres l'évoquent au cours de descriptions de terrain d'enquêtes. Ce qui nous intéresse ici, ce sont les usages spatiaux et leur traduction symbolique et matérielle, au travail. Ainsi, il nous semble que « *L'ethnographie de la culture matérielle dans les bureaux pourrait aider à circonscrire les modes d'occupation, d'utilisation et d'appropriation de l'espace de travail. Etudier les espaces concrets (instruments, outils, fournitures, décors…) pourrait informer sur la nature du lien social dans les entreprises et les institutions* (…) *sur l'organisation même du travail, sur la hiérarchisation des espaces, ils devraient également permettre d'observer les pratiques hors travail et d'évaluer le degré d'imprégnation des lieux du travail par les sphères de la vie hors travail, privée et publique* » (Monjaret, 1996a : 130-131). Cela vaut également pour les ateliers. Se pencher sur l'aménagement des locaux professionnels incite à être attentif autant aux initiatives institutionnelles qu'aux initiatives collectives et personnelles. Les logiques des directions ne sont pas les logiques des employés.

II.1. Les politiques institutionnelles : offrir des lieux confortables et des services pour accroître la rentabilité

Pendant des années, « *le modèle d'agencement des bureaux* (…) *rappelle celui de l'usine* (…) ». Il « *s'organise autour d'un principe de standardisation de l'environnement et de rationalisation des tâches que l'on pourrait rapprocher du modèle tayloriste* » (Monjaret, 2002a : 80). A partir des années 1950, designers et ergonomes s'efforcent de rendre plus attrayants ces espaces de travail. Les couleurs des murs dans les usines rentrent dans ces politiques de valorisation spatiale (Pot, 1985). Les décorations des bureaux sont également pensées.

Vingt ans plus tard, le développement des nouvelles technologies de communication dicte les configurations spatiales, et l'accession massive des femmes au secteur tertiaire redéfinit les relations sociales et les conditions de travail, en particulier dans les bureaux. Le concept du « bureau zéro » des années 1990 réduit l'espace de travail à l'ordinateur lui-même. Mais en 2000, le concept de « bureau-cocon » venu des pays nordiques, est adopté par certaines agences de publicité parisiennes : les locaux se composent d'un espace cuisine, un espace ludique et de détente, et de services divers (nettoyage du linge, garderies d'enfants…). Le domestique pénètre clairement l'espace de travail.

L'entreprise « cocon » est aménagée comme un espace de vie : « *Ces lieux de travail sont choisis comme une maison. L'espace de travail ne doit pas être synonyme de corvée mais de bien-être et de confort. On y trouve des espaces de travail mais également des espaces de détente, avec sauna et salle de sport, parfois une cuisine où les boissons sont gratuites (exit la machine à café !)* » (Appel, 2002 : 69).

Les besoins familiaux pris en compte par l'institution impliquent l'aménagement de locaux spécifiques au sein des établissements professionnels : des crèches accueillent les enfants des personnels. « *Certaines entreprises vont même jusqu'à proposer des services de proximité pour faciliter la vie de leurs collaborateurs : " trouver un soutien scolaire pour l'aîné, passer à la pharmacie, appeler la baby-sitter pour répondre à l'invitation à dîner de vieux amis et dégoter une bonne bouteille de vin… Ces préoccupations récurrentes de la vie quotidienne, les consultants et les auditeurs de Price Waterhause-Coopers ne les laissent plus à la porte de l'entreprise.* (…). *La vie*

privée a sa place dans les sites parisiens de la firme ". (Fairise A., 2001, Services en tout genre pour cadres débordés, Liaisons sociales magazine, avril). » (Appel, 2002 : 69). Tout est fait pour que l'entreprise se vive comme une maison, un foyer familial et dépasse ainsi la seule métaphore familiale qui n'est d'ailleurs elle pas nouvelle, en proposant des services domestiques. Ce modèle n'est cependant pas généralisable. Il fonctionne pour les grandes entreprises : leur comité d'entreprise dont l'engagement social est ancien, procure également toutes sortes de services aux employés (Gérôme, 1999). Il prend d'autres formes dans les petites structures (locaux d'artisans, cabinets d'architecte…).

II.2. Investir l'espace ou comment se créer un « chez soi »

La modernisation des locaux, l'offre de nouveaux aménagements et équipements des salles de repos ne sont pas forcément reçues avec enthousiasme par le personnel qui les considèrent non adaptés à leur usage quotidien, leurs habitudes, défaisant aussi les tissages relationnels mis en place jusqu'alors (Beaud, Pialoux, 1999 ; Hatzfeld, 2002). Dans les bureaux, « *l'agencement du mobilier, le décor* (…) *qu'impose l'institution sont souvent revues par l'employé qui cherche à s'entourer d'objets référentiels* » (Monjaret, 2002a : 82). La logique de confort des directions n'est pas celle des salariés. Les décorations standards ne sont souvent pas du goût des salariés ; il est un fait : un territoire s'occupe, se marque (Goffman, 1973). Pierre-Noël Denieuil explique lui aussi que « *Ce besoin de se bâtir un espace à soi, que l'on habite et qui vous habite se retrouve dans la plupart des témoignages recueillis sur la vie de l'entreprise* » (Denieuil, 1982 : 35). Mais trouvons-nous exactement les mêmes formes d'appropriation de l'espace dans les bureaux et les ateliers ? Les enquêtes que nous avons menées[70] peuvent aider à y répondre. Que cela soit un local de travail collectif ou individuel, un poste limitant un coin bureau, l'occupant n'aura de cesse de se constituer un « territoire minimal », une « niche », dont les fonctions de protection, de stabilité et

[70] Notre analyse sur la façon dont les cadres, les employés et les ouvriers s'approprient leur espace de travail se fonde sur les résultats d'enquêtes ethnographiques menées dans des maisons de couture, lycées, grands magasins, bureaux d'un service de comptabilité de la SNCF, musées, hôpitaux et d'observations informelles réalisées dans les locaux du siège d'une banque implantée à La Défense.

de repère prennent tout leur sens dans des situations de mobilité (déménagement, transfert…). Nous avons ainsi observé que l'arrivée se marque en investissant le lieu d'abord avec des affaires personnelles et non professionnelles.

II.2.1. Personnaliser son bureau pour y être bien

D'abord tapis de table (sous-main), le « bureau » devient progressivement la table, puis la pièce où est installée cette table, et par extension le lieu de travail des employés d'une administration ou d'une entreprise. Installés dans des immeubles, dans d'anciennes boutiques[71], etc., ces lieux occupés quotidiennement sont appropriés par leurs occupants.

Un brin de ménage, acte domestique par excellence, peut suffire. En général, l'empilement de dossiers, l'emplacement précis des fournitures participent à une conquête personnelle de l'espace, à l'établissement de frontières rassurantes, qui peuvent être momentanées, comme c'est le cas des postes de travail mobiles laissant peu de marge de manœuvre à l'appropriation. On pense ici aux pratiques des employés de La Poste qui interviennent en brigade aux guichets (Bernard, 2000).

Quand les conditions de travail sont plus stables, le marquage matériel de l'espace, prend d'autres formes, le mobilier peut être réagencé ; les fournitures et les outils de travail peuvent passer du statut de bien collectif à celui de bien individuel ou être détournés, une étiquette nommant explicitement l'utilisateur « propriétaire ». Mais l'appropriation ne s'arrête pas là, des objets (bibelots, plantes vertes, affiches, photographies) mis en scène agrémentent l'espace pour en faire un univers à soi, se mêlant aux signes du professionnel ; parfois cet espace personnalisé est réduit en un coin, sorte d'autel personnel.

Les expressions de cette décoration dépendent de la fonction de l'occupant, du contact éventuel à un public, interne et externe, obligeant à l'affichage de l'image institutionnelle, à des compromis entre l'institutionnel et le personnel (Monjaret, 2006b ; Ossipow, Csupor, Lambelet, 2006).

---

[71] Dans ce cas, la vitrine donnant sur la rue oblige à des aménagements spécifiques pour se préserver du regard des piétions (Janvier, 2001).

L'enquête que nous avons réalisée dans les services hospitaliers est en cela révélateur (Monjaret, 2006b). Les bureaux sont généralement occupés par des femmes. Nous avons remarqué que les logiques de privatisations spatiales dans les bureaux des administratifs laissent apparaître une individualisation des choix décoratifs, révélant par-là, les modes d'arbitrage que ce personnel, d'encadrement également, met en œuvre afin de séparer ou pas leurs vies, professionnelle et privée.

« *Certains agents choisissent de se préserver, en ne laissant rien entrevoir de ce qu'ils considèrent être leur vie privée : " Je ne mettrai pas la photo de mon enfant sur mon bureau ; c'est privé. Je suis ici depuis 1992, je n'ai jamais mis quoi que ce soit ", raconte un ingénieur biomédical. Seuls les documents professionnels y sont stockés. La différenciation de la sphère du travail et de la sphère du privé est ici signifiée dans la façon d'occuper l'espace.*

Pour d'autres, la frontière entre les sphères reste plus floue. Ces derniers s'entourent volontiers de toutes sortes d'objets pour composer leur décor quotidien :

-cartes postales des collègues partis en vacances

-équipements ménagers (cafetière, plaques électriques…) partagés ou réservés à des fins personnels.

- plantes vertes[72]

-objets-souvenirs, bribes de leur histoire personnelle, objets délaissés au domicile, cadeaux, objets récupérés…

-photographies de famille

Si le choix des bibelots, des affiches parfois encadrées, de photographies de voyages, etc. est motivé par des envies particulières et personnelles, il participe aussi à l'humanisation d'un lieu a priori anonyme, comme en témoigne cette directrice des ressources humaines : " J'ai besoin d'investir les lieux. J'y passe dix à douze heures. J'ai besoin d'avoir un décor familier (…) *Je me suis toujours demandée comment je ferais pour travailler dans un bureau anonyme. Je ne pourrais pas me concentrer. "*

---

[72] Prendre soin de plantes vertes sur son lieu de travail est une activité aux multiples enjeux : certes esthétiques, mais aussi relationnels, entre le domestique-familial et le professionnel, et entre soi et les autres au travail. Cela passe par les dons de graines, de boutures, les conseils, les échanges de documentation et d'information et d'expériences, les prêts lors d'une absence…).

Pour le salarié, la question n'est pas seulement de créer un cadre agréable, mais bien plutôt de l'habiter. ». Nous poursuivons en affirmant que « *Nous n'avons pas affaire ici à une rhétorique du collectif mais de l'individu. Les objets font référence à l'histoire de l'occupant des lieux, son histoire personnelle (cadeau, photographies de voyage…) et familiale (dessins d'enfants, photographie de famille…). Dévoilant ses origines, ses passions, ses goûts, ils apparaissent comme une sorte de carte d'identité, offerte au visiteur, mais d'abord exposée pour soi, avec des objets à soi* » (Monjaret, 2006b : 150-151). Les hommes dans les bureaux semblent parfois reproduire cette pratique décorative.

Ces objets décoratifs manifestent le lien établi par l'occupant entre sa vie domestique et familiale, et sa vie professionnelle. Si le bureau accueille des objets personnels, il est parfois aussi le refuge de cadeaux non désirés à domicile par les membres de la famille, comme nous l'a raconté un agent dans un musée (Monjaret, 1996a : 134) ou celui d'objets acquis qui ne trouvent finalement pas leur place dans le logement (Janvier, 2001 : 66). Le bureau devient ainsi une extension du domicile.

Décorer, c'est en quelque sorte faire entrer la famille et les amis sur son lieu de travail. Une secrétaire travaillant dans une société de gestion de biens « *fait référence à la décoration de son lieu d'habitation qu'elle assimile à celle de son bureau : elle explique ainsi qu'elle achète les posters et autres photos de dauphins en double pour pouvoir les accrocher en parallèle dans les deux endroits* » (Janvier, 2001 : 66). Un lien s'établit entre les formes de personnalisation à domicile et au bureau ; la recherche de cohérence entre les deux lieux souligne clairement une continuité de soi.

Les espaces collectifs peuvent l'être également. Monique Parmentier-Szmidel a pu observer dans les salles des « prof » en lycée des panneaux sur lesquels étaient affichées des annonces de naissances ou de mariage parmi les cartes et lettres envoyées par des collègues mutés (Parmentier-Szmidel, 2002 : 40). A l'inverse l'absence d'appropriation peut révéler une séparation volontaire des sphères dans un souci de préservation de la sphère privée ou dans l'affirmation d'un désengagement dans la vie de l'entreprise.

Cette pratique décorative est-elle propre au bureau ? L'hypothèse selon laquelle la féminisation des professions du secteur tertiaire aurait favorisé cette « domestication » des espaces professionnels (Pélegrin-Genel, 1995) ne peut être retenue comme la seule explication ; selon nous, « *les ateliers d'hommes ne sont pas exempts d'objets décoratifs*

(affiches souvent à caractère érotique, photographies, calendrier…). La question porte plutôt sur la nature de la décoration » (Monjaret, 2002a : 81). Apparaît ici essentiellement la différence avec les autres lieux d'exercice professionnel, les ateliers en particulier.

II.2.2. Singulariser son atelier, expression d'une vie en groupe

Les exemples portant sur les modes d'utilisation des espaces de l'usine ne sont pas nouveaux. Les interprétations sont souvent liées à la dureté du travail usinier. En aménageant un petit endroit à soi, des « niches créatives », nous dit Pierre-Noël Denieuil, « *chacun introduit sa logique personnelle jusque dans le travail le plus aliénant* » *et* « *Cette appropriation des lieux peut se manifester concrètement : " marquer " son espace par des photographies, des objets familiers, s'aménager " son " atelier, fabriquer ou restaurer " ses " propres outils* » (Denieuil, 1982 : 35), « *faire sien les objets de l'usine* », fournis par la direction et réputés « migrateurs » (balaies, pelles, bassines, etc.) en les étiquetant, désignant la machine, l'équipe auxquels ils sont rattachés (Moulinié, 2003 : 20-22), en inscrivant son prénom sur son établi (Rapin, 2005 : 44).

Equipement professionnel ou ménager, fournitures, bibelots (cadeaux marchandises, cadeaux perruques), papiers sous leurs différentes formes - du post-it au poster en passant par les calendriers - sont autant d'objets qui meublent, peuplent ces univers du travail et quand les lieux sont occupés par des hommes renvoient à des usages collectifs. A travers leur description matérielle, l'ambiance des ateliers est ainsi restituée, comme celles de l'usine Peugeot de Sochaux-Montbéliard : « *Ce sont aussi les espaces de l' " usine secrète ", espace privé et parfois clandestin, constitué des petits coins que chacun s'est aménagé : le vestiaire, le petit frigo, le recoin pour les outils, l'endroit où l'on accroche ses photos. C'est cet espace fait de bruits et d'odeurs, fabriqué par l'histoire, progressivement approprié collectivement par les ouvriers, qui constitue le " décor " de l'atelier. Cet environnement, même détesté, est constitutif de la mémoire collective du groupe. Le changement d'espace de travail est plus qu'un simple déménagement, il constitue une forme de déracinement lié à la perte des points de repère familiers (visuels, corporels) qui avaient permis l'appropriation du lieu de*

travail. Cet espace de travail, théâtre des luttes et du combat militant au jour le jour, jouait un rôle sécurisant » (Beaud, Pialoux, 1999 : 73). Certaines affichettes (coupures de presse, dessins satiriques, etc.) évoquent encore les revendications ou les conflits internes à l'entreprise, usant le plus souvent de l'humour et de l'autodérision. C'est l'institution plus que le travail lui-même qui est remis alors en question. D'autres documents expriment le lien avec la sphère publique : un point de vue sur l'actualité sportive, politique (affiches détournées), nous en avons également trouvés dans les espaces techniques hospitaliers (Monjaret, 2005f, 2006b). Le témoignage que nous relate Pascale Trompette d'un ajusteur travaillant dans une usine nucléaire est éloquent sur la fonction et le sens de ces images : « *A l'ajustage, Pierre montre quelques photos épinglées sur le devant de l'établi : des articles de journaux relatant des compétitions de judo, un artisan fabriquant une charrette, un sabotier, une jeune fille faisant du ski. (...) La plupart sont anciennes : le style, le papier jauni, abîmé par ce long séjour dans l'atelier. Comment peuvent-elles encore le distraire ?*

Pierre- "Si !!! Mais c'est le souvenir ! (...) Quand j'ai commencé le boulot, je faisais cela, je faisais des bouts de charrette. Et celle-là, le sabotier, je ne l'ai jamais vu mais j'aurais aimé faire ça, parce que bon, c'est joli, j'adore travailler le bois. Et là, la skieuse, ce n'est pas que j'aime faire du ski mais elle est mignonne [rires]. [Il poursuit] là, tu peux faire un tour des établis, tu verras, chacun a son truc typique… on personnalise notre domaine… Tu peux regarder, il y en qui ont des photos de cul, il y en a d'autres qui ont des trucs comme ça…Tu vois, regardes l'intérim là bas, il a sa photo de nénette, sa petite blonde, contre le mur, là-bas ; lui, regardes, c'est ce qu'il y a au-dessus là-bas les montagnes… C'est vrai, on s'évade un peu comme ça. Parce que si on a le cerveau bloqué par ce que l'on fait, je ne crois pas qu'on va pouvoir le bloquer longtemps… " » (Trompette, 2003 : 124).

Nous retrouvons les logiques similaires dans les ateliers des trois hôpitaux parisiens qui ont donné lieu à une enquête. Les images de nu exposées (affiches, calendriers) dans ces locaux techniques ont plusieurs fonctions : temporelles, elles marquent le temps ; publicitaires, elles véhiculent un message ; esthétiques, elle décorent ; érotiques, pornographiques, elles font rêver, fantasmer, plus encore en creux elles nous parlent de virilité, des rapports de sexe. L'usage de cette présence féminine particulière dans des espaces masculins de travail renvoie en fait à la socialisation des hommes, à

l'affirmation d'une identité « virile », d'un corporatisme (Monjaret, 2004a, 2005f, g, 2006b, d). Mais ces pratiques décoratives contribuent aussi à une délimitation du territoire personnel et professionnel dans lequel ni le public, ni le personnel médical et encore moins féminin, ni la famille, n'ont à s'aventurer. Seules quelques femmes, couturières, lingères ont le droit de pénétrer dans ce lieu protégé : est-ce leur rapport au corps (elles entretiennent les tenues des ouvriers), à la sexualité (elles ont toujours eu la réputation d'être légères) qui permet ce partage ? Les affiches intimes en particulier, illustrées de nus féminins au registre plus ou moins pornographique, servent de remparts vis-à-vis de l'extérieur. Les lieux de travail ne sont jamais neutres, ce sont des espaces certes sexués mais également érotisés. Le registre du sexe appartient aux langages des univers institutionnels et s'inscrit dans les traditions rituelles ou ludiques ouvrières, vécues comme une échappatoire, et plus encore comme une affirmation identitaire.

Dans les ateliers, le choix décoratif, même s'il émane d'une envie et d'une histoire personnelles, renvoie toujours à des valeurs communes, un langage partagé (les femmes, le sport, etc.). Il est d'abord question du groupe. L'individu y prend place et doit être socialisé en ce sens. La privatisation individuelle, intime et familiale se joue, semble-t-il, ailleurs. Dans ces lieux, on singularise plus qu'on ne personnalise. Ce n'est pas la vie extérieure au groupe qui est affichée ou quand elle l'est, elle se fait assez discrète, apparaît quelque peu neutralisée. Plus l'espace est partagé collectivement, plus les relations interpersonnelles s'exposent, plus l'engagement des liens (amicaux ou conflictuels) se manifeste. La culture professionnelle des occupants des lieux est de cette façon identifiée. Aujourd'hui, l'installation dans des nouveaux locaux semble changer ces modalités décoratives et les pratiques de sexes semblent s'unifier. Les références au corporatisme n'ont plus de sens pour le groupe de travail. Ses valeurs et ses pratiques se perdent et avec elles une culture de classe et de genre. Les hommes se mettent à s'entourer également de photographies de famille. Quant aux femmes rencontrées par Isabelle Rapin dans les usines de confection, elles personnalisent leur établi d'autocollants, de calendriers, usant d'un langage masculin et de photographies des petits enfants, usant d'un langage féminin (Rapin, 2005 : 44).

En observant et en analysant les éléments qui caractérisent tous ces locaux de travail, bureaux ou ateliers, des secteurs privé et public (Singly, Thélot, 1988), même si des changements commencent à s'opérer, il n'y a plus à douter sur le fait qu'ils sont des

espaces « habités » (objets décoratifs et utilitaires, aménagement). Il faut cependant se prémunir d'une généralisation trop hâtive sur ces modes d'appropriation ; en effet, comme nous l'avons remarqué à l'hôpital, mais cela vaut certainement ailleurs, les bureaux sont plutôt personnalisés, c'est-à-dire décorés d'objets se référant à la vie personnelle ou familiale de l'employé, et les ateliers sont eux singularisés, c'est-à-dire décorés d'objets référents du groupe de travail, révélateurs de leurs pratiques. Dans un même établissement, les employés et les ouvriers se côtoient et collaborent à son fonctionnement tout en maintenant une distance entre eux. Deux cultures professionnelles, de classe sans doute aussi cohabitent, Véronique Moulinié a, par exemple, montré comment s'exerçaient dans une fabrique de parquets et de lambris, les jeux de pouvoirs, entre ceux du « Bureau » - patrons, ingénieurs, secrétaires - et ceux des ateliers – maîtrises, ouvriers - et s'entretenaient les rivalités entre les différents lieux de la production. Isabelle Rapin (2005) observe dans une usine de confection des tensions similaires. La topographie de l'usine dessine les relations sociales et hiérarchiques : « *tout pouvoir se traduit ici par une organisation de l'espace.* » (Moulinié, 1993 : 131), par la possession d'objets spécifiques (le pied à coulisse, le bip) qui signifient le statut. Les espaces dévoilent les frontières sociales, désignent l'intrus et le bienvenu, le domestique et le professionnel, dévoilent surtout les tensions entre ces sphères de la vie, des tensions qui apparaissent aussi au cœur des savoir-être, des savoir-vivre et des savoir-faire.

III. Aux frontières des compétences domestiques ou professionnelles

Les compétences professionnelles et extra-professionnelles se partagent au travail. Le domestique peut devenir professionnel, la passion, un métier. Les conventions sociales du milieu d'origine servent les codes professionnels. Ainsi, se pose la question des frontières des compétences et du jeu de leur ajustement dans l'espace professionnel.

III.1. Des compétences domestiques au service de l'activité de travail

Certains métiers féminins relèvent de savoir-faire domestiques ; du moins ont-ils été considérés comme tels, naturalisant les compétences : les femmes ont longtemps été

embauchées en usine sur des postes dont les savoirs techniques étaient assimilés à des savoirs domestiques (par exemple la couture) ou sur des postes qui demandaient minutie et dextérité des gestes (par exemple l'électronique). Et nous ne parlons pas des qualités ménagères ou de maternages, de soin…

Ces attributions au genre féminin tout en ouvrant aux femmes un panel d'emplois, les cantonnent en fait aux plus disqualifiés des emplois. Ces caractéristiques particulières permettent, comme nous l'avons déjà vu, à Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1994) de réinterroger le sens du terme « qualification ». Selon elle, un transfert de qualifications s'opère d'un lieu à l'autre : les compétences domestiques, acquises ou transmises, peuvent se transformer en qualifications professionnelles, ce qui conduit l'auteur à revenir sur la notion de travail et son contenu, en la sortant du salariat et en faisant entendre que le travail domestique vaut le travail professionnel. La discussion sur les frontières entre ces deux types de travail implique dorénavant de s'intéresser aux jeux des compétences, aux valeurs et aux représentations qui leur sont accordées. Ici le domestique sert au professionnel. Ce processus n'est pas propre aux activités féminines, même si ces dernières ont d'abord été étudiées pour soutenir une cause sociale et politique.

Véronique Moulinié (2003 : 35-37) relate des cas où la valorisation involontaire de ses compétences personnelles (peinture, mécanique) à l'usine, a favorisé des embauches en CDI ou des promotions. Si le savoir peut être « *aux marges de l'emploi auquel le salarié a été affecté,* (…) *il n'est pas en marge des savoirs et techniques nécessaires dans une entreprise.* » (Moulinié, 2003 : 36). La réputation crée alors la confiance. « *C'est véritablement des petits travaux ordinaires, des bricoles quotidiennes que naît la promotion. Reconnaissons que le " travail " à l'intérieur de l'usine peut aussi se nourrir des gestes et des productions " domestiques "* » (Moulinié, 2003 : 37). La circulation des savoirs montre combien les deux univers se complètent, se répondent.

III.2. Inscription sociale et transmission de compétences à des fins professionnelles

La transmission de ces savoirs se fait certes à l'école mais aussi au sein de la famille. Cela est encore plus vrai dans les milieux artisanaux. Le métier, identité du groupe, se

reproduit d'une génération à l'autre. Apprendre la production, c'est permettre la reproduction d'une culture professionnelle. Bernard Zarca rappelle que « *Pour qu'une telle culture vive, il faut en effet qu'il y ait* transmission à l'échelle des générations*, non seulement de savoir et de savoir-faire, mais aussi de valeurs, de manières d'être de symboles, la culture étant elle-même la trame symbolique nécessaire au processus d'identification* » (Zarca, 1988 : 248-249). La famille est l'une des pièces maîtresses de ce jeu social. Pour Michèle Collin et Thierry Baudouin, ces conditions distinguent historiquement les ouvriers de l'artisanat des ouvriers d'usine : « *Source de revenus autonomes du seul salaire, vecteur de mobilité sur un large territoire à travers la famille élargie, lieu de transmission d'un savoir étranger à l'usine, les familles représentent bien une structure essentiellement antagonique à l'ordre productif qui se mettait alors en place* » (Collin, Baudouin, 1982 : 209-210).

On pourrait penser que le milieu artisanal fait figure de cas, mais dans d'autres milieux encore, celui par exemple des indépendants, il existe des prédispositions, un capital social dirait Pierre Bourdieu, qui poussent les individus sur les pas de leur parent : « *L'immersion précoce dans un habitus indépendant prédispose les enfants à exercer le même métier que leurs parents ou dans la proximité* » (Gadéa et *alii*, 1991 : 76-77).

Ce ne sont d'ailleurs pas forcément les savoirs techniques qui se transmettent et servent à l'exercice d'une profession, ce sont des schèmes mentaux qui se reproduisent ; ce sont des carnets d'adresse qui façonnent les réseaux ; ce sont les activités de sociabilité « bourgeoises » qui font les bonnes et utiles rencontres, empêchant une coupure stricte entre l'activité professionnelle et la vie privée ; ce sont les codes d'un milieu social qui aident à s'identifier entre personnes appartenant au même monde et se fréquentant, autant qu'à être identifié. Autrement dit, l'origine sociale des membres d'une profession apporte de précieux indices sur les compétences mises en œuvre par les professionnels, nous explique Alain Quemin (2002) qui montre que cette dynamique sociale s'applique parfaitement aux commissaires-priseurs, « l'hérédité professionnelle » étant très forte à l'intérieur du groupe.

Il fait justement remarquer que « *bon nombre de pratiques professionnelles prennent appui sur des compétences acquises dès l'enfance ou l'adolescence dans un milieu familial* » (Quemin, 2002 : 319) et non pas seulement au moment de sa formation professionnelle proprement dite. « *Il peut s'agir de façons extrêmement diverses de*

faire, de sentir et d'agir - de toute une culture - qui peuvent constituer autant de compétences déterminantes dans l'accès à certaines activités et dans la réussite dans l'exercice de celles-ci. Les valeurs ou les techniques acquises peuvent aller de la soumission, du sens du respect et de la hiérarchie aux bonnes manières, aux règles de la civilité ou même à des savoirs très techniques qui constitueront autant de ressources dans l'univers professionnel. » (Quemin, 2002 : 319). L'aisance financière due à ses origines sociales est essentielle à l'installation d'un commissaire-priseur. Privé et professionnel s'entremêlent. « *Les activités sociales pratiquées en dehors des heures de travail peuvent toujours permettre de trouver de la marchandise à disperser en vente aux enchères*. » (Quemin, 2002 : 332). Pour certains, les origines sociales ouvrent des portes professionnelles. Pour d'autres, une passion.

III.3. Une passion qui devient travail : le patrimoine

L'engagement passionné dans une activité bénévole peut parfois glisser vers un engagement professionnel. La passion bénévole peut devenir une passion salariée. La musique, le sport en sont des exemples. Mais nous avons choisi de nous arrêter à celui développé par Marie-Hélène Guyonnet (1998) sur les passions patrimoniales.

Depuis 1980, les cultures traditionnelles et les particularismes locaux (architecture, objets, techniques, littératures orales) ont été intégrés à la notion de patrimoine, à la fois dans le champ institutionnel (création de la Mission du Patrimoine ethnologique au ministère de la Culture) et dans le champ associatif (multiplication des associations locales de sauvegarde du patrimoine, vouées à la restauration et à l'animation culturelle). Cet engouement social a réveillé des passions individuelles. La passion se déclenche, selon différents facteurs : « *un événement douloureux, un sentiment d'insatisfaction à l'endroit de sa vie personnelle ou professionnelle, la venue de l'âge de la retraite, le rejet des conditions de vie et de travail dans les grandes métropoles* » (Guyonnet, 1998 : 154). Ces passionnés effectuent des collectes, des enquêtes et des recherches documentaires et archivistiques, recueillent des témoignages, publient des revues, restaurent des objets et des édifices, organisent des expositions… « *D'une façon générale les ethnologues et historiens amateurs, chercheurs de patrimoine, appartiennent ainsi, par leur niveau d'étude et leur parcours professionnel, aux classes*

moyennes instruites. Ils sont instituteurs, infirmiers, professeurs du secondaire, ingénieurs et même (dans un cas) directeur de recherche au CNRS » (Guyonnet, 1998 : 153).

Certains passionnés de patrimoine revendiquent hautement leurs images de bénévoles désintéressés, d'autres souhaitent en faire leur profession. Ce contexte conduit Marie-Hélène Guyonnet à se poser la question de l'engagement en termes de temps : elle interroge la notion de passion en fonction du degré d'investissement. Certains y consacrent une partie de leur temps libre, d'autres la totalité (les retraités, les femmes au foyer et certains enseignants), d'autres encore n'ont pas la même disponibilité, parce qu'ils travaillent ou qu'ils ont de multiples occupations.

Elle décrit plusieurs profils de passionnés, dont la pratique de loisir s'imbrique à l'activité professionnelle, l'une s'adaptant à l'autre pour la favoriser et la nourrir, et réciproquement. Il y a ceux comme Mathieu qui « *a su mettre sa passion au service de son travail : instituteur, maître formateur auprès des élèves-professeurs des écoles de l'IUFM (Institut Universitaire de Formation des Maîtres), il y anime des stages sur le patrimoine.* (…) *sa passion, il en convient, le dévore, au point de laisser peu de place à sa vie privée.* » (Guyonnet, 1998 : 147). La réciproque semble vraie également : il a mis son travail au service de sa passion…

Il y a ceux comme Nicole qui découvre à l'occasion de la mise en place d'un projet personnel, un domaine qui la passionne et qui s'engage dans un processus de professionnalisation. Titulaire d'un Deug d'anglais, elle décide de monter un circuit touristique afin de créer son propre emploi ; cette initiative va susciter son intérêt pour le patrimoine. Elle consacre ses journées à étudier méthodiquement les ouvrages et thèses d'ethnologie et d'histoire ; cette recherche devient son activité principale, et la source principale de ses revenus : « *tentant de concilier travail et passion, Nicole rédige un prérapport qui lui permet d'obtenir une bourse pour continuer sa recherche* (…) *aujourd'hui elle continue de jongler avec le temps, partagée entre son travail rémunéré, sa vie privée, ses recherches et sa formation* » (Guyonnet, 1998 : 148).

Enfin, il y a ceux qui ne décrivent pas leur dévouement comme une passion. Ces derniers ont la conscience de l'atout professionnel que représente leur compétence et souhaitent bénéficier d'aides financières. Les associations parfois subventionnées salarient certains de leurs adhérents actifs. « (…) *certains chercheurs amateurs encore*

dans la vie active manifestent l'espoir d'exploiter un jour leurs compétences dans un cadre professionnel » (Guyonnet, 1998 : 145). Un glissement s'opère de la passion bénévole à la passion salariée. De l'amateur au professionnel, le passage d'un statut à l'autre est possible. Divertissement et travail ne seraient pas incompatibles, il arrive même que les deux soient conciliés en une même activité professionnelle.

III.4. Professionnel et passionné : des dimensions qui se complètent

La pratique du métier de l'œnologie en est un bon exemple. Marion Demossier (1998) met en évidence que l'œnologue est un passionné. Cette passion se partage autant dans l'espace familial que dans l'espace des relations commerciales et plus largement sociales. Décrivant une séance de dégustation lors d'une descente en cave, l'auteur montre comment les conversations changent progressivement de registres allant du plus professionnel au plus privé : « *Les conversations vont toucher les caractéristiques de chaque parcelle, la qualité du millésime, les savoirs techniques, pour ensuite aborder la sphère privée de l'histoire familiale, du métier, et enfin l'espace de vie du producteur, sa région, ses amitiés* » (Demossier, 1998 : 175), puisque « *découvrir le producteur, son réseau de parenté, son village, son espace de production, ses savoirs et sa passion font partie de l'acte de boire* » (Demossier, 1998 : 178). L'œnologue, professionnel passionné n'oublie pas qu'il est aussi un commerçant, et s'il rompt les barrières entre les sphères, c'est sans doute pour mieux instaurer un climat de confiance, une proximité avec ces visiteurs, potentiels clients. Il reste que l'œnologue est un producteur inventif qui sait faire partager sa passion. Ce métier et d'autres métiers encore, comme celui des modistes (Monjaret, 1994e, 1998a) nous ramène à la teneur de leur production, à la création. Artisans et artistes, patrons ou employés, ils sont des travailleurs ingénieux.

IV. Perruquer : bricoler au travail à des fins personnels

La perruque dont le terme recouvre à la fois un objet et sa production a donné lieu à quelques travaux spécifiques (Hissard, Hissard, 1978 ; Banville, 2001 ; Anteby, 2003) et à des développements ou des mentions dans des travaux ethnographiques (entre

autres Gérôme, 1984 ; Deniot, 1995 ; Moulinié, 1999, 2003). Cette pratique appartient à la culture populaire de travail (Hissard, Hissard, 1978).

Le perruqueur est à la fois « *un recycleur, un économe de la réutilisation* » (Banville, 2001 : 56) et un créateur qui allie plaisirs techniques et plaisirs esthétiques, s'adonnant à d' « irréductibles flâneries » (Denieuil, 1982). C'est en cela qu'il ressemble aux bricoleurs. Et s'ils sont créateurs, ils ne sont pas artistes. Ils sont « doués », « des pros », « des as » ; ces expressions insistent sur leur habileté. Véronique Moulinié qui a étudié leurs productions (art brut et bricolage) parle des « oeuvriers ordinaires » (Moulinié, 1999). Cette formule pourrait être appliquée aux perruqueurs car ils « font œuvre » également (Banville, 2001 : 74). La perruque fait le lien avec plusieurs mondes : l'art et l'artisanat, le domestique et l'industrie, et avec plusieurs temps : la vie active et la retraite, le travail et le domestique.

IV.1. Une pratique ambivalente

Dans le discours officiel sur les organisations, tant du côté patronal que syndical, cette pratique n'a pas trouvé d'écho. Il n'existe pas de « *textes relatifs à la perruque au sein des organisations syndicales et ouvrières* » (Banville, 2001 : 84). Selon Etienne de Banville, cela pourrait s'expliquer par le fait que « *la perruque est difficile d'accès en raison de sa discrétion et se trouve placée à l'articulation de nombreux points de tensions de la vie sociale : vie dans et en dehors de l'entreprise, compétences reconnues et compétences valorisées, hiérarchie et autonomie, etc.* » (Banville, 2001 : 6). Michel Anteby en propose une autre interprétation, ou plutôt prolonge la première. Pour lui, le silence réservé à la perruque « *est sans doute plus le signe d'une incapacité à trouver un cadre institutionnel pour parler du phénomène que la manifestation de sa marginalité et de son illégalité.* » (Anteby, 2003 : 455). « (…) *elle souligne une réelle complicité entre salariés* (indépendamment de leur niveau hiérarchique) *sur le lieu du travail qui n'entre pas aisément, d'une part dans un discours syndical et d'autre part dans un discours patronal* » (Anteby, 2003 : 466).

C'est ce paradoxe qui crée le malaise autour de cette pratique spécifique, oscillant entre la pratique clandestine et la pratique autorisée. On est loin des interprétations qui la cantonnent à une des « gestions clandestines » (Lallement, 2007 : 251) dans l'entreprise.

Les contextes temporels et locaux font sans doute la différence : acte de résistance, expression des rapports de domination et de lutte de classe ou acte de coopération et régulation sociale. Le tiraillement d'un côté plus que de l'autre est à contextualiser.

La perruque apparaît dans toute son ambivalence, voisinant avec d'autres notions : l'entreprise clandestine, le bricolage, activité gratuite ou le travail au noir, activité rémunérée, toutes deux réalisées hors de l'entreprise (Banville, 2001 : 9), le vol. Le rapprochement entre la perruque et la fauche procède d'un amalgame rapide. Pour les informateurs de Véronique Moulinié (2003 : 27), il ne s'agit pas de vol mais de récupération de déchets inutiles, tout est alors dans l'interprétation de ce rebut. Il s'agit aussi d'emprunt. Sur les lieux de travail, « *sont en effet, disponibles des matériaux et/ou des machines auxquels le recours peut s'avérer indispensable* » (Banville, 2001 : 11). Le bricolage et la perruque ont un « tronc commun », surtout quand les bricoleurs ont un emploi et qu'ils empruntent équipement et matériaux pour réaliser des travaux à leur domicile.

« *La perruque dont il est question ici est un objet travaillé pour soi, réalisé durant le temps et sur le lieu du travail, avec les matériaux et le matériel de l'entreprise. Travail non prescrit, donc, réalisé en principe en cachette de la hiérarchie : détournement de temps, de matériaux* (chutes) *et d'usage de machines, selon une clandestinité à géométrie, parfois totale, parfois assez relative* » puisque les situations peuvent aller « *de répression systématique à une quasi-institutionnalisation avec tous les degrés intermédiaires de tolérance* » (Banville, 2001 : 5).

Dans tous les cas, la perruque ouvre à d'autres modes de production, moins prescrits que ceux établis par l'organisation de travail, à des modes de créativité plus libre (Certeau, 1980) où un apport personnel de valeur ajoutée apparaît dans la transformation de la matière, la fabrication de l'objet.

L'entreprise clandestine est une activité de fabrication et/ou commerciale exercée en parallèle de l'activité de l'entreprise qui embauche et en son sein. L'objet réalisé est rarement une marchandise. S'il l'est, c'est dans le cadre d'un service ponctuel. Il est le plus souvent conservé pour soi ou donné à des proches. La perruque marque une convergence entre le marchand et le non marchand, entre le travail et le hors travail, entre l'usine et le « monde privé » (Moulinié, 2003 : 24).

IV.2. Des objets de l'usine à la maison

En effet, « (…) *c'est d'abord quelque chose qui est* pris *à l'usine pour intégrer l'espace privé. Elle révèle une certaine porosité entre l'usine et l'espace domestique, la " maison "* (…) *les objets circulent presque librement entre l'un et l'autre espace* » (Moulinié, 2003 : 26). Ils deviennent des « éléments de transition » possible entre la vie privée et la vie professionnelle, « *une marque identitaire, valorisant à la fois le travail d'un individu et celui de l'entreprise à l'extérieur* » (Kollmann, Valière, 1992 : 85).

« *Les perruques sont très généralement des objets utilitaires, modestes et quotidiens*. » (Banville, 2001 : 13) dont certains ne sont plus qu'aujourd'hui des bibelots, des objets souvenirs de pratiques révolues. Par exemple, les *gandeaux*, sorte de gamelles, sont des pots pour la soupe et parfois aussi pour la viande quand ils sont équipés de deux compartiments, que l'on trouve dans la région stéphanoise « *avec ceci de particulier que, fabriqués à l'usine, ils y revenaient chaque jour de travail, faisant la navette entre le domicile et l'usine avec son propriétaire* ». Ils sont de ces objets qui marquaient quotidiennement la continuité entre la maison et le travail : « *Le gandeau est donc porteur d'une très forte interaction entre le domicile et l'usine, puisqu'il apporte au lieu de travail la nourriture élaborée à domicile, en même temps qu'il est à la maison signe de la maîtrise professionnelle de son réalisateur* » (Banville, 2001 : 15). Etienne de Banville les situe dans les années 1940 et 1950, période durant laquelle ces formes de repas avaient encore cours dans les usines, ils seront supplantés par les *Tupperware* et autres contenants. Les restaurants d'entreprise freineront également l'usage de ces pratiques alimentaires.

« *En suivant le fil de cette logique alimentaire qui relie usine et domicile, et parfois camping ou résidence secondaire campagnarde, personnelle ou familiale, on trouve des machines ménagères* » (Banville, 2001 : 17) et toutes sortes d'ustensiles. L'équipement domestique ne se limite pas au besoin de l'activité culinaire : appareils d'électroménager, fer à repasser et sa jeannette en bois, réalisée « *soit à l'usine, soit en bricolage à la maison* » (Banville, 2001 : 22), lampes, cendriers, bougeoirs, etc. viennent compléter la collection. Ces créativités sont le moyen d'afficher chez soi son savoir-faire (Banville, 2001 : 32). Les auteurs travaillant sur les intérieurs ouvriers font régulièrement référence à ce type de productions, cadeaux ou objets destinés à soi qui

participent de la mise en scène domestique (entre autres Deniot, 1995 ; Segalen, Chevalier 1996 ; Halitim 1996 ; Moulinié, 1999). La perruque décorative et à tendance artistique est peu présente. Elle est suffisamment proche du pur bricolage fait à la maison pour se couler éventuellement dans cette appellation plus avouable.

Réalisée à l'aide de matériau disponible, elle prend parfois la forme de poignées, de plaques de porte gravées ou de dispositifs techniques grossiers (équerre). Ces productions ne sont pas seulement fabriquées pour aménager, décorer, entretenir l'intérieur du foyer, elles agrémentent portes, façades ou jardins comme les girouettes ou les petits moulins, les boîtes aux lettres à l'extérieur. Quant aux boîtes à asticots du pêcheur, aux haches, aux binettes du campeur, elles sont des exemples datés, révélateurs des loisirs des années 1950 et 1960 qui connaissent un développement de pratiques, comme le camping.

Tous ces objets qui prennent place dans la sphère domestique et qui ont trait à des activités multiples permettent de retracer les « *grandes dates de la vie sociale* ». Ainsi, « *la perruque a accompagné, parfois de manière quasi officielle, la plupart des moments importants de la vie des salariés dans les usines : service militaire, fiançailles et mariage, départ en retraire.* » (Banville, 2001 : 33). Pour cette dernière occasion, les perruques sont dites de « conduite », « *sortes de chefs d'œuvre collectifs et personnalisés (comportant souvent le nom de la personne, les années d'entrée et de sortie de l'entreprise* (…) » (Banville, 2001 : 37) offerts par les collègues. Ces usages dévoilent le tissage des liens sociaux dans l'usine et leur exposition à l'extérieur.

IV.3. De petits arrangements au sein de l'espace de travail

Si ces productions symboliques (Gérôme, 1984a, b) se retrouvent à la maison, elles ont, pour nombre d'entre elles, d'abord une fonction à l'usine. La perruque est l'outil que l'on se fabrique pour soi. L'ouvrier s'ingénie à repenser ces objets pour les rendre plus pratiques, plus maniables et faciliter son travail. « *Convient-il de voir là une trace forte de l'attachement des outils à l'ouvrier* (…) ? » (Banville, 2001 : 39). Ainsi, ces actes ne sont donc pas « *un symptôme de la " désaffection " pour le travail chez les ouvriers* ». « *Bien au contraire, dans la manière de faire une perruque, tant techniquement que socialement, il y a précisément une revendication du travail " vrai ", que l'on est*

capable de faire, au-delà même du travail souvent bien appauvri qui est trop souvent confié aujourd'hui. » (Banville, 2001 : 105-106). « Faire la perruque », ce n'est pas forcément remettre en question le travail en soi, mais plutôt une certaine organisation du travail (Cuche, 1996 : 103). Dans les entreprises organisées selon un processus discontinu de fabrication, se trouve le contexte le plus favorable à la réalisation de perruques. Les services de maintenance, d'entretien, de réparation sont des lieux qui facilitent cette pratique de par l'organisation du travail et la disponibilité des outils, du matériel, des machines… Les ouvriers font de leur poste de travail un prolongement de leur établi domestique. La réalisation de la perruque demande parfois un travail morcelé qui unit suivant l'étape de fabrication le domicile et le lieu de travail. Ainsi, « *de même que cette frontière du temps se révèle quelque peu poreuse, celle de l'espace entre celui de l'entreprise et celui de la sphère domestique peut l'être aussi, pour la perruque comme pour le bricolage, dont certaines phases peuvent être réalisées à la maison et d'autres en entreprise* » (Banville, 2001 : 55-56).

Ses réalisations peuvent être « *une sorte de plaisir solitaire, caché non seulement de la hiérarchie, mais parfois aussi de ses collègues et un moment de partage qui suppose des échanges d'idées, de matériaux, mais surtout de travail technique, avec d'autres salariés* (…) » (Banville, 2001 : 47). Dans les usines Peugeot de Sochaux, « *L'autonomie dont bénéficient les OP dans leur travail et les échanges de services qui se développent dans les ateliers de professionnels leur permettent souvent de consacrer du temps à une production pour eux-mêmes : ce qu'on appelle dans le jargon ouvrier la " perruque ", le terme utilisé localement étant celui de " pinaille ". Si ces activités semi-clandestines - bien souvent les " chefs " sont au courant et ferment les yeux, d'autant qu'ils sont eux aussi impliqués dans ces échanges de services - peuvent parfois procurer une rentrée d'argent supplémentaire, elles sont surtout l'occasion d'éprouver un savoir-faire technique, de faire étalage de " dons " de bricolage, voire de rivaliser dans la virtuosité du travail manuel* » (Beaud, Pialoux, 1999 : 119-120). Des coopérations peuvent exister entre ouvriers aux spécialités différenciées, ce qui permet de former une chaîne de compétences complémentaires.

L'entreprise reste un lieu de contrainte et de contrôle qui participe des modes d'organisation pour pratiquer cette activité. Aussi « *chaque perruqueur potentiel a appris à connaître les moments où la surveillance et la contrainte se font moins*

pressantes, comme les moments réguliers de réunion des chefs, par exemple. Mais ce sont surtout les fins d'horaires journaliers et le travail de nuit qui constituent les meilleurs moments » (Banville, 2001 : 55). Ces conditions rendent parfois difficiles la sortie des objets de grandes tailles ; les stratégies, les ruses se révèlent plus ou moins faciles à mettre en œuvre, car il s'agit de ne pas être vu, pris en flagrant délit, la sanction n'étant pas exclue. Les réalisations de grandes dimensions (meubles et balustrades) appellent des complices ou des astuces (objet en kit). C'est sans doute pourquoi, les perruques sont majoritairement de petits objets. Entre hostilité et tolérance, les positions des directions d'entreprise se font multiples ; elles dépendent des organisations de l'usine, de la sociologie des salariés.

Sur le sujet comme nous l'avons déjà mentionné, les interprétations sont à contextualiser. Les sociologues des années 1970 voyaient dans la pratique de la perruque, une « *allergie au travail* » et n'hésitaient à la rapprocher de phénomènes tels que l'absentéisme, le freinage de production, et en même temps cette forme est considérée comme dérisoire à côté « *des formes pures de la lutte des classes* » (Banville, 2001 : 75). Les études plus contemporaines montrent que les enjeux sont plus subtils.

Selon Etienne de Banville, la perruque doit se comprendre sous l'angle « *d'une attitude active et spontanée des salariés* », d'une organisation non prescrite et semi-clandestine dont l'efficacité tient justement au silence et à la discrétion de la pratique (Banville, 2001 : 77), à la mise en place pour certains cas, d'une forme d' « intrapreneuriat » (Banville, 2001 : 78), de consensus avec la hiérarchie.

L'attitude des « chefs » est un autre moteur, comme elle peut être également un frein ; ces derniers sont parfois non seulement au courant de la pratique mais aussi impliqués dans des relations de service. Christian Ghasarian (2001) rapporte le cas d'ouvriers qui travaillent pour leur chef sur les heures de travail. Ces échanges avec la hiérarchie s'inscrivent dans un réseau de dépendance et de reconnaissance mutuelle (Denieuil, 1982 : 37). Autrement dit, il existe de « petits arrangements ». « *Tout n'est pas obligatoirement perruque pure et dure au sens de la définition initiale proposée ; peuvent se combiner des travaux personnels autorisés, réalisés en prolongeant en fin de poste la présence " pour soi " à la machine avec des travaux réalisés en perruque sur le temps normal.* » (Banville, 2001 : 55).

Durant ces moments, les compétences extra-professionnelles, domestiques peuvent être remarquées au sein de l'entreprise et valorisées tel un chef-d'œuvre de compagnon (Moulinié 1999 : 49). « *Les situations où les cadres ou la direction demandent aux ouvriers de faire quelques " chefs d'œuvre " pour illustrer le savoir faire de l'entreprise ne sont pas rares.* » (Banville, 2001 : 82). La direction d'une verrerie qui reconnaissait la culture technique et esthétique de ses ouvriers a fait appel à eux pour la fabrication de pièces vendues localement, « *démonstrations de la virtuosité professionnelle, destinées à l'entourage familial ou amical* » (Banville, 2001 : 54) qui sortaient de leurs habituelles productions officielles. Dans les écoles professionnelles, la conscience de cette virtuosité existe : « *sans que la perruque soit enseignée, ni encouragée en tant que telle, la maîtrise professionnelle qu'elle suppose était, elle, encouragée.* » (Banville, 2001 : 64).

Cette pratique fait le lien entre « *toutes les coupures habituelles ; elle emmêle intimement le quotidien et l'esthétique, la contestation du " désordre industriel " et la copie des objets de consommation, l'individualisme et le militantisme, la vie au travail et la vie hors travail, l'humour et la revendication, etc.* » (Banville, 2001 : 88). Elle « *ne prend pas place que dans les usines que nous avons parcourues, mais aussi aujourd'hui dans les bureaux, les studios, les cuisines, etc. bref dans les lieux où travaillent les hommes et les femmes aujourd'hui, dans des organisations publiques comme privées.* » (Banville, 2001 : 93). Comme l'écrivait déjà en 1974 Michel de Certeau : « *Mais le logement, l'habillement, le bricolage, la cuisine, les milles activités urbaines et rurales, familiales ou amicales, les formes multiples du travail professionnel sont aussi des champs où la création sort de toutes parts.* » (Certeau, 1993 : 216)

Dans les bureaux, le bricoleur n'hésite à transférer ses compétences au bureau. Les cadres effectuent surtout de menus travaux d'écriture. Les employées tapent des courriers, des thèses (Bozon, Lemel, 1990 ; Anteby, 2003 : 265), elles peuvent de façon circonstanciée confectionner des chapeaux de catherinette à l'aide des fournitures de bureau (Monjaret, 1997a). Ces constats conduisent à une interrogation : pourquoi tant de silence sur le travail à-côté des femmes[73] tant dans les ateliers que dans les bureaux ?

---

[73] Cette réflexion rejoint celle de Michelle Perrot à propos des silences de l'Histoire qui ont touché les femmes (1998).

Est-ce parce que leurs productions sont moins pittoresques ? et donc moins originales à évoquer. Est-ce un effet de pratiques ? Elles seraient peu développées. Est-ce un effet d'enquête ? Les ethnographies industrielles ont majoritairement portées sur des milieux ouvriers masculins. La perruque n'est pour l'instant qu'attribuée au sexe masculin (Bozon, Lemel, 1990 ; Anteby, 2003), quand le sexe est notifié ; sinon la désignation neutre « les ouvriers » laissent à penser que se sont des hommes qui perruquent dans les usines, qui se délassent tout en produisant.

V. Se divertir : des loisirs au travail ou pour le travail ?

Le thème de la perruque renvoie à la question des rapports entre production et divertissement en entreprise. Il semble qu'il ne soit pas aberrant de dire qu'en ces lieux, travail et loisir peuvent se conjuguer ensemble et que cette association est utile à l'entreprise voire utilisée par l'entreprise à des fins managériales.

V.1. L'acquisition de savoirs et de valeurs professionnels par la pratique d'un loisir

D'ailleurs, pendant longtemps dans les secteurs de productions traditionnels ruraux ou semi-ruraux, avant même d'intégrer l'usine, il fallait avoir fait son apprentissage du goût à l'effort en passant par la pratique d'un sport. Quand cet apprentissage ne s'effectuait pas dans le cadre des programmes de formation d'écoles professionnelles, parfois rattachées à une entreprise (Moulinié, 2003), il se faisait, généralement en intégrant le club de foot que patronnait l'usine locale (Renahy, 2001b). Pour les enfants d'ouvrier, « *Apprendre un métier, c'est aussi faire du sport* », c'est prendre conscience de son corps et de ses limites physiques. Etre ouvrier ne se définit pas seulement par le travail à l'usine, remarque Véronique Mouliné, mais aussi par « d'autres faits minuscules ». Il faut montrer que l'on sait faire autre chose (Moulinié, 2003 : 41). C'est de cette façon que les jeunes se préparaient à entrer dans la vie active. Dans d'autres milieux professionnels, plus récents, le jeu a remplacé le sport. Même s'il concerne des catégories socioprofessionnelles différentes, le principe est le même ; le jeu participe de la socialisation professionnelle. Michel Lallement mentionne le cas des salariés d'une

société de jeu vidéo : « (…) *Cette dimension ludique est importante pour des jeunes gens, des hommes dans leur écrasante majorité, déjà largement prédisposés à ce type d'activité.* (…) *Le temps des études (au sein d'universités ou d'écoles scientifiques) a été, par l'intermédiaire des jeux de rôle notamment, celui d'une culture de l'étrange, de l'irrationnel, du fantastique… Pour les jeunes ingénieurs développeurs, l'entrée à Netgame a été une sorte de prolongement " naturel " d'un parcours qui a mêlé apprentissage des savoirs les plus formellement rationnels et investissement dans des pratiques ludiques qui échappent largement aux canons de la rationalité scientifique*. » (Lallement, 2003 : 109-110). L'apprentissage des loisirs sert l'apprentissage professionnel, les loisirs servent le travail, et réciproquement.

V.2. Les loisirs au service du travail

De la formation à la vie active, la pratique des loisirs n'est pas abandonnée. Les entreprises ont compris l'intérêt de tels usages en leur sein, et ce en dehors des activités de loisir proposés par les comités d'entreprise (Miège, 1974 ; Dufour, Mouriaux, 1986 ; Gérôme, 1999a ; Monjaret, 1997). Les activités sportives sont en particulier valorisées : compétition et culte de la performance sont des principes auxquels l'entreprise adhère et qu'elle l'affiche publiquement en sponsorisant des manifestations comme les courses à pied, les matchs de football, etc. Elle n'extériorise pas seulement ses initiatives, elle organise pour ses personnels des compétitions interentreprises concernant toutes sortes de disciplines, des expéditions, dans le but de souder les équipes dont chaque membre a éprouvé l'expérience limite. Gilles Raveneau (1994) rapporte ainsi l'ascension de l'Himalaya effectuée par des personnels cadres de l'entreprise Bull d'Angers. Ces exploits collectifs portent les valeurs et les images d'un dynamisme social et économique que l'entreprise souhaite véhiculer.

C'est ce type de constat qui pourrait faire dire à Pierre-Michel Menger (2003) qu'un échange d'attributs s'opère entre travail et loisir. Par ce mouvement, les valeurs des professionnels du loisir « contamineraient » le travail dans les emplois supérieurs. « *Au total, au vu des pratiques de travail des catégories socioprofessionnelles supérieures, une hypothèse peut aisément surgir : les valeurs mêmes du loisir, notamment le caractère expressif et non routinier de l'activité, l'autonomie, la plus grande liberté*

d'organisation de son temps, se seraient infiltrés dans l'activité de ces catégories de professionnels, et les distingueraient nettement des autres professions où les valeurs d'engagement et de créativité ne sont pas centrales. (…) *Le travail et ses gratifications annoncées vampiriseraient en quelque sorte le loisir.* » (Menger, 2003 : 82-83)[74]. L'auteur poursuit : « *De proche en proche, on peut voir s'échanger les attributs du travail et du loisir : le travail de ceux qui travaillent davantage se charge des valeurs de créativité, d'autonomie, de motivation intrinsèque, alors que les loisirs doivent, pour se loger dans les temps resserrés où ils sont alors confinés, se parer des attributs de l'activité, ou se charger des injonctions de la vitesse, de la variété et de la multiplication intensive, qui caractérisent ordinairement les façons de travailler sous contrainte de résultats.* (…) *Les défis des nouveaux partages des temps se lisent en filigrane dans cet échange d'attributs.* » (Menger, 2003 : 85-86)[75].

Michel Lallement relate un exemple en cela tout à fait significatif. Lors de l'application des 35 heures, une société de jeu vidéo, devant les bouleversements organisationnels que cette application occasionne en son sein, présente à ses personnels un texte dont l'objectif est de légitimer la pratique du jeu en faisant valoir qu'elle est intrinsèque à son activité : « *Nous travaillons dans un secteur d'activité où la passion est importante et c'est justement le fait d'être des joueurs qui nous pousse à travailler dans le domaine du jeu vidéo. Il est important pour nous de pouvoir jouer en utilisant le matériel de la société pour deux raisons. La qualité du matériel mis à la disposition des salariés par la société. La très grande majorité des employés de la société possède un ordinateur personnel trop faible pour faire marcher dans de bonnes conditions les nouveaux jeux du marché. Les PC de la société sont renouvelés à un rythme qu'il est difficile de suivre financièrement pour un particulier.* (…) » (Lallement, 2003 : 105). Travail et loisir, les frontières sont officiellement brouillées pour servir les intentions productives. La pratique du jeu a également une fonction intégrative. « *Pour ceux des (jeunes) informaticiens qui aiment jouer on line (wan parties), la connexion est aussi un principe*

---

74 « S'infiltrés », « vampiriseraient », le registre de vocabulaire proposé tient de la connotation négative. On pourrait se demander si cela échappe à l'auteur ou si ces emplois sont volontaires.

75 Ces propos peuvent être rapprochés de ceux qui décrivent le temps et les valeurs des élites au XIXème siècle : « Plus précisément, une relative indépendance à l'égard du travail imposé, voire l'absence de pression temporelle autre que celle qui résulte de la position ou d'activités librement choisies, constitue un élément déterminant du statut social » (Corbin, 1995 : 55).

de sociabilité. » « *Dans la monographie dédiée à Netgame, le mélange des genres (entre travail et jeu, entre collègues et amis) est de rigueur.* » (Lallement, 2003 : 79).

V.3. Produire de la sociabilité

Cette même société l'a compris et prend au sérieux la baisse de convivialité entraînée par des horaires variables et par l'application des 35 heures : « *Avec ce mode de fonctionnement, et depuis la réduction du temps de travail, les salariés constatent presque tous que la convivialité est moins forte qu'avant car " on a pas le temps de s'amuser dans les ateliers ", l'horaire variable déstructure également les choses car on n'arrive pas en même temps (Philippe, 57 ans, technicien supports-produits)* » (Lallement, 2003 : 97). Tous ces changements contribuent à une révision des manières de faire dans l'entreprise : « *Mais tout aussi centrale est la décision de maintenir larges les heures d'ouverture de l'entreprise de façon à ce que les salariés puissent venir jouer. En raison de cette clause notamment, et au motif que les frontières entre travail et jeu sont pour le moins perméables, l'accord n'est pas ratifié par l'administration du travail. Après modifications d'autres points (relatifs notamment aux heures supplémentaires et à l'introduction d'un système de pointage), le principe en est finalement accepté.* » (Lallement, 2003 : 104-105). Des extraits de l'accord d'entreprise Netgame sont en cela significatifs : « *Pour tenir compte des usages en vigueur, l'amplitude d'ouverture de l'entreprise est fixée à 14 heures par jour de 8 heures à 22 heures afin de permettre aux salariés d'utiliser librement les logiciels de jeux mis à leur disposition après la fin de travail (entre 17 heures et 19 heures). Ces heures ne sauraient en aucun cas être confondues avec des heures de travail effectif. L'entreprise sera fermée tous les soirs à partir de 22 heures et durant le week-end, du vendredi soir à 22 heures au lundi matin 8 heures.* (…) ». Une tolérance est donc accordée aux salariés pour jouer en réseau dans la société après leur journée de travail. Finalement le jeu comme le travail n'échappent pas au contrôle de l'entreprise et cette dernière insiste sur les limites à ne pas dépasser.

Ailleurs, dans d'autres secteurs que celui du jeu, les pratiques de divertissement existent aussi, mais elles se font moins encadrées et prennent des formes multiples, culturelles ou ludiques, individuelles ou collectives, le plus souvent socialement marquées.

Selon Michel Bozon et Yannick Lemel, écouter la radio et chanter ne sont liés « *à aucune sociabilité particulière* », sont des activités strictement individuelles, concernant surtout les ouvriers et les ouvrières (Bozon, Lemel, 1990 : 112). Pourtant, il semble bien que dans certains ateliers, l'écoute de la radio peut être collective et engendrer des échanges. Dans tous les cas, la pratique est contrôlée. La lecture (de journaux et de revues) est pratiquée régulièrement dans tous les groupes sociaux. La préparation de grilles de tiercé l'est également, toutefois d'une façon moindre (Bozon, Lemel, 1990 : 112). Armelle Achour (1998) revient sur ces jeux de hasard qui mobilisent parfois toute une équipe de travail. Ainsi, dans un service hospitalier, aides-soignants, infirmiers et patients jouent au loto chaque mardi, c'est-à-dire remplissent entre eux les grilles de loto. L'impact est tel que les collègues s'écrivent à ce sujet durant les vacances. L'auteur voit dans cette pratique un moyen d'intégration pour les nouveaux arrivants, un terrain neutre favorisant les échanges car chacun peut s'exprimer librement et surtout parler de soi et des siens (le choix d'un numéro dans une grille peut être motivé par une date de naissance) : « *Au travail ou au café il crée des liens. Il facilite, suscite et renforce des relations sociales* » (Achour, 1998 : 348). Armelle Achour tient cependant à préciser que si cette passion est parfois pratiquée collectivement, sur le lieu de travail ou dans des espaces spécifiques (cafés, hippodromes), elle reste un phénomène profondément individuel qui fait appel aux émotions et aux sensations (attente, espoir, plaisir). Cette pratique se différencie d'emblée des parties de cartes des chauffeurs de la RATP observés par Pierre Bouvier (1989 : 134-137) qui n'ont de sens que collectivement. Les temps d'attente de prise de service sont de la sorte occupés, il arrive que des collègues y participent en dehors de leurs heures de service, pour le plaisir de se retrouver, de plaisanter. Les nouvelles dispositions touchant aux horaires, les disparitions de poste vont progressivement avoir raison de ces réunions ludiques, « scènes usuelles de l'interaction amicale ». Le développement des activités de détente à l'extérieur peut venir troubler celui des activités à l'intérieur. Les licenciements agissent autant comme des troubles fêtes. Pour les ouvriers rencontrés par Isabelle Rapin, « *La vie privée se présente ainsi comme une ligne de fuite de l'usine* » (Rapin, 2005 : 96).

Pourtant, il est un fait : toutes ces pratiques (jeux de hasard, jeux de société, jeu vidéo) quelles que soient leurs formes renforcent les liens entre collègues dans l'entreprise, et plus largement dans le milieu professionnel. Elles sont un atout relationnel interne.

Chantal de Gournay et Pierre-Alain Mercier notent que « *La tonalité amicale, souvent caractéristique du milieu professionnel, ne transforme que rarement pour autant les relations professionnelles en relations réellement personnelles, mais se traduit dans la majorité des cas par des pratiques de sociabilité professionnelles – pots d'entreprise, etc. – et souvent extra-professionnelles* (…) » (Gournay, Mercier, 1996 : 94) [76].

VI. Petites pauses et grandes pauses : l'alimentation au travail

Les pauses café, les pauses repas sont des activités qui contribuent à cette sociabilité professionnelle, d'autres sont plus solitaires comme le fait de fumer, de grignoter, d'aller aux toilettes. Le repas institué n'est donc pas le seul instant de rupture avec le travail. Des micro-pauses viennent également rompre tout au long de la journée et sous des formes différentes, la routine et parfois la monotonie des tâches à exécuter ; elles ont un rôle éminemment récréatif. Il s'agit à chaque fois de récupérer, de se ressourcer. Une « reprise de soi » mentale et physique est nécessaire à la reprise de l'activité. Les moments partagés sont ceux où la parole parfois se dénoue pour soulager des tensions. C'est particulièrement vrai dans le milieu hospitalier comme le rapporte Anne Vega. Selon elle, les bavardages récréatifs à la pause font écho à des traditions de silence, de secret et de refoulement des émotions pendant le travail, tant du côté des soignés que des soignants (Vega, 2000, 2001).

Ces pauses sont plus ou moins tolérées par la hiérarchie, les « chefs » peuvent faire des remarques si elles durent trop, et ce quand elles ne sont pas purement et simplement interdites.

L'alimentation, « solide et liquide », y a une place centrale (Monjaret, 2001b, c). La circulation, la préparation et la consommation de nourriture sont courantes, prenant cependant des formes différentes selon les milieux professionnels. Dans tous les cas, ces pratiques sont un bon exemple de la pénétration du domestique au travail. Florence Weber s'y intéresse particulièrement parce qu'elles révèlent les modalités du partage

---

[76] Nous ne sommes pas tout à fait d'accord avec cette interprétation car la mixité relationnelle, professionnelle et amicale, existe. C'est la norme socioprofessionnelle qui marque la différence et l'expression du degré de la relation, comme nous l'avons vu dans le premier chapitre sur les activités à domicile.

alimentaire au travail : du point de vue des salariés, le partage d'un produit avec un « chef » est qualifié de « fayotage », alors qu'entre les collègues, il est plutôt encouragé. Il ne s'agit pas de partager uniquement de la nourriture mais également des compétences non valorisées dans le travail usinier, comme découper de la viande en véritable boucher (Weber, 2001 : 85-86).

Les productions alimentaires ne sont pas seulement présentes dans le temps ordinaire du travail, elles le sont dans les temps festifs ou revendicatifs. Des auteurs (entre autres Collin, Baudouin, 1982 ; Weber, 2001) relatent le fait que les grèves sont soutenues par des solidarités familiales qui se traduisent en dons aidant à tenir le siège. Nous ne rentrerons pas ici dans le détail de ces pratiques, ayant privilégié celles associées à la pause café et à la pause repas.

Dans l'univers industriel, plusieurs chercheurs s'accordent pour dire que ces deux dernières se différencient. Philippe Erikson remarque que les discussions se centrent plus sur des questions techniques aux moments des courtes pauses que lors du déjeuner (Erikson, 2002 : 71). Nicolas Hatzfeld montre qu'autour de la cafetière, les frontières entre le repos et le travail apparaissent, moins fermes que durant le casse-croûte (Erikson, 2002 : 38). Que recouvrent exactement ces deux types de pauses ?

VI.1. La pause café pour se mettre en train et se maintenir dans l'action

Françoise Lafaye (2001) ou encore Mélanie Roustan (2007) sont deux auteurs qui ont récemment proposé une analyse de la pause café. Certains chercheurs ont abordé cette pause en la comparant à celle du repas. Dans les locaux professionnels, machines à café fournies par l'entreprise, installées au détour d'un couloir ou dans une salle de repos, ou cafetières amenées par les salariés sont de précieux indices pour saisir les pratiques, officielles et/ou officieuses. « *Dans le monde de l'entreprise contemporain, il n'est pas exagéré d'affirmer que le café est la boisson reine : " D'ailleurs dans tous les endroits où tu bosses, t'as soit une cafetière, soit une machine à café " (Anne)* » (Roustan, 2007 : 53).

Le type de travail et le statut des salariés conditionnent les modalités des pauses café et font par là même leur variété. Il est plus facile à un cadre ou à un employé de bureau d'interrompre ou de ralentir sa tâche quand il le souhaite, et donc de s'accorder une

pause café voire une pause cigarette[77] qu'un ouvrier à la chaîne qui est obligé d'attendre les heures d'arrêt. La prise de café scande donc plus ou moins la journée des actifs, elle a une fonction de récupération autant qu'une fonction de maintien dans un certain état de tension, ce qui la positionne « *en adéquation avec ce qui est alors considéré comme du travail* » (Roustan, 2007 : 55). Du non travail favorable au travail en quelque sorte.

Cette prise de café est souvent le signe d'une transition, celle du « démarrage » du matin et celle du « débrayage » de la fin d'après-midi. Celle du matin s'impose comme une mise en condition. Mélanie Roustan le montre parfaitement : « *Boire un café et fumer une cigarette - lire le journal - permettent,* nous dit-elle*, d'amortir un " démarrage " qui sinon semblerait bien abrupt* » (Roustan, 2007 : 50), un démarrage partagé avec les collègues, comme ces membres de la même équipe technique dans un centre culturel : « *On se raconte nos soirées, ce qu'on a fait le week-end, et on va parler un peu boulot. C'est un moment où on fait un petit briefing, savoir ce qu'on va faire durant la journée, qui fait quoi* (Karim) » (Roustan, 2007 : 52).

Ce moment matinal se partage également avec la hiérarchie. Dans une entreprise, étudiée par Françoise Lafaye, (2001), il est celui de transmission et d'échange des informations, de programmation, de mise au point, et surtout il est celui d'une réaffirmation des hiérarchies et des différents rôles que chacun a à tenir au sein de l'entreprise. Ce contexte favorise les rencontres ou les évitements selon les stratégies individuelles.

Dans la journée, ces pauses peuvent aider l'individu à la gestion de sa journée de travail : « *J'ai pas besoin d'autant de café ! C'est une manière de marquer le temps : le café en arrivant, je vais me mettre à bosser, le café du midi, je vais reprendre le boulot, mon dernier, c'est la fin de ma journée »,* comme le témoigne Simon, un des interviewés de Mélanie Roustan.

Elles ont des fonctions, collectives et individuelles, « *de mise en route (d'une réunion, d'une discussion, d'une journée de travail), de ponctuation (d'un repas, d'une journée de travail, d'un rapport sexuel) et de transition (entre la nuit et le matin, le matin et l'après-midi, l'après-midi et le soir)* » (Roustan, 2007 : 64-64). La spécificité du café tient par ailleurs au fait que sa prise peut s'effectuer sans rompre conséquemment le déroulement

---

[77] La nouvelle législation change dorénavant la pratique qui associe café/cigarette au travail. A Paris, ces adeptes se retrouvent sur les trottoirs, cigarette et parfois gobelet à la main.

de ses autres activités : c'est une sorte de moyen de « faire une pause sans faire de pause ».

Dans les bureaux, l'employé peut continuer à écrire, à téléphoner, à lire ses mails. Les salariés cumulent les activités tout en s'accordant un déplacement jusqu'à la cafetière, une gorgée d'évasion. Dans les ateliers, le café ne se boit pas seulement à la pause officielle, il s'immisce aussi au cœur du travail. Véronique Moulinié décrit une scène où une ouvrière déambule cafetière, paquet de café à la main en quête d'eau (Moulinié, 2003 : 18). Ces usages existent mais les ouvriers préfèrent les taire à l'étranger pour mieux insister sur leur condition stricte de travail. La réalité semble plus souple, les ruses de mise.

En usine, hommes et femmes ne procèdent pas de la même manière : les hommes, cadres ou ouvriers préfèrent l'extérieur. Les ouvriers « déclôturent » le lieu de travail en négociant des bons de sortie pour l'heure du déjeuner et se rendent au bistrot de coin (Bozon, Lemel, 1990 ; Hatzfeld, 2002 ; Rapin, 2005). Les femmes restent à l'intérieur. Isabelle Rapin restitue ces moments où les ouvrières d'une usine de confection se retrouvent aux toilettes avec leurs thermos (Rapin, 2005 : 53), l'une invitant les autres comme lorsqu'elles s'invitent les unes chez les autres. Pour les hommes comme pour les femmes, le café est un espace d'échange, de conversation ; nous y reviendrons.

La cafetière possède la vertu de resserrer les liens au sein des équipes de travail de chez Peugeot-Sochaux, marque Nicolas Haztfeld, ce que ne réussit pas le repas (Haztfeld, 2002 : 38). Cette activité tolérée qu'un seul homme désigné par la hiérarchie orchestre (préparant les thermos, faisant le service, encaissant), regroupe, au moment des pauses de 10 minutes et à la fin du déjeuner, des personnes venues de la chaîne et des chaînes voisines : « *Beaucoup plus échangiste que les lieux de repas proprement dits, ce " café " atténue les séparations des groupes, les différences entre monteurs, moniteurs et agents de maîtrise ou caristes, et les séparations entre chaînes.* » (Haztfeld, 2002 : 38).

Ce dispositif, « *sur-mesure en matière de gestion des hommes* » dévoile la volonté d'une reconquête hégémonique qui tend à disqualifier les initiatives parallèles. L'exercice du pouvoir se retrouve dans ces pratiques que certains nomment pourtant de « marges ». La pause repas en est une autre démonstration.

VI.2. La pause déjeuner : faire ou non une rupture

La cantine (le restaurent d'entreprise), ou encore la salle de repos, sont de ces lieux où s'est toujours s'exercé un contrôle sur les employés. Toutefois le repas ne s'y déroule pas systématique. L'atelier ou le bureau peuvent leur être préférés (Monjaret, 2001b, c). Dans tous les cas, l'analyse de ces usages nécessite une prise en considération des différenciations sociales.

VI.2.1. Des manières de manger : des distinctions sociales

Michel Bozon et Yannick Lemel (1990) précisent par exemple que 81% des hommes cadres et 66% des ouvriers s'arrêtent plus d'une heure et demie, tandis que 62% des employées n'ont qu'une interruption de 55 minutes. Outre sur la durée, le plus souvent réglementée (tableau X : 118)[78], les salariés étaient interrogés sur le lieu où ils prenaient leur repas de midi (tableau XI : 119) : 50% des femmes cadres et des employées, et 45% des ouvrières, déjeunent sur le lieu de travail. Environ 20% des femmes apportent leur propre nourriture. Les hommes cadres mangent surtout chez eux. Ce dernier constat doit être recontextualisé, car il est valable plutôt pour des hommes qui travaillent et résident en Province. Les auteurs insistent sur le fait que le retour à la maison pour la pause de midi est un surcroît de travail domestique pour les femmes qui travaillent, « *une intrusion des charges domestiques dans la journée de travail* » (Bozon, Lemel, 1990 : 120). A l'inverse, pour les hommes cadres dont la femme est au foyer le fait de rentrer déjeuner chez eux leur permet de réaliser une coupure *« en se soustrayant momentanément à la pression de l'environnement professionnel* » (Bozon, Lemel, 1990 : 120). Michel Bozon et Yannick Lemel signalent que ces résultats vont à l'encontre de ceux d'une autre enquête Insee de 1982 portant sur les repas pris à l'extérieur et au domicile. Cette enquête montre en effet que les cadres supérieurs sont le groupe social qui déjeune le plus rarement à domicile ; mais les résultats sont biaisés car le regroupement hommes et femmes, parisiens et provinciaux dans un même

---

78 L'enquête ne spécifie pas si les salariés interrogés avaient ou non la possibilité d'intervenir sur la durée de leur pause de midi.

ensemble, a pour conséquence de rendre saillant les pratiques du groupe dominant, ici les cadres parisiens, de niveler les pratiques sur le groupe dominant. Les cadres quels qu'ils soient semblent prendre le temps : « *La pratique qui consiste à se donner le temps de prendre un repas de midi est aussi une pratique de distinction des cadres qui affirment ainsi leur liberté face aux contraintes* » (Meissonnier, 2002 : 9). C'est une manière d'afficher une différence sociale.

Le repas consiste aussi à prendre du temps avec ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires. C'est le cas par exemple pour certains travailleurs indépendants, ceux dont l'attachement à une certaine pratique du métier relève d'une conception « *familiale du métier, où les rapports humains dominent tant au niveau de la clientèle que du personnel* » : « *Mr. R. (menuisier) et Mr. D. (architecte) au fil du temps ont réussi à acquérir un capital confiance auprès de clients fidèles dont la plupart sont devenus de véritables amis. Dans leur vie quotidienne, rapports au travail et rapports amicaux sont mêlés ; la sociabilité s'organise autour d'apéritifs pris dans l'atelier ou dans la salle à manger. Nous avons même rencontré un architecte qui prend régulièrement son déjeuner avec ses employés dans son appartement contigu à l'espace professionnel.* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 81). De la sorte, le terme de *collègues* peut désigner d'autres professionnels que les seuls salariés d'une même entreprise (clients, fournisseurs, partenaires, etc.) voire recouper celui d'*amis* (Bidart, 1997).

La durée du trajet domicile-travail reste une donnée déterminante pour saisir l'arbitrage des salariés entre rentrer chez soi et rester sur place : 80% des femmes interrogées habitaient à moins de 20 minutes de leur lieu de travail, tandis que 60% des cadres et 50% des ouvriers étaient dans la même situation. Les déplacements professionnels ou les emplois à longue distance du domicile (plusieurs centaines de kilomètres) sont d'autres critères à prendre en compte pour comprendre les pratiques alimentaires des actifs. Joël Meissonnier (2002) met en lumière les diverses stratégies mises en place par les travailleurs ou « *provinciliens* » qui travaillent loin de leur domicile : dans leur cas, manger constitue l'objet d'arrangements divers, voire de sacrifices comme ne pas prendre de pause pour pouvoir partir plus tôt le soir et retrouver, s'il y a, leur famille. Ces *provinciliens* déjeunent parfois dans le train ou près du lieu de travail, pour gagner du temps sur le temps de travail et/ou sur le temps familial. Dans un tout autre contexte, inverse même quant à la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail, puisque

absente, s'observent des pratiques similaires dont les raisons sont cependant distinctes. Les travailleurs indépendants qui optent pour « l'indissociation » entre domicile et lieu de travail et pour qui la vie familiale est inexistante (divorcés, célibataires, etc.) réduisent leur alimentation à sa fonction vitale. Un conseiller juridique de 60 ans, divorcé explique « *ne pas avoir toujours le temps de manger correctement* » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 98).

Dans d'autres cadres de travail encore, le temps de repas peut devenir un temps de travail. Travailler en mangeant implique alors une rupture émiettée. C'est le cas décrit par Michel Lallement (2003), dans une entreprise de programmation informatique où repas et grignotage ne constituent pas de réelles pauses, mais participent du travail et de la sociabilité professionnelle. Ces salariés, le plus souvent jeunes et célibataires, n'ont pas de vie familiale, leur vie amicale hors de leur sphère professionnelle est quasi inexistante.

Le choix de manger moins le midi renvoie également à une conception du corps, du beau et de la santé. L'image de soi au travail n'est pas à négliger, les modalités de ses références changeant en fonction des milieux professionnels.

VI.2.2. Le casse-croûte ouvrier

C'est le milieu ouvrier, encore une fois, qui a donné le plus à des observations ethnographiques, en l'occurrence sur la pause déjeuner réglementée, sur le casse-croûte pris sur les chantiers ou dans les ateliers (Csergo, 2001 ; Hatzfeld, 2002), les réfectoires n'étant pas toujours utilisés par les ouvriers. Les déjeuners se préparent ou se font préparer par l'épouse en amont, à domicile, puis ils sont transportés dans des gamelles et consommés sur le lieu de travail, marquant une continuité entre la maison et le travail et soulignant les compétences du cuisinier ou de la cuisinière. Cet usage est généralement attaché au monde ouvrier masculin (Weber, 2001 : 71). Dans le monde des bureaux, plutôt féminins, la collation prend une autre forme : l'usage de *Tupperware* ou la consommation de sandwiches sont des pratiques répandues.

Sur les chantiers du bâtiment que Christian Ghasarian a suivi, certains intérimaires, « *surtout des célibataires, n'apprécient pas la formule des gamelles et s'efforcent, lorsque cela est matériellement possible, de manger seuls. Ils achètent un sandwich ou*

vont au restaurant » (Ghasarian, 2001 : 53) et ce en dépit du coût, leur but étant de faire une coupure nette. Ailleurs, lorsque les chaînes s'arrêtent, annonçant la pause casse-croûte (d'une demi-heure ou plus), les équipes préfèrent souvent leurs coins bricolés aux réfectoires ou aux salles de repos aseptisés mais confortables qui leur sont proposés (Hatzfeld, 2002 ; Moulinié, 2003). La propreté, l'insonorisation, les équipements (réfrigérateur, télévision, micro-ondes) mis à leur disposition n'empêchent pas la désertion de ces lieux officiels, perçus comme une obligation, nous explique Véronique Moulinié (2003 : 57). Ce sont les « chefs » qui les fréquentent. Selon cet auteur, l'un des problèmes majeurs « *que pose cette cantine est sans doute une dilution des identités, entre chefs et ouvriers mais aussi entre ouvriers eux-mêmes. En effet, la salle étant très grande, il n'y a qu'une cantine. Toutes les équipes sont censées l'utiliser en même temps, prendre place autour de la table non plus par " équipes " mais " ensemble ". Or, si l'on refuse de se " mélanger aux chefs ", on refuse tout autant de se " mélanger aux autres équipes ". »* (Moulinié, 2003 : 17-18). Nicolas Hatzfeld établit des constats similaires, à ceci près que les membres des équipes de travail qu'il a observé dans un atelier des usines Peugeot-Sochaux ne tiennent pas non plus à former un ensemble homogène entre eux.

L'installation de nouveaux locaux n'y change rien. « *On n'est pas " chez soi " mais " à la cantine "* » (Moulinié, 2003 : 18). Une chaise et une petite table suffissent : à l'usine Sochaux, dans la fosse ou en surface sur les bords de ligne de la chaîne, à la parqueterie Fréquin, usine du Lot-et-Garonne, dans une « *salle de fortune, gagnée sur l'espace de travail, aménagée dans un ancien caisson d'insonorisation dont la machine a été ôtée, au milieu des instruments du travail, des piles de bois, de la poussière, dans les odeurs de moteur* ». Cette « cantine », « *On l'a" meublée " de bric et de broc : les sièges sont hétéroclites, tabourets, bidons, vieux fauteuils éventrés. La table ne dépareille pas l'ensemble : une grande plaque de contre-plaqué posée sur une structure de métallique, œuvre d'un mécano de l'usine un peu plus " sympa " que les autres ou avec lequel on a des relations privilégiées...* » (Moulinié, 2003 : 17-18). La sociabilité se forge sur ces relations de partage que la consommation d'alcool vient souder.

L'apéritif et ses tournées sont des pratiques largement observées, et ce même si les règlements qui stipulent l'interdiction d'alcool au travail en freinent de plus en plus l'usage (entre autres, Bouvier, 1989 ; Pialoux, 1992 ; Ghasarian, 2001 ; Rapin, 2005 ;

Jeanjean, 2006). Sous l'effet de l'alcool, les bons sentiments, la convivialité peuvent s'évanouir parfois pour laisser place aux ressentiments, à la rancœur et provoquer des bagarres entre les hommes.

C'est ainsi que le vendredi midi sur les chantiers, les ouvriers ne partagent plus qu'occasionnellement la bouteille achetée avec les chutes de câble (Ghasarian, 2001 : 54). A la suite de cet apéritif, ils enchaînent avec un repas au restaurant ou des grillades sur place. Le déjeuner dévoile donc les relations sociales, hiérarchiques. Nicolas Flamant (1997) qui analyse les mises en scène relationnelles d'un groupe de travail au moment de la prise de ses repas dans l'une des usines de la « société défense espace », remarque la perpétuation d'un modèle organisationnel dorénavant dépassé dans l'atelier, celui des compagnons.

Pour éviter ces jeux de hiérarchies, certains préfèrent s'entourer de commensaux égaux. Ainsi sont signifiées les affinités de sexe, de génération, d'origine, de camaraderie, etc. qui se différencient des relations de travail. « *Le moment du repas apparaît donc comme un moment de grande dispersion de l'équipe. Les groupes qui s'établissent alors se fondent sur d'autres liens que ceux du travail* » (Haztfeld 2002 : 38). Et comme le note Véronique Moulinié, « *On imagine aisément que si prendre place dans une cantine d'équipe signifie " appartenir " à l'équipe, ne pas prendre place autour de la table produit l'effet inverse* ». Aussi, « *On est " chez soi " et " entre soi ". Et elle est gérée et pensée à la façon d'un lieu privé, à soi, un soi collectif mais dont l'entrée est jalousement surveillée.* » (Moulinié, 2003 : 19). Le repas laisse deviner comment s'élaborent les identités dans les groupes au travail.

Ce moment convivial peut induire une mise entre parenthèses de l'activité professionnelle (Rauch, 2001 ; Erikson, 2002). Dans certains endroits, les collègues s'interdisent de parler du travail sous peine de « sanction » (payer une bouteille), les discussions prenant souvent la forme de plaisanteries portent de préférence sur les loisirs, le sport, le bricolage, les femmes et « les histoires de cul » de l'entreprise (Flamant, 1997). Philippe Erikson note sur son terrain que le travail est malgré tout présent, ne serait-ce que dans la description des mets qui use d'une terminologie de métier : les filaments de patate douce confits renvoient à « une gaine isolante », les tagliatelles à des « pâtes semi-conductrices ».

Il reste que le repas se distingue des autres pauses : « *Loin de vouloir dissocier périodes de travail et temps de repos, comme c'est souvent le cas dans les cantines où on jette l'opprobre sur ceux qui vous " bassinent les oreilles à parler boulot ", mes informateurs avaient souvent des discussions passionnées sur des sujets techniques, ou lisaient des revues spécialisées à l'heure de la pause plutôt que de se réfugier dans* L'Equipe *ou le journal local.* » (Erikson, 2002 : 71).

Chaque groupe a ses modes de fonctionnement ; en intégrer un, amène à des façons d'être ensemble, et comme le souligne justement Véronique Moulinié à « *construire, manifester et consolider cette appartenance, par de multiples petits faits, qui sont autant de cadeaux :* (…) *apporter biscuits et alcools pour " marquer le coup " pour la fête de son saint patron, lors de l'achat d'une nouvelle voiture, etc. Autant de micro-événements qu'on ne fête qu'" entre soi " mais qu'il ne faut pas oublier.* (…) *L'inverse de ces grands apéritifs auxquels on convie plusieurs équipes, à l'occasion d'un mariage, d'une naissance, etc.* » (Moulinié, 2003 : 19). Ces repas collectifs sont effectivement aussi des repas festifs, officieux et officiels, et là encore l'alimentation peut être le moyen et l'enjeu d'expressions identitaires (Monjaret, 2001b).

VII. Les grands partages festifs en entreprise

Simples « pots » entre collègues, spontanés ou plus organisés, fêtes institutionnelles qui réunissent l'ensemble des personnels d'un même établissement, « *ces rituels ont une inscription certes professionnelle, mais également sociale, familiale et individuelle* » (Monjaret, 2001a : 90) autant que temporelle (calendaire, cyclique, occasionnel). Ces fêtes sur les lieux du travail trouvent leur origine dans les fêtes corporatives et patronales, telles que la Saint-Eloi, la Sainte-Barbe, la Sainte-Catherine. (Gérôme, 1984a, b ; Monjaret, 1985, 1986a, b, 1989b, 1992, 1993a, 1994a, 1995a, b, c, d, 1997a). Elles participent à l'élaboration et au resserrement des liens sociaux ; et de ce fait, peuvent être, en réaction, l'occasion de signifier un mécontentement, une distanciation vis-à-vis de l'entreprise, de la hiérarchie ou des collègues. Contre-fête collective ou désaffection individuelle signalent le fait que certains salariés ne se plient pas au jeu institutionnel.

Elles sont également et simplement des moments de convivialité sans teneur revendicative. Les fêtes au travail distinguent donc, entre eux, les membres d'une même entreprise. Ces conditions sociales impliquent de lire ces festivités « *au travers des tensions qui existent entre la contrainte institutionnelle, la pression du groupe de proximité et le plaisir de se retrouver entre collègues pour des raisons autres que professionnelles, chacun valorisant ses compétences extra-professionnelles et appréciant celles des autres.* » (Monjaret, 2001a : 98).
Mais l'on sait aussi que la fête *« a un rôle de soupape de sécurité qui permet ensuite de mieux canaliser les tensions et de mieux contrôler par là même les salariés.* » (Monjaret, 2001a : 95).

VII.1. Des fêtes à l'image et au rythme de l'entreprise

La fête n'a rien d'illusoire et n'existe pas qu'« en marge du travail » car elle possède une réelle efficacité sociale et symbolique qui justifie sa place au sein des entreprises, sa nécessité, « *celle d'attacher l'individu à la vie de l'entreprise en lui permettant ponctuellement de se réaliser autrement que dans une stricte tâche professionnelle.* » (Monjaret, 2001a : 98), celle, pour certaines des pratiques ritualisées, de célébrer l'homme qui travaille ou qui a travaillé, celle de réunir l'ensemble des salariés pour célébrer annuellement l'entreprise ou pour marquer l'anniversaire de cette dernière, « un centenaire ». Certaines directions l'ont compris ; elles en ont parfois fait un outil de management, de communication interne. C'est pour cela que selon les cas, les instigateurs sont des membres de la direction, du comité d'entreprise ou des employés ; cela conditionne pour partie la façon d'organiser les festivités, de penser la fonction de la fête au sein de l'entreprise. Moments de partage collectifs ou politiques de management, les intentions se font multiples, et l'individu doit y trouver sa place.
Michel Bozon et Yannick Lemel notent que les « pots » concernent plutôt les cadres que les ouvriers. On peut supposer que les cadres ont une marge de manoeuvre dans leur gestion du travail que n'ont pas les ouvriers, ce qui facilite l'organisation de ces petites réunions conviviales. Pour autant, ces moments ne sont pas absents de la sociabilité ouvrière, et en atelier comme sur les chantiers, toutes les occasions sont bonnes à prendre.

Quoi qu'il en soit, l'organisation de fêtes officielles ou officieuses et de contre-fêtes doit tenir compte du lieu dans lequel elles se déroulent, un lieu *défini « d'abord par des logiques de gestion et de rationalité administratives et/ou des logiques de productivité et de performances économiques.* » (Monjaret, 2001a : 89), des rythmes du travail, de la relation de service ou de la production. Quand la journée n'est pas chômée, le groupe s'organise pour ne pas trop perturber le temps de travail. Les tâches routinières sont momentanément interrompues ou bien les membres de l'équipe se relaient pour assurer un service minimum. La fête au travail implique des arrangements avec les activités professionnelles ; « *c'est en cela que se concrétise le lien entre travail et hors-travail* » (Monjaret, 2001a : 96).

Lors des festivités proprement dites, le travail n'est pas absent, il est même bien présent dans les discours, les conversations entre collègues, dans les rites… Ces festivités ne dénotent pas d'un désinvestissement de la part des salariés, mieux grâce au défoulement verbal, physique qu'elles permettent, elles deviennent un sas de décompression et de ressourcement (Vega, 2001) qui profitent à la bonne conduite professionnelle. « (…) *la déviance au travail n'a rien de pathologique* (…) *elle est souvent, au contraire, une condition au bon fonctionnement de l'organisation* » (Lallement, 2003 : 121). Les monographies ouvrières ou les études sur les mondes professionnels qui évoquent ces temps festifs (entre autres, Bouvier, 1989 ; Ghasarian, 2001 ; Lallement, 2003 ; Moulinié, 2003 ; Jeanjean, 2006) ne nous contredisent pas sur le sens et les fonctions de ces pratiques. Fête et compétition peuvent participer d'une même logique : « *La légende veut que Microsoft soit née dans ces cercles où la dimension festive (barbecues, promenades, boisson…) est tout aussi importante que la compétition.* » (Lallement, 2003 : 79).

La fête au travail n'est pas seulement synonyme d'une valorisation des carrières professionnelles des deux sexes. « *Toutes ces pratiques prouvent l'existence d'une vie sociale sur les lieux de travail autre que celle induite directement par l'activité et les fonctions de chacun* » (Monjaret, 2001a : 98). D'autres domaines de la vie personnelle et sociale sont pris en considération. « *Ce ne sont donc pas seulement des pratiques ritualisées liées à l'état de service du salarié qui sont célébrées dans l'entreprise comme les médailles du travail ou les départs à la retraite, ou celle liées à la fonction comme la fête, dernière en date, des secrétaires; mais ce sont aussi les rites de passage*

qui ponctuent le cycle de vie de l'individu : de la naissance à la mort, en passant par la Sainte-Catherine et le mariage. La vie privée du salarié n'est pas mise entre parenthèse durant le temps de présence au travail. Vie privée et vie professionnelle ne sont pas deux univers opaques et disjoints[79]*. Elles appartiennent à un seul et même ensemble qui constitue la vie au quotidien du salarié, avec ses temps festifs et ses pauses repos, légales ou non, qui viennent rompre parfois la monotonie d'une tâche répétitive. Il y aurait donc, s'ajoutant aux autres formes de sociabilité, une sociabilité " intermédiaire ". Ni sociabilité du travail (syndicale, professionnelle), ni sociabilité extérieure (familiale, de voisinage ou d'amitié), cette sociabilité au travail intègre une dimension à la croisée du travail et du loisir, de la vie professionnelle et de la vie privée.* » (Monjaret, 2001a : 92) qui nous intéresse tout particulièrement ici.

Et à y regarder de plus près, on s'aperçoit que ces festivités démarquent les individus socialement et sexuellement. Il semble que l'entreprise reproduise le modèle de répartition sexuée des rôles véhiculé par la société.

VII.2. Les femmes et la « famille » consacrées

Les hommes sont d'emblée placés du côté du travail. Ainsi, Michel Bozon et Yannick Lemel remarquent que les remises de médailles sont davantage célébrées pour et par les hommes du fait de l'inégale distribution du travail entre homme et femmes (Bozon, Lemel, 1990 : 123). Remises des médailles, « pots » de promotion ou de départ à la retraite, ce sont les domaines de la vie professionnelle masculine que l'entreprise distingue. « *On constate par exemple que la Saint-Nicolas qui concerne les célibataires âgées de 30 ans, pendant masculin de la Sainte-Catherine, n'est qu'exceptionnellement célébrée dans les entreprises. L'image de ce rituel ne serait-elle pas trop dévalorisante pour l'homme toujours ardent défenseur de sa virilité ?* » (Monjaret, 2001a : 93).

---

[79] Au XIXème siècle et plus tard encore, le patronat a compris qu'il fallait prendre en charge la vie privée et familiale des travailleurs pour mieux les contrôler, et ce sous couvert d'une politique sociale.

Les femmes quant à elles sont placées du côté de la famille. Si l'entreprise célèbre leur carrière, elles les renvoient aussi à leur état marital : fête des catherinettes[80], fête des mères et parfois fête des femmes (Monjaret, 1997a, 2001a). La célébration, dans l'espace de travail, de la Sainte-Catherine, rite marquant le célibat des jeunes femmes âgées de 25 ans, manifeste clairement l'imbrication du professionnel et du familial. Si l'entreprise célèbre les femmes, ces dernières ne manquent pas de leur côté de fêter les événements familiaux ou privés qui les concernent, tels que naissances, mariages et anniversaires (Bozon, Lemel, 1990 : 123). « *La féminisation des milieux professionnels du tertiaire en particulier a, semble-t-il, commandé la multiplication de fêtes de femmes plutôt que celles des hommes.* » (Monjaret, 2001a : 93).

Dans l'entreprise, le couple n'est pas à la fête. La Saint-Valentin est, semble-t-il, absente. Si la vocation de la Sainte-Catherine est la formation du couple, il reste que l'expérience au sein de l'entreprise doit rester celle du jeu d'un jour entre la catherinette et le «catherin», cavalier désigné par la hiérarchie ou des collègues. « *Ce jeu peut favoriser la rencontre mais il est entendu que, par la suite s'il y a concrétisation d'un lien affectif, les deux collègues auront à respecter les codes de bienséance.* » (Monjaret, 2001a : 93). « *Quant au mariage, s'il est célébré entre collègues, c'est pour mieux asseoir les liens au travail, le cadeau s'adresse plus au collègue qu'aux jeunes mariés ; pour la direction de l'établissement la remise de ce cadeau souligne son soutien à l'unité familiale, et son lien à l'individu.* » (Monjaret, 2001a : 93) Le souci de l'entreprise n'est pas le couple mais la famille : la fête des mères et l'arbre de Noël, par excellence, fête des enfants et par là de famille et de la famille, incarnent parfaitement cette idéologie. Ce sont aux femmes et non aux hommes, aux mères et non aux pères de la porter. Ainsi, la répartition classique qui voit les femmes à l'intérieur, au foyer et les hommes, à l'extérieur, au travail, est respectée. *« Travail et famille renvoient donc toujours à des valeurs opérationnelles dans la sphère professionnelle.* » (Monjaret, 2001a : 93).

---

80 Le chapeau qui lui est offert à cette occasion par les collègues apparaît comme une véritable pièce d'identité où signes professionnels et signes privés matérialisés par de petits objets se côtoient.

VII.3. La famille au propre et au figuré, célébrée

L'entreprise tente donc bien de conquérir une place dans la vie sociale et familiale de ses employés. Du reste, en dehors de l'arbre de Noël, les conjoints et les enfants peuvent être conviés à certaines fêtes. Ce fut le cas lors des célébrations officielles de fermeture de trois hôpitaux parisiens (Monjaret, 2008). A la Sainte-Catherine, ce sont, parfois, les parents de la catherinette qui sont invités à la remise du chapeau. Les pots de départ à la retraite réunissent souvent plusieurs générations : conjoint, enfants et petits-enfants sont de la fête. Les cadeaux offerts au nouveau retraité renvoient à sa nouvelle vie et sont choisis en fonction des activités préférées de ce dernier ; dans le milieu ouvrier rural ou urbain, cela sera des cannes à pêche, des établis de bricolage, des perceuses, etc. « *Comme le dit un journaliste à propos de M. B. … : " Il s'adonnera aux travaux d'entretien de sa maison en écoutant le magnifique radio-cassette stéréo offert par ses collègues à l'occasion du pot de départ "* » (Weber, 2001 : 78). Dans d'autres milieux, ce sera des objets décoratifs, un voyage et bien d'autres choses, tout dépend des goûts de la personne. A ce cadeau-marchandise (Monjaret, 1998b), s'ajoutent souvent d'autres ; productions symboliques, matérielles[81] ou immatérielles (chansons ou poèmes) sont plus le fait des collègues. Ces dons personnalisés sont la formulation contemporaine de solidarité de métier et le moyen que les salariés ont d'exprimer à un collègue leur reconnaissance à travers des objets révélateurs de ce qu'il est, de ce qu'il aime. Les dons d'institution (de l'usine ou du C.E.) quant à eux signifient matériellement l'intégration de l'individu au sein de l'établissement et, au moment de la retraite, le distingue avant son départ (Gérôme, 1984a, b, 1998). Un rappel de la carrière permet de réinscrire le salarié dans l'entreprise, le temps long de l'entreprise, de désigner une fois encore sa place dans la « grande famille ». C'est cette caractéristique à laquelle s'opposent certains allant jusqu'à refuser toutes participations à des célébrations officielles. Ils marquent par un acte symbolique fort leur non adhésion à une entreprise. Un ancien témoigne : « *Vient alors la retraite. Il exprime sa rancœur en clamant qu'il a refusé d'organiser un pot de départ en retraite. Mais il souligne que, par la suite, il a été invité à un déjeuner du département au sein duquel il travaillait :*

[81] Le chapeau de Sainte-Catherine en est un exemple.

une sorte de reconnaissance manifestée par ses collègues, ce qui vient d'autant plus affirmer ses qualités professionnelles et personnelles au regard des injustices dont il affirme plus ou moins explicitement avoir été victime » (Flamant, 2002 : 161). La rupture institutionnelle est signée, elle l'est moins avec les collègues proches. Certains n'hésitent pas à repasser saluer leurs collègues. Parfois aussi, c'est la direction de l'établissement dans lequel ils ont travaillé qui les rappelle pour les convier à des festivités contribuant directement ou indirectement à célébrer la « maison » et son « esprit de famille ». Les fêtes « patronales », les fêtes d'entreprise sont de celles-là : elles servent à honorer une profession, un établissement ou une société (Monjaret, 1997a, 2001a, 2008). La fête patronale circonscrit le cercle d'une famille étendue, la profession ; la fête de l'entreprise, celui d'une famille restreinte, l'entreprise. La fête n'est qu'un outil parmi d'autres qui aide à cultiver l'esprit de cette famille métaphorique (entre autres Baum, 1991 ; Moulinié, 1996, 1998 ; Monjaret, 1997a ; Eidelman et *alii*, 2003). Cette analogie s'opère dans l'usage des termes qui qualifient ses membres. Dans la haute couture, un de nos terrains d'enquête, la relation patron /couturières se mue en celle d'un père et de ses filles. Ailleurs comme nous le rapporte Véronique Moulinié, l'usine est baptisée par les ouvriers « Tatie », le salarié le plus ancien est, quant à lui, appelé « tonton » tandis que celle qui forme les nouvelles est surnommée la « mère d'usine » (Moulinié, 1996, 1998). Ces principes nominatifs soutiennent les entreprises, paternalistes ou non, dans leur volonté d'unité. La fête est un instrument utile à la structuration du groupe, elle contribue à son maintien ; sa reproduction l'inscrit dans le temps. C'est là également que la mémoire vivante des retraités devient essentielle car elle ancre l'établissement dans l'histoire. En effet, dans certaine « maison », le personnel commençait et finissait sa carrière, on y entrait de père en fils. Martine Segalen rappelle qu'au Creusot, « *Monde total ou totalitaire, on " est " Schneider du berceau à la tombe, sur plusieurs générations. Ici encore, la parenté se manifeste à travers l'existence de dynasties ouvrières comme en écho à la dynastie Schneider*. » (Segalen, 2006 : 72). Du berceau à la tombe, les salariés travaillaient, appartenaient à une entreprise. Seule la mort venait rompre le contrat ; et la nécrologie (Kalaora, Poupardin, 1988) puis les plaques commémoratives (Gérôme, 1995b, c) étaient là pour signifier, publiciser l'appartenance du défunt à un corps, à une entreprise, à une

institution, étaient là pour laisser des traces. Aujourd'hui, les conjonctures économiques pourraient rendre ce tableau désuet.

Il reste cependant que ces rituels ont encore une place dans certaines entreprises, que dans les écoles de formation professionnelle comme celles de la mode, les élèves sont toujours préparés aux rites qui fondent l'édifice institutionnel (Monjaret, 1993a, 1997a). La fête participe à la socialisation des jeunes avant et après leur embauche et à la confirmation de leurs appartenances professionnelles. Elle institue. « *Chaque individu joue le rôle qu'on lui a désigné et le rite est là pour lui rappeler. Il s'agit pour chaque individu de se reconnaître dans le système* » (Monjaret, 2001a : 94), mais il peut aussi s'en différencier, s'y opposer.

C'est entre autres de cette façon que l'entreprise s'inscrit plus largement dans la sphère du social. « *La vie privée de l'employé n'est pas mise entre parenthèses durant le temps de présence au travail. Vie privée et vie professionnelle ne sont pas deux univers opaques et disjoints. Elles appartiennent à un seul et même ensemble qui constitue la vie au quotidien du salarié, avec ses temps festifs et ses pauses repos, légales ou non, qui viennent rompre parfois la monotonie d'une tâche répétitive*. » (Monjaret, 2001a : 92), ses échanges, ses conversations entre collègues qui contribuent à la connaissance et la reconnaissance de chacun.

VIII. Communiquer sur la vie à la maison

Communiquer sur sa vie familiale et domestique est chose fréquente. Des discussions entamées entre conjoints sur la famille, la maison, trouvent des prolongements au travail. Confidences partagées avec le cercle des intimes, conversations entre collègues, échanges téléphoniques internes ou externes ramènent le salarié à cette vie extérieure. Que recouvrent véritablement ces conversations ? Comment sont-elles possibles dans un cadre institutionnel ? Y aurait-il des lieux ou des moments plus propices à ces échanges ? Telles sont les questions que nous nous posons à ce sujet et qui n'ont fait que partiellement l'objet d'attention.

VIII.1. Converser au travail sur les affaires de famille

Michel Bozon et Yannick Lemel (1990) considèrent qu'une analyse des échanges verbaux, parmi eux les bavardages, au travail, ne peut négliger l'environnement professionnel, chaque environnement étant plus ou moins favorable à leur déploiement, le contrôle institutionnel plus ou moins imposant.

Discuter entre collègues sur des sujets qui débordent l'activité professionnelle proprement dite n'est souvent pas autorisé en usine. Les salariés mettent alors en place des stratégies pour satisfaire leur désir d'échange : au signal de l'arrivée d'un chef dans l'atelier, le ton baisse brutalement, les discussions s'interrompent comme si de rien n'était (Rapin, 2005). Dans les bureaux, la contrainte moins pesante n'autorise cependant pas les excès : trop de temps passé à se distraire apparaît, dans bien des cas, comme moins de temps passé à travailler. Ces contextes expliquent sans doute pourquoi au moment des pauses officielles, les salariés s'abstiennent à aborder le thème du « boulot » (Flamant, 1997 ; Rapin, 2005 : 45). Le groupe de travail veille au respect de la norme. Cela dit, la pratique n'est aussi pas étanche, le découpage spatial et temporel des sujets de conversation moins rigoureux, même si certains lieux et certains moments sont plus propices que d'autres pour traiter de certains sujets. Mais de quoi parlent-ils ? Les ouvriers et les ouvrières qu'a rencontrés Isabelle Rapin dans une fabrique de chaussure disent « Parler de tout » mais les observations ethnographiques relativisent cette affirmation. Les ouvriers ne parlent pas de tout contrairement à ce qu'ils disent. (Rapin, 2005 : 46). « *Leurs sujets de conversations sont centrés sur leur vie quotidienne, leur village, leur famille, leur loisir, leur foyer, leurs bricolages, etc. Ces discussions leur permettent de se mettre en valeur et prouvent une maîtrise gagnée sur les choses concrètes du quotidien, contrastant avec leur difficulté à participer à des conversations plus générales.* » (Rapin, 2005 : 48). Le moindre événement, faits divers ou histoires familiales, est commenté ; les mariages, les divorces, les décès deviennent l'occasion de resituer les personnes dans l'arbre généalogique. Véronique Moulinié, (1996, 1998) fait le même constat sur un terrain différent, une région différente. Le tissage serré des liens sociaux en milieu rural favorise le commérage nourri de l'intarissable cours de la vie, du quotidien de chacun.

Quel que soit le milieu dans lequel l'individu évolue, parler de sa propre famille entre collègues est une autre affaire, qui implique une proximité relationnelle, sans qu'une nécessaire amitié se formalise. Cela ne veut pas dire que des relations professionnelles ne prennent pas parfois une teinte amicale ou peuvent se transformer, avec le temps, en rapport intime (Gournay, Mercier, 1996 : 41-44, 94). En outre, avoir des amis de travail ne veut pas dire travailler avec eux (Gournay, Mercier, 1996 : 47) mais plutôt partager ensemble des moments d'échanges, de rires, de plaisanteries, de discussions voire de débats. Les événements appartenant à la vie privée ne se confient pas à des collègues plus ou moins proches, plus ou moins connus (Rapin, 2005 : 91). La confiance est un moteur de la confidence et une maîtrise de possibles ragots, sinon mieux vaut rester dans des généralités impersonnelles. Qui sont ces collègues proches avec qui l'on échange volontiers ? Cadres, employés ou ouvriers, les modes de communication se distinguent.

Selon Michel Bozon et Yannick Lemel (1990), les cadres évoluent plus évidemment dans un environnement mixte que les ouvriers et les employés qui sont souvent regroupés par sexe. Cette dernière configuration professionnelle explique notamment la forte spécialisation sexuelle des sujets de conversation ordinaires. Ces deux auteurs remarquent que les hommes cadres sont les moins loquaces et parlent surtout du travail alors que leurs homologues ouvriers évoquent volontiers les vacances, leurs activités de temps libre (la télévision et en particulier le sport, le jardinage et le bricolage, le loto et le tiercé), sujets que les électriciens qu'a côtoyés Christian Ghasarian abordent en réunion plus intime de deux ou trois personnes, sinon ils se soucient plutôt de leurs conditions de travail, reviennent sur des souvenirs pénibles qui nourrissent une complicité de vécu (Ghasarian, 2001 : 52). Autant de dimensions abordées qui renvoient à leurs pratiques. Cadres et ouvriers partagent cependant un intérêt pour les discussions politiques, ce qui, selon les auteurs, dénote « *sans ambiguïté un univers masculin* » (Bozon, Lemel, 1990 : 108). Là encore tout dépend de la situation dans laquelle les ouvriers sont dépeints. Isabelle Rapin fait part des sentiments d'un syndicaliste qui note un désengagement des ouvriers de l'usine de chaussure, usine frappée par les effets d'un projet de délocalisation, des vagues de licenciements. Le parler politique y est absent comme aveuglé par la crise. Nos travaux sur ces situations de crise montrent bien que,

selon les cas, les débats politiques sont exacerbés, freinés ou délaissés (Monjaret, 2005 c, d ; Monjaret et *alii*, 2004a).

Hommes ou femmes, les attitudes sont également différentes. L'exercice auquel se prête Isabelle Rapin pour nous convaincre de cette différence est tout à fait judicieux. Elle recueille les commentaires qu'émettent des hommes et des femmes sur un même événement et nous les rapporte en ces termes : « *Quand je travaillais là-bas, j'ai appris le décès du beau-frère d'une de mes collègues qui se trouvaient alors en vacances. Tous les ouvriers apprirent rapidement la nouvelle. Ils en ont tous parlé mais d'une façon différente selon leur sexe. Les hommes discutaient de la peine qu'ils éprouvaient pour leur collègue et les faits c'est-à-dire le lieu du décès, l'âge du défunt, le quand et le comment. Les femmes elles, en parlaient aussi mais elles pensaient en plus aux conséquences pour l'organisation de la famille, sur l'avenir des enfants (il est décédé à 48 ans).* » Et elle remarque que « *La manière dont les femmes traitent de ce sujet évoque l'importance de leur investissement dans le foyer familial* » (Rapin, 2005 : 49). Les paroles sont sexuées, genrées au point également de faire la réputation des uns et des autres. Les femmes seraient des cancanières, des bavardes, d'où leur usage abusif du téléphone. Les stéréotypes sont posés et renvoient sans complexe à une vision et une division sexuées du monde, dirait Pierre Bourdieu (1998), qui valorise le masculin, qui assoie, dans la reproduction, la domination masculine. Les modes relationnels du parler en sont la démonstration concrète. Isabelle Rapin a observé qu'à l'usine, les femmes ne dérangent jamais les hommes en pleine discussion, alors que les hommes peuvent interrompre des femmes en train de converser (Rapin, 2005 : 58). En face à face, un homme aura plutôt tendance à écouter muet sa femme, une collègue discourir sur leur famille, parler de leurs histoires. Entre hommes et femmes, le monologue est de rigueur (Rapin, 2005 : 59), comme pour marquer, respecter une distance entre les sexes. L'écoute peut devenir un atout, comme cette veuve à l'affût des brides de savoirs techniques dévoilés par les hommes qu'elle testera chez elle (Rapin, 2005 : 60). Les parlers au travail sont donc des parlers marqués socialement et sexuellement.

VIII.1.1. Le foyer, la famille, un souci féminin alimentant les bavardages

Les employées et les ouvrières ont de nombreux échanges verbaux sur des sujets très variés : la santé et l'éducation, les problèmes domestiques (cuisine, travaux ménagers, problèmes d'achats), les loisirs familiaux (vacances, films de la télévision), les livres et la lecture, les horoscopes et l'astrologie (15% employées et 10% ouvrières) (Bozon, Lemel, 1990). Les ouvrières profitent de ces conversations pour parler d'elles, de ce qu'elles vivent, de leur foyer car elles sont « mère » avant tout chose (Schwartz, 1990). Gérant les questions du quotidien, elles profitent de ces discussions entre collègues pour se donner des conseils : recettes de cuisine, orientation des enfants, décoration alimentent les propos. Elles se montrent également les photos des nouveaux petits enfants. « *Les enfants tiennent une place centrale dans leurs discussions. Elles aiment raconter l'actualité de leurs enfants et savoir ce que font les fils et les filles des collègues, savoir s'ils ont été reçus dans telle école, s'ils ont eu le baccalauréat, etc. Elles peuvent alors partager la joie et la fierté de voir un de leurs enfants réussir un concours ou un examen. Certaines tentent de se valoriser devant les autres ouvrières en annonçant le départ de leur fils à l'étranger ou l'entrée de leur fille dans une école. Elles focalisent en eux l'espoir d'une certaine ascension sociale tout en soulignant régulièrement les frais financiers voire " les sacrifices " que cela comporte. Ainsi, elles peuvent justifier du temps passé à l'usine à défaut de rester au foyer familial pour les élever, place considérée encore aujourd'hui comme " normale " et " naturelle " aux yeux de la majorité des classes populaires. Elles veulent prouver qu'elles aussi sont des " bonnes mères ".* » (Rapin, 2005 : 54-55). L'avenir des enfants est un souci constant. La famille à la maison est clairement une affaire féminine, qui nourrit les conversations des femmes (Testenoire, 1999).

Michel Bozon et Yannick Lemel émettent l'hypothèse que la culture féminine au travail se fonde en partie sur une dimension domestique, « *permanente et problématique* » (Bozon, Lemel, 1990 : 107). Ainsi, « *l'identité des femmes dans l'univers professionnel est loin de reposer uniquement sur leur activité professionnelle* » (Bozon, Lemel, 1990 : 103). Ces auteurs montrent l'existence d'une communauté de préoccupations d'ordre ménager qui n'ont pas d'équivalent chez les hommes. Les contraintes professionnelles peuvent jouer le rôle de contrepoids aux contraintes et aux valeurs de l'univers

domestique. Martine Segalen revient également sur cette caractéristique féminine et précise que « *Education, tourisme, santé, loisirs sont largement des domaines professionnels féminisés : c'est pourquoi une culture spécifique qui articule professionnel et domestique peut s'y développer, renouant avec un rapport au travail traditionnel des femmes* (…) *Tout se passe comme si à la sociabilité de lavoir, ce lieu stigmatisé comme le berceau des cancans par les observateurs, se substituait la sociabilité de bureau. Les femmes inaugureraient une nouvelle façon de vivre le salariat.* » (Segalen, 2000 : 236).

VIII.1.2. La maison, un souci masculin qu'ils partagent entre collègues

De leur côté, les hommes ont des sujets de discussions favoris : en dehors de ceux des femmes à l'exclusion des épouses, du boire et de la façon de tenir l'alcool, du sport et d'autres activités encore, la maison et son bâti, comme bien patrimonial, apparaît au cœur de leurs préoccupations. En effet, plusieurs auteurs ont noté qu'elle est un domaine réservé aux hommes appartenant plutôt aux classes populaires (entre autres Désveaux, 1991 ; Duval, 1998 ; Moulinié, 2003 ; Trompette, 2003 ; Renahy, 2005 ; Jeanjean, 2006).

Les marins, loin de leur terre, l'évoquent : « *Sur les navires, on n'hésite pas à parler de bricolage, de pêche, de jardinage, etc., ce qui est une manière de parler autant d'une technique que de chez soi.* » (Duval, 1998 : 49). Maurice Duval insiste sur le fait qu'« *Il apparaît ici que, s'il existe bien une coupure entre la vie à terre et la vie en mer, celle-ci n'est pas absolue et il ressort de l'analyse quelques continuités entre les deux mondes.* (…) » (Duval, 1998 : 49). La maison fait ce lien en pensée, en parole. Sur les chantiers, les ouvriers égoutiers échangent aussi à ce propos. Agnès Jeanjean rapporte que « *Parmi les conversations entre ouvriers, le souhait d'être propriétaire d'une maison et les efforts consentis en ce sens occupent une place prépondérante. Prêts, taux d'intérêts, prix des terrains et calculs divers concernant l'accession à la propriété sont quotidiennement discutés.* » (Jeanjean, 2006 : 127).

Emmanuel Désveaux a été particulièrement attentif à ces préoccupations dont il essaie de comprendre le sens social, au-delà des aspects pragmatiques. Suivant au quotidien une population ouvrière travaillant dans l'une des plus importantes entreprises

françaises d'eau minérale, il constate une forte attache patrimoniale de ces ouvriers. Il l'explique en partie par leurs origines et racines paysannes, et qui se traduisent aussi dans leur langage parler : « *Les ouvriers emploient un français quasi standard face à un " étranger " (" il n'est pas d'ici "), tandis qu'entre eux, sur les lieux de travail, ils usent d'un parler teinté d'un léger accent qui rappelle celui de la Suisse voisine et où les expressions et des tournures idiomatiques foisonnent.* » (Désveaux, 1991 : 45).

Leurs conditions de travail provoquent l'envie d'être ailleurs, et les échanges entre collègues participent de cette évasion momentanée et partagée. « *La vraie vie est donc ailleurs. Elle est dans la maison. Au casse-croûte ou lors de n'importe quel moment de détente sur la ligne, la maison et ses extensions, pelouse, verger, jardin potager, propriétés forestières…, constituent le sujet de conversation privilégié. Les gens ne commentent pratiquement jamais ce qui se passe à l'intérieur de l'usine et, plus frappant encore, n'évoquent jamais leur vie familiale. Leur seul sujet de conversation se rapporte au bricolage, à la réfection des peintures, à l'installation de porte de garage ou encore au choix des plantations, à l'achat d'un nouveau motoculteur, à la tonte de la pelouse, à l'opportunité de fumure, coupe et transport de bois pour ceux qui possèdent une parcelle forestière. Bref, ils ne parlent que de la maison.* » (Désveaux, 1991 : 48-49). « *Au fil des discussions, à la cantine notamment, la maison, réelle ou potentielle, fait figure de préoccupation majeure voire de fixation. Elle s'est substituée à l'exploitation agricole d'antan. L'intérêt que les individus manifestent pour cette entité matérielle s'accompagne, de leur part, d'une sorte d'occultation de leur famille, en particulier de leurs enfants.* » (Désveaux, 1991 : 49-50). La maison renvoie au patrimoine qui « *a autant trait aux personnes qu'aux biens* » et qu'ils se doivent de constituer, d'actualiser et de transmettre. Comme le souligne également Olivier Schwartz (1990), cet attachement à la maison laisse apparaître toutes les ambivalences masculines vis-à-vis d'elle, car la maison acquise après de longues années d'économie, puis restaurée et entretenue grâce à de nombreux efforts physiques revient à leur femme, seule maîtresse des lieux, car cette maison représente un espace clôturé alors qu'il exècre l'enfermement, cherche à déclôturer leurs espaces de vie.

C'est sans doute ce souci qui fait qu'en province, 69% des ouvriers jardinent et 60 % des cadres également, à raison de 5 heures hebdomadaires en moyenne. Mais seuls les ouvriers en parlent au travail, remarquent Michel Bozon et Yannick Lemel (1990). Il en

est de même, pour le bricolage : 61% des ouvriers et 41% des cadres disent s'y adonner, mais seuls les ouvriers en parlent au travail. Selon les auteurs, ces attitudes différenciées s'expliquent par le fait que le jardinage comme le bricolage ne valorisent pas les cadres dans leur domaine de compétence alors que pour les ouvriers, ces activités peuvent faire ressortir leurs savoir-faire spécifiques, représentent l'idéal d'un travail manuel libre et autonome, légitimé, qui met en valeur leur habileté technique, comme nous l'avons d'ailleurs vu précédemment. Les ouvriers de la fabrique vendéenne de chaussure s'échangent souvent des conseils en matière d'électricité, de menuiserie (Rapin, 2005 : 55). Les sujets de conversations relatent donc moins l'existence d'une pratique que les valeurs qui lui sont associées au travail, des valeurs collectives pour les ouvriers. Les activités ouvrières extérieures à l'usine, souvent solitaires, sont partagées, ce qui leur confère un caractère collectif.

VIII.1.3. Des moments plus adéquats pour se révéler

Pour que ces échanges verbaux informels se déploient sans entrave, il faut des temps et des lieux propices aux rencontres : les fêtes officielles dans les salles de réception ou les « pots » dans les ateliers ou les bureaux, au caractère exceptionnel ainsi que les pauses quotidiennes devant la machine à café, dans la salle de repos ou à la cantine (Monjaret, 2001b, c), dans les « salles des prof. », les cours extérieures mais aussi, quand cela est possible les flâneries dans les couloirs, sont de ceux-là.

Michel Bozon et Yannick Lemel (1990) confirment que les grandes entreprises offrent en général le cadre matériel d'une sociabilité interne (distributeurs de thé et de café, photocopieuses…). Dans les lycées, la « salle des prof. » favorise les rencontres. Ce lieu de convivialité dont le centre est la machine à café, forme une zone tampon entre les cours, les réunions ou les autres moments d'occupation (Parmentier-Szmidel, 2002 : 40). Pourtant, tous les enseignants ne se dévoileront pas : un enseignant dit qu'il « *essaye de ne se limiter qu'aux sujets professionnels : la scolarité des élèves* » ; plusieurs enseignantes en revanche précisent qu'elles parlent de leur « vie privée », de leurs vacances (Parmentier-Szmidel, 2002 : 39). Doit-on y voir encore une fois une différenciation sexuelle ? Les hommes se plaçant exclusivement du côté du

professionnel, les femmes, également du côté du familial. Ou bien est-ce le moment qui n'est pas approprié ?

En cours par exemple, la question se pose différemment. « *Parler de soi en cours est très rare pour nos informateurs : " je vais donner… c'est mes expériences de consommateurs, par exemple, quand on parle de la consommation… " : il est inévitable de faire connaître un peu la vie privée ; " si parler de la vie privée c'est de dire si on a des enfants ou pas ", et pourtant les exemples ou les anecdotes racontés en cours par les enseignants sont insignifiants et n'abordent jamais la vie privée intime* » (Parmentier-Szmidel, 2002 : 48). Il y a des moments où la convenance exige de ne pas parler de soi, ni de sa vie familiale. Les marins que Maurice Duval a suivis en mer, évitent d'aborder la question épineuse des résultats scolaires de leurs enfants, non pas par manque d'intérêt mais par précaution pour ne pas souligner des inégalités dans les chances des uns et des autres (Duval, 1992 : 372).

Dans d'autres cadres professionnels, évoquer sa famille devient un atout. Certains l'utilisent comme outil de mise en confiance dans les relations de service. T. Berry Brazelton[82] (1986) relate une scène où une employée d'un cabinet d'avocats se livre avec son client à une discussion sur leurs familles respectives. Elle instaure ainsi un lien de confiance mutuelle fécond dans la relation de travail. La confidence devient un outil de communication.

VIII.2. Téléphoner pour gérer la famille ou l'intime

Téléphoner est une autre manière d'insérer le familial au travail. C'est dans le secteur tertiaire que les conditions sont les plus favorables à cet usage. Tout en cumulant d'autres activités, le salarié est à même de recevoir ou de passer des appels téléphoniques et parmi eux, des appels à des fins personnelles (Monjaret, 1997b). Dans certaines entreprises, cette pratique est qualifiée de « bricole » et, comme la perruque, est alors considérée comme un détournement des biens que l'entreprise mis à la

[82] Cette scène relatée par le pédiatre américain aurait pu être observée en France, c'est pourquoi nous l'avons mentionnée.

disposition de ses salariés pour la réalisation de leur tâche professionnelle (Banville, 2001).

Le domicile intervient au bureau donc par le biais de communications téléphoniques personnelles, intimes, conjugales ou familiales (Monjaret, 1996b, d, 1997b, 2006c). En 1985, les communications privées sur les lieux de travail représentaient 10% du trafic émis et se caractérisaient par des pratiques sexuellement marquées. Un tableau historique de ces usages confirme cette tendance, tendance qui n'a rien de spécifique à cette activité sociale.

« *A la fin du 19è siècle, le téléphone est réservé à une classe privilégiée* », bourgeoise qui reproduit le schéma traditionnel de la répartition conjugale des tâches (Monjaret, 1996b : 55). Ainsi, les hommes s'en servent à leur bureau à des fins professionnelles, et les femmes à la maison, à des fins domestiques ou « frivoles ». « *Les femmes de condition modeste ou de classe moyenne, majoritairement célibataires, découvriront le téléphone dans le cadre de leur activité professionnelle. Les employées de bureau, secrétaires en particulier, les demoiselles du téléphone, sont les premières à l'utiliser.* » (Monjaret, 1996b : 56).

Les années 1960 marquent un tournant décisif, d'une part parce que l'on tend progressivement vers une massification de l'équipement téléphonique dans les foyers français, et d'autre part parce que l'on assiste à une féminisation croissante du secteur tertiaire qui conduit les femmes à faire usage des télécommunications en dehors du domicile. Un peu plus tard, les femmes intègrent des postes d'encadrement ce qui contribue encore aux transformations des pratiques téléphoniques, à l'émergence de nouveaux usages. « *Désormais les femmes partagent avec leur époux le fait de travailler à l'extérieur.* » (Monjaret, 1996b : 56) et oscillent entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Le téléphone devient un outil précieux de gestion à distance et est en cela un objet favorisant le « continuum » et plus encore le rapprochement voire la fusion d'un lieu à l'autre. L'homme et la femme actifs ne peuvent s'en passer. Ce sont les gens de bureau plus que les gens d'atelier qui en usent.

VIII.2.1. Un signe distinctif du pouvoir : la communication personnelle autorisée

Au travail, des règles en prescrivent l'usage. L'utilisation personnelle est plus ou moins contrôlée et peut entraîner une sanction suivant le poste occupé. Au bureau, l'équipement permet d'observer la mise en œuvre du principe hiérarchique qui n'est pas toujours basé sur l'efficacité fonctionnelle ou un besoin du salarié. Dans ce cadre, la liberté d'utilisation signe aussi un statut.

C'est ce qu'ont pu remarquer Chantal de Gournay et Pierre-Alain Mercier : « *Chez les cadres, certaines pratiques téléphoniques - en particulier mais pas exclusivement, les appels privés depuis le lieu de travail - apparaissent clairement comme un élément de statut, venant naturellement compenser l'investissement qui leur est demandé dans leur travail (ils " ne comptent pas leurs heures ").* » (Gournay, Mercier, 1996 : 35). Ils précisent qu'« *Etant donnée la prédominance de la téléphonie professionnelle, pour ceux à qui est " offert " un bureau (cadres dirigeants, salariés " modernes ") le mélange se situe davantage sur le lieu de travail qu'au domicile et la ligne du bureau apparaît à la limite comme un avantage personnel lié au statut, un peu à l'instar de la voiture de fonction de certains cadres qui leur est explicitement offerte autant pour leur usage privé que pour leurs besoins professionnels. Le coût des communications est alors un critère objectif de distribution des appels entre ligne personnelle et ligne professionnelle.* » (Gournay, Mercier, 1996 : 11-12). Les cadres gèrent ainsi dans leur travail, les moments propices à tels ou tels types de communication, conjuguant les temps professionnels « isolés » ou plus « ouverts » (Belton, De Coninck, 2007)avec les temps de pauses.

Si les salariés sont appelés, ils peuvent également recevoir des coups de téléphone personnels : « *Comme je suis bien plus souvent à mon bureau que chez moi mes proches et mes amis m'appellent tous systématiquement au bureau* » (Gournay, Mercier, 1996 : 38). Pour les travailleurs mobiles dont les pratiques de communication ont été récemment étudiées par Leslie Belton et Frédéric De Coninck, « *Quand le privé s'invite dans le professionnel, c'est par le biais de la famille proche, plus rarement la famille éloignée ou les amis*. » (Belton, De Coninck, 2007 : 93)

Dans tous les cas, « *Les raisons qui sous-tendent le mélange sur le lieu de travail des activités - professionnelles et extra-professionnelles - semblent tenir d'abord à la nécessité de maintenir des liens quotidiens privés avec l'entourage proche. Cette motivation paraît d'autant plus légitime que les horaires - ceux des cadres en particulier - sont lourds et débordent. Elle participe de la qualité de vie au travail (le terme " plaisir " revient plusieurs fois pour qualifier ces rapides incursions dans la sphère privée.* » (Gournay, Mercier, 1996 : 84). La façon d'user de ces communications privées au travail et leurs motifs dépendent certes du statut professionnel du travailleur, mais surtout de sa situation familiale.

VIII.2.2. Des pratiques sexuellement différenciées

« *Le téléphone reste l'un des instruments de travail privilégiés des cadres, hommes et femmes. Il sert non seulement aux affaires professionnelles mais aussi à la gestion du domestique.* (…) *La répartition traditionnelle des rôles entre les deux sexes semble doucement se modifier pour les hommes et se renforcer pour les femmes. En effet, les femmes conservent une grande part de la gestion des relations familiales et des activités domestiques et prennent maintenant en charge le domaine administratif (impôt, paiement). Le téléphone leur permet de coordonner les diverses sphères, de gérer à distance l'ensemble des charges dont elles ont la responsabilité et, par là même, de gagner du temps.* » (Monjaret, 1997b : 119). Les conversations ne doivent cependant pas, disent-elles, perturber le travail en cours, aussi préfèrent-elles téléphoner à leur arrivée au bureau, lors de temps morts ou aux heures de repas. « *Les femmes se placent du côté du partage, de l'organisation, et ont un besoin plus prégnant d'articuler travail et famille.* » (Monjaret, 1996b : 62).

Contrairement aux idées reçues d'une « méfiance masculine » à l'égard du téléphone, les hommes sont de plus en plus à l'aise avec cet instrument qu'ils utilisent volontiers pour appeler leur femme ou leurs amis. Selon Michel Bozon et Yannick Lemel (1990), les hommes cadres sont ceux qui communiquent le plus avec l'extérieur, à la fois dans une démarche professionnelle et dans une démarche privée. « *Les hommes plus que les femmes semblent avoir besoin de se préserver un espace intime.* » (Monjaret, 1996b : 62).

Toutefois, nous constatons qu'ils « *partagent progressivement le souci de garde des enfants et maintiennent souvent eux-mêmes le contact avec leurs parents et grands-parents.* » (Monjaret, 1997b : 119). Selon Leslie Belton et Frédéric De Coninck, « *Aujourd'hui encore, le lien familial reste important, notamment dans les situations dites d'urgences : accidents, maladies, etc. (...) Les enfants sont un motif d'urgence justifiant l'établissement de liens privés dans le professionnel. Mais, de fait, cette situation de veille " au cas où ", dès lors que le travailleur a des enfants, s'avère permanente.* » (Belton, De Coninck, 2007 : 93).

La répartition des rôles entre les deux sexes semble changer « *pour les hommes qui s'ouvrent à la vie domestique tout en conservant un espace récréatif autonome, et se renforcer pour les femmes car même si elles partagent désormais la sphère extérieure avec leur époux élargissant ainsi l'espace de leurs compétences, elles restent les principales gestionnaires de la famille. L'espace familial, du moins conjugal, est au cœur des relations au travail.* » (Monjaret, 1996b : 62).

VIII.2.3. L'ordre des choses

Malgré ces usages, il ne faut cependant pas oublier que les établissements comme toute organisation professionnelle imposent un cadre normatif auquel les personnels échappent rarement. Certains s'y conforment plus que d'autres.

Si les salariés usent du téléphone à des fins privées, ils essayeront de ne pas en abuser. « *Les appels amicaux sont plausibles pendant les temps consacrés au travail, mais ils y seront rapides et plutôt pratiques que profonds* » (Gournay, Mercier, 1996 : 29, 78). Quand ils partagent un espace collectif, ils doivent respecter autrui ; on le sait les communications peuvent générer une gêne sonore, leurs contenus, un sentiment de malaise. Les collègues proches sont là pour assurer un contrôle, établir des normes de fonctionnement, celles-là mêmes qui définissent les limites du convenable.

Ainsi il est entendu que les mères de famille peuvent gérer au bureau, les rendez-vous pour leurs enfants, par exemple chez le médecin, les questions administratives d'ordre privé (Monjaret, 1996b). Chantal de Gournay et Pierre-Alain Mercier font le même constat : « *De même que, symétriquement ou inversement sur le lieu de l'entreprise, l'intrusion d'une communication de nature familiale et la seule, parmi les*

communications personnelles, qui soit naturellement admise même lorsqu'on est très occupé (les cadres dirigeants, en particulier, trouvent qu'il est indispensable de téléphoner quotidiennement du bureau à leur conjoint, aux enfants ou à la baby-sitter pour assurer la continuité *du lien familiale)* » (Gournay, Mercier, 1996 : 116).

En revanche, appeler trop fréquemment un parent sans réelle nécessité ou tenir une conversation intime (maladie, décès, relation extra-conjugale) devant des collègues peut être sanctionné (Monjaret, 2002a : 85). « *La mesure des différents degrés d'introduction de la sphère privée sert au cadrage des usages et à la régulation des normes au sein du groupe de travail de proximité* » (Monjaret 2002a : 86). Le lieu de travail n'est pas le domicile, un degré trop fusionnel appelle la sanction. Les récents propos de Leslie Belton et Frédéric De Coninck confortent ce point de vue : « *L'établissement de liens hors contextes, même pour motif d'urgence, se plie néanmoins au respect de règles et normes établies au sein de chaque groupe. Ces règles sont des frontières limitant la multiplication de liens hors contexte et concourant ainsi à leur brièveté. La solidarité est une raison nécessaire de faire du lien mais pas nécessairement suffisante.* » (Belton, De Coninck, 2007 : 93).

La « ruse » permet à certains de contourner la règle institutionnelle et la norme du groupe, au risque de pression ou de sanctions. « *Le modèle du mélange ne doit pas pour autant être appréhendé comme symptôme d'un désinvestissement du professionnel, d'un choix du convivial au détriment de l'efficace. Il est une sociabilité souvent indispensable à la relation de travail - avec une connotation particulière en ce qui concerne les dimensions commerciales* - (…) » (Gournay, Mercier, 1996 : 57).

Téléphoner est donc bien un acte social et reflète la manière dont les individus conçoivent leur vie. Il y a ceux qui transposent des comportements. Une secrétaire mariée raconte : « *Au bureau, je suis comme à la maison. Quand cela ne va pas, je crie. C'est-à-dire que je dis ce que je pense. Que ce soit bien ou non. Il faut l'accepter.* » (Singly, 1996 : 99).

Il y a ceux qui auront les mêmes façons de faire dans les deux lieux, d'organiser leur travail à la maison et leur familial au travail, d'y penser car il n'est pas toujours facile de se concentrer sur ses seules tâches professionnelles, et ce même si certains s'y emploient. « (…) il existe des phases éventuellement ouvertes à des intrusions. » (Belton, De Coninck, 2007 : 91).

IX. Penser à la maison, à la famille : évasion ou préoccupation

Le fait d'être au travail n'empêche nullement d'avoir besoin de se changer les idées, d'avoir l'esprit ailleurs, de s'évader par la pensée, de se concentrer sur les autres temps et espaces sociaux. Evasions récréatives ou préoccupations personnelles, la vie de famille vient troubler momentanément l'activité professionnelle.

Peu sont les chercheurs qui ont pris au sérieux ces instants qui lient le salarié à l'extérieur. Et lorsque c'est le cas, ce sont les usages féminins qui sont interrogés et leurs effets sur la concentration au travail. L'enquête menée par François de Singly en 1996 sur les investissements professionnels de la femme en est un bon exemple (Singly, 1996 : 235-238). N'est-ce pas elles qui jonglent avec leur vie professionnelle et leur vie privée, laissant présupposer qu'elles pensent de fait à leur famille ou aux tâches domestiques au travail ? Anne Testenoire qui reprend les thèses de Monique Hainault (1984) nous rappelle que la notion d'addition des temps professionnels et domestiques ne résiste pas à l'analyse de la gestion ordinaire de la double journée des femmes, épouses et mères ; en effet, au travail, les femmes pensent à leurs enfants, ce qui constitue véritablement une « charge mentale » à laquelle elles échappent difficilement (Testenoire, 1999 : 59). C'est sans doute ce qui fait dire à T. Berry Brazelton que la femme enceinte ou la mère de famille peuvent être moins efficaces et moins compétentes au travail parce que leur concentration est détournée par la sphère familiale (Brazelton, 1986). Cette position nous apparaît quelque peu caricaturale, mais elle pose la question de la concentration au travail, question qui se pose aussi pour les hommes, bien que les motifs de leur « charge mentale » soient - on peut le supposer - différents que ceux des femmes**.** En outre, la concentration et par là la déconcentration au travail dépendent également du statut professionnel.

Michel Bozon et Yannick Lemel (1990) nous éclairent à ce propos : les femmes cadres seraient les plus absorbées, puis viendraient les hommes cadres, les ouvriers, les employées et les ouvrières. Ils soulignent que cette concentration dépend aussi du type d'activités exercées (Bozon, Lemel, 1990 : 104, tableau I) et des moments de la journée. La nuit est plus propice au vague à l'âme, comme en témoigne cet ouvrier : « (…) *la nuit à l'usine, quand on est tout seul et qu'on a des problèmes d'ordre privé : " Ca tourne dans la tête, on a le temps d'y penser, c'est long."* » (Weber, 2001 : 122). Les

préoccupations personnelles peuvent habiter l'individu. Ajoutons que la motivation professionnelle, c'est-à-dire la place qu'il accorde à la valeur « travail », du simple gagne-pain à la passion épanouissante, est un facteur de concentration ou de déconcentration au travail. On quitte par l'esprit le travail parce que l'on est habité par le reste de la vie… On se prépare à quitter physiquement son travail en modifiant son apparence.

X. Se changer ou le travail des apparences

Le vêtement devient un indice visible du changement spatial, particulièrement quand le salarié doit revêtir un vêtement de travail. Il permet de distinguer les temps et les espaces sociaux. Sur ces usages vestimentaires, nous avons peu d'informations à notre disposition, ces dernières sont le plus souvent éparses dans les travaux ethnologiques[83] et sociologiques ; la presse y a cependant consacré quelques articles.

Vêtement de travail ou vêtement au travail, les individus qui travaillent sont conduits à adopter des codes de l'apparence propres à leur profession, à l'établissement ou à l'institution dans lequel ils sont employés. Selon les secteurs, privés ou publics (Singly, Thélot, 1988), les obligations vestimentaires se font plus ou moins fortes, et par là plus ou moins pesantes, l'apport de notes personnelles plus ou moins apprécié par l'encadrement voire le groupe de proximité. Dans les conditions les plus strictes, on comprend que sorti du travail, le salarié cherche à se dégager de cette apparence imposée, à s'affranchir d'une identité institutionnelle et à retrouver des comportements plus libres. Bien sûr, il existe des situations plus souples où les individus ont une marge de manœuvre. Dans tous les cas, il s'agira de signifier journellement la distinction vestimentaire et comportementale entre le lieu de résidence et le lieu de l'activité professionnelle, de marquer physiquement la transition. Pour les marins, la distinction se fait entre l'espace-temps mer de celui de la terre et dispose, pour cela, d'une garde-robe double : « *Les habits utilisés à bord sont non seulement autres que ceux portés à terre, mais lorsque les hommes débarquent, leurs épouses lavent l'ensemble de ces vêtements, eussent-ils été lavés dans la buanderie du navire la veille : " Tout va dans la machine. " La dichotomie des deux temps repérée ici au travers du changement de*

[83] Nous y avons consacré une communication, déjà mentionnée dans le premier chapitre de cette partie.

vêtements n'est pas sans rappeler que ceux-ci marquent les différents statuts, le sexe, les circonstances, les moments de notre existence associés à des activités particulières : la tenue festive, de cérémonie, de sport, de travail, etc. » (Duval, 1998 : 47). Employeur et employé doivent respecter mutuellement ce jeu, ce temps de l'habillage et du déshabillage.

X.1. Pas de vêtement civil au travail, une revendication de certains secteurs

Les employés sont, de leur côté, à cheval sur ce principe. « *Selon certains accords de branches, d'entreprises ou simplement par usage, l'employeur qui impose une tenue doit intégrer dans le temps de travail le temps de l'habillage ou bien accorder une compensation en argent ou en repos.* »[84]. Chez Kiabi, la direction a proposé à ses vendeuses de remplacer leur blouse en une tenue tee-shirt et pantalon sans comprendre un temps d'habillage : « *Ils nous imposaient une tenue mais ne voulaient pas compter le temps d'habillage dans notre temps de travail, explique la déléguée CFDT de l'entreprise, Evelyne Ramirez. Or, toutes les vendeuses de chez Kiabi sont à temps partiel. Nous étions obligées de nous habiller dès le matin en tenue de travail même si nous allions accompagner les enfants à l'école. C'était une atteinte à notre liberté individuelle.* ». Comme la tenue ressemblait à des vêtements de ville, la direction pensait que le personnel « *pouvait la porter aussi bien dans les magasins qu'à l'extérieur.* ». Au final, elle a dû renoncer à son projet[85]. Cet exemple montre combien le port du vêtement de travail à l'extérieur de l'espace professionnel n'appartient plus aux mœurs. On pense ainsi aux ouvriers qui, pour la plupart, ont seulement commencé après les années 1960, à laisser au vestiaire leur habit professionnel avant de sortir de l'usine « en civil »[86], signalant dorénavant par le vêtement la rupture entre l'espace de travail et les autres espaces. Le respect de cet usage contraint l'entreprise à l'installation de vestiaire (pièce ou/et armoire) qui est l'un des lieux où s'opère la transition entre les

---

84 *Libération*, Emploi : « Salarié sandwich », lundi 11 juin 2001, p. IV.

85 *Libération*, Emploi : « Salarié sandwich », lundi 11 juin 2001, p. II.

86 Le bleu apparaît comme un uniforme similaire à celui du militaire, abondonner pour retrouver l'apparence du civil.

espaces de vie, où s'endossent les identités. La « salle des pendus » si caractéristique des mineurs est la plus étonnante.

X.2. Se préparer à partir : des temps de transition vestimentaire

En semaine, l'arrivée et le départ des personnels se marquent donc par un passage obligé aux vestiaires. Ces derniers y déposent leurs affaires personnelles et reproduisent chaque jour, leur déshabillage et habillage, répétant leurs gestes en début et fin de journée. Il arrive qu'à l'heure du repas, ceux qui déjeunent à la cantine se changent également. Lorsqu'il y a des risques avérés de contamination, plusieurs vestiaires sont mis à la disposition des travailleurs prévoyant un déshabillage par étape. Mais le vestiaire est bien plus qu'un lieu où l'on se change, il est celui où se jouent les identités, où l'on joue avec les identités.

« *Dans le passage des ouvriers entre la vie au travail et celle du non-travail, les moments de transition entre les deux rôles, les compositions identitaires, sont particulièrement sensibles et significatifs. C'est le cas des vestiaires où le changement de tenue est accompagné d'attitudes soulignant le moment du passage et ponctuant l'entre-deux identitaire.* » (Haztfeld, 2002 : 37). Nicolas Hatzfeld est de ces rares auteurs qui nous en ont dévoilé les habitudes à travers les usages des ouvriers d'une usine Peugeot-Sochaux ; cette rareté nous a engagée à restituer le détail des propos. Il remarque qu'« *alors, entre gens qui se retrouvent pour déposer ensemble les vêtements qui les désignent comme personnes et endosser le vêtement qui marque leur rôle attribué dans l'usine, on entend foisonner des références aux identités extérieures : là, les conversations rendent les Arabes plus arabes que nulle part ailleurs, et il en va de même pour les Portugais ou les paysans ; là pour briser le mur d'armoires métalliques qui l'isole, un corps lance rituellement un rot magistral qui déclenche un tollé tout aussi rituel. A la fin de la journée, après avoir pris place dans le dispositif collectif, les corps qui se découvrent à nouveau sont reconnus comme individués ; certains, en sortant, frôlent l'entrejambe du naïf de service.* » (Haztfeld, 2002 : 37).

Quand les fonctions ne nécessitent pas de changement vestimentaire à la maison comme au travail, comme chez les fonctionnaires (Singly, Thélot, 1988 : 142), chez les cadres, en tailleur pour les femmes et en costume-cravate pour les hommes, certains détails –

l'absence de cravate - ou de nouvelles attitudes plus décontractées, signaleront le passage vers la fin de journée, vers la fin de la semaine. Les changements vestimentaires aident à signifier les passages, par exemple de la semaine au week-end au point que certaines entreprises ont décidé d'institutionnaliser ce moment, une pratique d'abord adoptée par les anglo-saxons et baptisée « Friday wear » ou encore « casual friday ». Le vendredi devient une période de marge[87]. Ainsi, des directions comme celle de chez Thomson[88] en France accordent à leurs personnels de porter le vendredi des plus tenues décontractées, sans cravate. Corinne Maier, auteur d'un ouvrage « Bonjour paresse » qui s'est fait remarquer pour son ton ironique sur les pratiques en entreprise, précise à ce propos : « *Sauf le vendredi, où sévit le " Friday look ", ou tenue vestimentaire du vendredi, car ce jour-là, on a le " droit " de porter des vêtements autres que les vêtements conformes des quatre premiers jours de la semaine. Ces nippes ne sont adaptées que pour ce jour-là et, comble du comble, elles ne sont pas (ce serait trop simple) des vêtements que vous-mêmes choisiriez pour être à l'aise ! La seule liberté qui vous reste est celle de la cravate et des chaussettes, et encore.* » (Maier, 2004 : 35). Aux Etats-Unis, ce « dress down day » ou jour décontracté qui, selon les secteurs d'activités, s'étend parfois à tous les jours de la semaine, a introduit de nouvelles contraintes soumettant les individus à des pressions inédites : certains employés éprouvent désormais le *dress down stress syndrom* qui se traduit par une véritable appréhension devant les choix de tenues à faire pour se différencier de leurs collègues[89]. Sous l'apparente décontraction vestimentaire, ce sont les nouvelles exigences des jeux du paraître qui apparaissent.

Si les vêtements servent à opérer une transition, d'autres pratiques y contribuent conjointement. Dans le milieu ouvrier, les rythmes de travail sont volontairement ralentis. Et la formule stéréotypée « *On est vendredi, faut y aller doucement pour pas que le week-end arrive trop brutalement* » reprise des propos d'un électricien, que nous relate Philippe Erikson (2002 : 73), n'est pas propre à ce seul milieu. Nicolas Renahy fait le même constat et remarque qu'une telle attitude est également adoptée en début de

---

87 Autre pratique de marge : le Happy hours (en début de soirée) que proposent certains bars, un entre-deux affiché pour les salariés.

88 *Libération*, Emploi : « Le costard au chômage », lundi 4 septembre 2000, p. II.

89 *Libération*, « Le bermuda interdit de travail », vendredi 31 août 2001, p. 20.

semaine : « *on se permet par exemple plus de flemme le lundi et le vendredi matin, après et avant le week-end où le temps est à soi* » (Renahy, 2005 : 142). S'ajoute en outre un déjeuner commun : les électriciens sur les chantiers où l'atmosphère est bonne ne le rateront en aucun cas le vendredi midi. Ils se rendent en groupe au restaurant et vivent ensemble ce « *moment de détente qui anticipe la fin de la dernière journée de la semaine* » (Ghasarian, 2001 : 53), qui casse le rythme d'une façon un peu festive.

Les fêtes au travail (Arbre de Noël, Sainte-Catherine, fête de l'entreprise, etc.), sont d'autres occasions de partage qui se marquent par des tenues différentes de celles habituellement portées. Les employés s'endimanchent ou se déguisent aussi parfois (Monjaret, 1997a, 2008). Ce déguisement, comme nous avons pu l'observer dans différents milieux (maison de couture, hôpital) et différentes circonstances (Sainte-Catherine, départ à la retraite) peut être une reprise parodique des codes du milieu professionnel, combinés avec des signes ayant trait à l'individu qui les arbore.

X.3. Quand l'institution utilise ou sanctionne les signes de la décontraction

Devant de tels usages vestimentaires, certaines institutions, entreprises ne sont pas restées indifférentes, elles sont même allées plus loin en proposant l'abandon de tenues ou le renouvellement d'autres, non pas seulement à porter le vendredi mais tous les jours de semaine. Ainsi, dans les administrations, les employés ne portent plus la blouse qu'ils revêtaient en arrivant au bureau, le badge nominatif l'a remplacé et suffit en désignant la personne et le service auquel il appartient à notifier l'appartenance à l'institution.

Il arrive que les changements vestimentaires se réalisent sous l'impulsion des plus jeunes, leur pratique étant entérinée, utilisée par l'organisation de travail. Dans les *start up*, entreprises d'informatique, lorsque la plupart des employés sont jeunes, l'ambiance est plutôt conviviale et les tenues décontractées : « *jeans, tee-shirt, casquettes et baskets* » (Lallement, 2003 : 103). Les nouvelles générations imposent en quelque sorte leurs normes reniant celles des anciens et la rupture peut être consommée dès l'école. Ainsi les jeunes ouvriers que Stéphane Beaux et Michel Pialoux ont rencontrés, refusent de porter des chaussures de sécurité ou de fermer leur bleu de travail dans les ateliers du lycée laissant apparaître un tee-shirt de couleur ; ils refusent en définitive « *de se laisser*

enfermer dans cet habit d'ouvrier » (Beaud, Pialoux, 1999 : 172), un habit auquel ils ne s'identifient plus, car il ne veut plus rien dire pour eux. Le monde ouvrier ne renvoie plus à un idéal de travail porté par un corporatisme. Et avec la disparition de ce monde, la fierté du bleu de travail s'est évanouie. Ces jeunes marquent non pas tant une opposition à l'institution mais plutôt à leurs aînés, à leurs valeurs et à leurs pratiques. Ces réactions générationnelles ne sont que le reflet des transformations économiques et sociales des mondes professionnels.

Tenant compte de ces donnes sociales et après concertation avec leurs salariés afin d'éviter tout refus, certaines directions proposent de nouvelles tenues à leurs salariés. Dans un hôpital, nous a rapporté un électricien, les services techniques ont d'abord adopté le tee-shirt, après la chemise : « *C'était un petit peu plus " vacances ", ça faisait moins officiel* », puis plus récemment le jeans et le polo. Ces nouveaux uniformes sont identifiés à des activités, des moments plus décontractés que ceux habituellement admis au sein des établissements professionnels. En jouant sur le sentiment de détente, l'illusion de la décontraction, on laisse à penser au personnel que l'activité de travail est moins contraignante qu'elle en a l'air. Ces tenues à la physionomie urbaine et sportive brouillent les frontières spatiales. Pour Jean Viard, ces usages sont la traduction de l'avènement d'une société de loisir : « *L'initiation de gestes et de pratiques issus des vacances et des autres temps libres est introduite au domicile et au travail (le recul de la cravate en est un exemple).* » (Viard, 2002 : 123).

Toutefois ils continuent à signer et borner les comportements à adopter au travail. Le code du travail réglemente peu la tenue vestimentaire en dehors des ports d'uniformes ou des vêtements spéciaux pour des raisons de sécurité, d'hygiène (art. 122.35 du Code du travail). Les règlements internes peuvent stipuler certaines obligations, le port d'une tenue correcte, décente et les notes de service peuvent insister sur l'interdiction du port de tel ou tel vêtement. En sortir est réprimé. La liberté se paie. L'affaire du bermuda couverte par la presse sur trois ans[90] est instructive à ce sujet, car elle souligne les

---

[90] Entre autres *Le Monde*, « Du pantalon considéré comme valeur fondamentale », jeudi 26 juillet 2001 ; *Le Monde*, « Le licenciement d'un salarié pour port de bermuda a été confirmé », samedi 1er septembre 2001 ; *Libération*, « Le bermuda interdit de travail », vendredi 31 août 2001 ; *Côté femme*, « Le port du bermuda nuit à l'image de l'entreprise », 7 novembre 2001 ; *Le Journal du dimanche. Fémina*, Société : « Le jour où je suis allée travailler habillée en Barbie… », 15 avril 2002 ; *Libération*, L'Evénement : « Le

limites des comportements vestimentaires individuels. En mai 2001, la canicule qui sévit à ce moment-là conduit un technicien de la Sagem à se rendre au bureau en bermuda. Il est licencié pour motif d'indécence, la direction considère qu'il a nié l'obligation du port d'un pantalon par les hommes sur les lieux de travail et a ainsi publiquement marqué son refus d'adhésion aux valeurs de la société qui l'a embauché. La transgression appelle la sanction. Suite à cet événement, invoquant la discrimination sexuelle, l'employé recourt au conseil des prud'hommes pour demander sa réintégration, il est débouté. L'employeur obtient gain de cause et le licenciement est confirmé. En novembre 2001, l'ex-salarié invoque cette fois la liberté d'expression et s'adresse à la cour d'appel : nouvel échec ; aucun texte ne stipule le fait de se vêtir à sa guise. En fin en mai 2003, la cour de cassation entérine la décision du licenciement arguant que la liberté de se vêtir à sa guise sur son lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale comme la liberté d'expression. Si cette affaire a été autant médiatisée, c'est qu'elle est apparue au même moment que la question du port du foulard en entreprise : dans un article de *Libération* daté du jeudi 29 mai 2003[91], une avocate insiste sur le fait que ces deux questions ne doivent pas être confondues, car celle du port du voile est sous-tendue par une vraie liberté fondamentale, l'expression de son appartenance religieuse. Dans tous les cas, cette affaire souligne le souhait grandissant des salariés de s'exprimer individuellement en entreprise et leur obligation de respecter les règles et les normes de l'organisation de travail. Le vêtement parce que visible laisse moins de place aux emprunts extérieurs. L'identité vestimentaire au travail a du mal à s'affranchir des codes internes, sauf au moment des périodes de marge et de passage.

XI. Pour conclure

Travailler, habiter, occuper l'espace, mobiliser des compétences, perruquer, se divertir, faire des pauses (café et repas), faire la fête, communiquer, changer d'apparence sont autant d'activités, ordinaires et extraordinaires, qui emplissent les journées des actifs sur

---

voile islamique à la porte de l'entreprise » mercredi 4 décembre 2002 ; *Libération*, « Entreprise, le short reste à la porte », jeudi 29 mai 2003, *Libération*, Emploi : « Travail voilé », lundi 10 novembre 2003.

[91] p.18.

leurs lieux de travail, qui font de ces lieux, des espaces de vie, activités, officielles ou officieuses, tolérées ou interdites qui contribuent au fonctionnement de l'organisation quelle qu'elle soit, comme nous venons de le voir.

Pourtant, dans un contexte de production, ne pas travailler, c'est-à-dire ne pas être dans l'action du travail prescrit, équivaut à ne rien faire, formule à connotation évidemment péjorative. Pourtant, ce « rien faire », ce « non-faire » peuvent renvoyer à un « faire », un autre « faire », qui n'est pas explicitement associé au travail, et ce sans que cela soit forcément une transgression, ni d'ailleurs une digression. Et même dans ce cas, l'éloignement professionnel n'est qu'apparent : en mangeant ne discute-t-on pas technique ? En perruquant n'use-t-on pas de compétences professionnelles ? Mais il est vrai aussi qu'en mangeant, on peut discuter enfants, maison, qu'en perruquant on peut user de compétences non utiles à sa fonction. Dès lors, nous pouvons dire que le travail et le hors travail se côtoient, s'articulent, s'imbriquent pour se fondre parfois en un. Alors le « faire avec » se transforme en un « faire pour ». « *C'est ainsi*, selon Mélanie Roustan, *que les habitudes " improductives ", y compris les " conduites de dépendance ", participent de la fabrication des sujets au travail, si ce n'est des " sujets-travailleurs "* » (Roustan, 2007 : 52).

C'est ainsi aussi que la sphère du familial, sous des registres multiples, participe de la dynamique économique et sociale de l'entreprise. Nous ne parlons pas ici de la famille métaphorique incarnée par les salariés travaillant dans et pour un même établissement, une famille née d'une construction managériale, nous parlons plutôt des conjoints, des enfants, des parents plus ou moins proches qui travaillent pour un même employeur, nous parlons également de la présence symbolique et matérielle de la famille : une photo, un objet-souvenir suffisent à son rappel. La famille se manifeste encore par la « charge mentale » qu'elle représente, par la nécessaire gestion à distance à laquelle elle contraint tout parent, toute mère. La famille, c'est par ailleurs le foyer, une maison dont le souci de l'entretien, de l'embellissement invite à l'échange de conseils entre collègues, à l'utilisation de la perruque pour soutenir les projets de bricolage. De la sorte, le domestique pénètre le cadre du travail. Mais ce n'est pas la seule forme qu'on lui connaît. Les manières d'occuper les locaux professionnels, de se les approprier collectivement ou individuellement pour y installer un « chez soi », de s'alimenter, se restaurer apparentent le lieu de travail à un intérieur domestique. L'environnement est

investi, les objets servent les mises en scène identitaires. « *Dans tous les cas, ils contribuent, par leur présence, à une forme de stabilité territoriale et morale qui, quand elle est remise en cause lors d'un déménagement, engendre d'une façon cyclique insécurité, tension, repli ou besoin festive des membres du personnel* » (Monjaret, 2002a : 87).

Ce second « chez soi » peut être remis en question. Là encore, la famille y est parfois pour quelque chose et les raisons sont multiples : une mutation, un nouveau poste peuvent contraindre l'un des conjoints à quitter son emploi pour suivre son époux ou son épouse. Lorsque ce choix d'accompagnement n'a pas été retenu sur le coup par le couple, il arrive que si la séparation dure, la nécessité d'un rapprochement du noyau familial se fasse sentir. D'autres motifs existent, certains allant jusqu'à la rupture de contrat salarial comme c'est le cas de ces mères confrontées à la garde de leurs enfants dont Martine Segalen rappelle la situation : « *Compte tenu des difficultés diversement rencontrées selon les catégories sociales pour faire garder son ou ses enfants, certaines femmes choisissent la solution la plus radicale, celle du retrait du marché du travail. Les employées du commerce, les ouvrières, le personnel de service sont les plus nombreuses à abandonner leur activité après la naissance du premier et du second enfant. Le travail de la femme ouvrière est peu gratifiant sur le plan professionnel et peu rémunéré. L'interruption temporaire de l'activité professionnelle peut résoudre des difficultés liées à la garde des enfants, à la désynchronisation des horaires de travail entre mari et femme, aux temps de travail irréguliers ou imprévisibles, à l'allongement du temps de transport.* » (Segalen, 2006 : 255). Ces femmes peuvent être conduites à retravailler, à travailler lorsque l'époux se retrouve au chômage. (Schwartz, 1990). Famille et travail s'organisent en écho. Ce sont tous les changements, de l'ordre quotidien, qui ont des effets sur ces deux sphères et par là les lieux où elles évoluent.

De même, quand la famille métaphorique est touchée par une crise, des plans sociaux, des restructurations, par la fermeture des sites de productions (Malsan, 2001 ; Garçon et *alii*, 2002 ; Monjaret, 2001e, 2005c, d), elle ne peut plus se reproduire, se disloque jusqu'à sa disparition (Rapin, 2005 : 99). Dans de telles situations, les salariés et les membres de leur famille ne sont pas épargnés, et ce malgré des accompagnements psychologiques et sociaux. La dynamique sociale locale est freinée, arrêtée. L'ordre du quotidien au travail et hors les murs est bouleversé, tant pour les cadres que pour les

subalternes (Buscatto, 2006). Les locaux, espaces de vie, abandonnés par leurs occupants, en se vidant perdent progressivement leur âme ; les activités, les machines s'arrêtent ; les salariés disparaissent des lieux alors qu'ils faisaient parfois corps avec l'entreprise, ne laissant que quelques traces de leur passage : de-ci de-là une affiche jaunie, des graffiti de la dernière heure, les marques au sol de l'emplacement des machines. Les murs ne se taisent jamais complètement à moins de les détruire. C'est à la mémoire ensuite de faire son travail, une mémoire des lieux, de l'organisation (Eidelman et *alii.*, 2003), des activités, de toutes les activités qui s'y déroulaient. Mais sans les lieux comme support mnémonique, la mémoire risque de s'effacer.

Ce type de situations apparaît encore plus exacerbé dans un contexte mono-industriel : les famille n'ont plus de lieu commun où travailler, les parents n'ont plus de métier à transmettre à leur enfant. La famille s'individualise en quelque sorte, chaque membre tient son destin en main. Mais avant le départ définitif, la séparation définitive, un sursaut de vie peut surgir dans la lutte, dans les rituels qui vont aider au passage (Monjaret, 2008). La famille métaphorique ou des groupes de cette famille se reconstituent, se réunissent. Il arrive cependant que la démultiplication des événements festifs conduise à la saturation, à l'écoeurement (Monjaret, 2001e, 2008 ; Rapin, 2005 : 90-91). Les cœurs sont ailleurs, la communication brisée. La conscience de classe est remplacée par une conscience de soi, les intérêts personnels passant avant les intérêts collectifs. On assiste à un mouvement centrifuge sur la famille (Monjaret, 2001e ; Monjaret et *alii*, 2005a ; Rapin, 2005).

Ces situations nous rappellent qu'aujourd'hui les salariés sont majoritairement des « salariés de la précarité » (Paugam, 2000), que le travail a encore une place essentielle pour vivre en société, pour vivre tout court. Cet inconfort les pousse à s'entourer, dès qu'ils arrivent dans un nouveau lieu, d'objets personnels (plantes vertes, photos, tableaux, bouilloires...) car ils « *constituent un territoire minimal pour l'employé. Dans une situation de mouvement, ils deviennent des points de repère, une marque de stabilité, bien que leur intégration dans un nouvel espace en modifie l'ordre visuel initial.* » (Monjaret, 2002a : 87). C'est pourquoi les lieux de travail se transforment en véritable « chez soi », que les employés cherchent à y être comme à la maison, malgré les contraintes institutionnelles.

CONCLUSION

A la maison comme au travail, au travail comme à la maison, les frontières sont brouillées et les exemples développés ici nous le prouvent. Le détail des ethnographies que nous avons sélectionnées nous a permis d'accéder au quotidien d'hommes et de femmes, ouvriers et employés, cadres ou subalternes. Etre actif conditionne les manières de faire avec le travail et le familial (et le domestique), les manières de penser les lieux et les activités qui s'y déroulent.

Les activités à domicile (habiter, s'approprier l'espace, travailler, bricoler, se détendre,…) trouvent parfois des équivalents sur les lieux de travail (habiter, décorer, s'occuper de la famille, perruquer, jouer…). Plus encore, les activités à domicile prennent parfois leur source au travail et les activités au travail, à domicile. C'est ainsi que la sphère familiale est autant présente sur les lieux du travail que la sphère du travail l'est au domicile. Ces sphères que le salarié importe d'un lieu à l'autre, comme nous l'avons vu, sont caractérisées par des multiples registres : ce sont indifféremment des objets, des pratiques, des compétences, des réseaux, des valeurs habituellement rattachés à un territoire de vie que les individus transfèrent volontairement ou par obligation. Les représentations ordinaires de la séparation sont de cette façon relativisées car tous les registres ne sont pas mobilisés ensemble et sur un lieu unique ; ils se partagent, se mutualisent, se cumulent, s'importent et s'exportent sur les différents territoires de vie fréquentés. Une activité peut alors recouvrir des registres ayant trait à plusieurs sphères à la fois ; elle peut également se cumuler avec une autre dans un espace-temps commun et la façon de les réaliser va largement dépendre du sexe de l'acteur qui agit, de sa profession et de son statut. Les territoires dans lesquels évoluent les individus doivent se comprendre en tenant compte de ces processus qui expliquent par exemple comment le logement revêt les marques d'appartenances sociales et

professionnelles. Le milieu ouvrier a particulièrement retenu l'attention des ethnographes, des sociologues d'hier et d'aujourd'hui.

La remarque, somme toute datée (1938) et ponctuée de jugements, de Maurice Halbwachs (1964) sur les logements comparés aux lieux de travail a le mérite de nourrir notre réflexion sur l'expression des cultures professionnelles. Il explique qu'« (…) *il n'y a pas une différence considérable, au point de vue apparence extérieure et luxe relatif, entre les ateliers où travaillent les ouvriers et les logements dont ils se contentent. Ils passent différemment des uns aux autres, et ils ne sont pas choqués de retrouver chez eux le genre de meubles assez frustes et une apparence générale de dénuement et de simplicité qui rappelle l'atelier et les locaux de travail. Au contraire, les employés et les fonctionnaires séjournent dans des bureaux qui sont mieux tenus en général, mieux meublés, plus confortables, et ils auraient peine à rentrer ensuite dans des logements qui représentent à cet égard une régression* » (Halbwachs, 1964 : 174). Il fait la démonstration d'une cohérence et d'une distinction sociale. Et ce qui nous intéresse particulièrement, c'est qu'il prend en compte le déplacement des individus, par ce fait, l'existence d'un va-et-vient entre les deux lieux ; ainsi, les ouvriers, comme tous les actifs, vont et viennent d'un lieu à l'autre, et entre ces deux pôles, dans cette zone intermédiaire, ils vaquent également à leurs occupations, à d'autres activités. Nous le suivons moins sur l'explication du dénuement des foyers ouvriers qu'il associe à un moindre attachement à ce que représente la famille ; la rue, milieu de transition entre l'atelier et la famille, devient un endroit attrayant où sortant de l'usine, l'ouvrier s'attarde. De plus, nous nous demandons où Maurice Halbwachs place les femmes et les enfants dans son schéma explicatif. La famille n'est-elle pas lue qu'à partir de l'expérience masculine. Ce qui est juste en revanche, car amplement confirmé par les travaux sur les mondes ouvriers, c'est que les domaines réservés aux hommes à l'extérieur du foyer, ne sont pas ceux réservés aux femmes confinées à l'intérieur du foyer. Au vu des recherches, il semble bien que la répartition des rôles demeure le plus souvent sexuée ; malgré les mutations sociales, ce modèle classique change finalement peu, en valeur et en pratique, au travail comme à domicile, ou du moins change-t-il en nuance.

Florence Weber s'intéressant aux espaces sociaux masculins sur son terrain de Côte d'Or en distingue trois : l'usine, l'intérieur domestique et le « dehors » (dehors absolu,

c'est-à-dire aussi bien l'extérieur de la maison que l'extérieur de l'usine) (Weber, 2001 : 49). Olivier Schwartz ne la contredit pas malgré un terrain situé dans une autre région, la région Nord : « *l'univers masculin sera décrit comme un ensemble de lieux régis entre eux par des liens de complémentarité et d'exclusion* (…) *cette topique s'organise autour de trois grands centres : le travail ; ce qu'on appellera les espaces de recomposition masculine ; enfin l'espace privé de la famille nucléaire proprement dite* » (Schwartz, 1990 : 285). Les hommes sont des êtres mobiles et de lien, en quelque sorte des passeurs. « *Caractérisons donc l'individu masculin comme un être qui passe d'un lieu à un autre. Immédiatement se présentent à l'esprit toutes sortes de lieux : il y a l'usine, le foyer conjugal, mais aussi le café et toutes sortes d'espaces fortement investis, comme la pêche, le garage et l'entresol où l'on bricole… Et n'oublions pas, pour certains, le détour par la maison maternelle, tout juste après le travail, avant de revenir chez soi, simple rite hebdomadaire dans certains cas, mais parfois aussi viatique indispensable et quotidien, dont on se doute que les femmes des intéressés ne l'apprécient pas toujours…* » (Schwartz, 1990 : 284). Il poursuit plus loin en expliquant que « *Ce sont des " aires d'autonomie ", que les sujets masculins s'efforcent de recréer, entre travail et famille, dans des " marges ", dans les espaces interstitiels. Il peut s'agir de pratiques et d'îlots strictement individuels : prédilection pour les jubilations solitaires. Mais on peut très bien aussi avoir affaire à une sorte de " privé à plusieurs ", comme dans cette sociabilité légère, peu contraignante, tout entière vouée au loisir qu'est la fréquentation du " copain " et des " copains ", du café…* » (Schwartz, 1990 : 323).

Dans l'espace intermédiaire entre le travail et la maison où « *une foule de pratiques interstitielles se déroulent* » (Schwartz, 1990 : 319), le café tient une place importante. C'est du moins l'un des lieux qui a été le plus étudié par les chercheurs en sciences sociales, et plus précisément au sujet des classes populaires. Entre autres Michel Bozon (1982) pour la Bourgogne, Florence Weber (2001) en Côte d'Or, Olivier Schwartz (1990) pour la région du Nord et Agnès Jeanjean (2007) à Montpellier ont décrit précisément les pratiques de sociabilité dans les cafés. Ces travaux insistent surtout sur leur caractère masculin : le café est le cadre privilégié de la sociabilité masculine dans les cultures ouvrières, qu'elles soient urbaines ou rurales (dans ces dernières le lavoir était l'équivalent féminin du café), même s'il peut constituer l'espace privilégié de

commensalité festive qui lie occasionnellement famille et collègues (festins de mariage par exemple). Florence Weber précise que la fréquentation du café est admise pour la célébration de certains événements, souvent professionnels comme la retraite, ou aux heures intermédiaires entre l'usine et la maison, mais non pas aux heures creuses, où elle est assimilée à de l'alcoolisme (Weber, 2001 : 71, 78).

La femme, quant à elle, a fait couler moins d'encre, du moins dans les approches ethnographiques. Elle est - on le sait - le pilier de la famille, s'occupe de ses enfants à la maison et assume les charges domestiques qui lui incombent. Elle apparaît cantonnée dans l'univers domestique ; dans les analyses sur des classes ouvrières, elle est considérée comme non mobile. Ce modèle est classique. Le travail salarié sera un des facteurs de décentralisation par rapport au foyer, la distance entre le lieu de travail et le domicile pouvant empêcher de déjeuner chez soi (Paradeise, 1980 : 589). La famille est alors loin d'être le lieu unique et ultime de privatisation des individus (Schwartz, 1990 : 322). La vie est aussi ailleurs. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'être engagée dans des tâches professionnelles, ce qui conduit à repenser le schéma femme/intérieur/famille. Selon plusieurs auteurs, l'intrusion, l'intégration du domestique au travail se seraient faites par le biais des femmes (Monjaret, 1997a, 2002 ; Pélegrin-Genel, 1995) ; l'existence d'une « culture féminine », d'une socialisation féminine au travail se serait de la sorte imposée (Sainsaulieu, 1988 ; Bozon, Lemel 1990 ; Segalen, 2000). En même temps, la prise en compte du travail des femmes a conduit à s'intéresser aux modalités de conciliation ou de sacrifice mis en place pour assumer ces deux vies, ces deux lieux, ces deux temps. Armelle Testenoire rappelle ce sur quoi insistait Monique Haicault en 1984 : « *La gestion quotidienne de la double journée résiste à l'idée d'une simple juxtaposition de deux activités en des lieux et des temps bien distincts. Car il ne suffit pas de décider de l'autonomie de ces lieux pour qu'il en soit ainsi dans les pratiques* » (Testenoire, 1999 : 59 citant Haicault, 1984, p. 275). Il existe une simultanéité des temps professionnels et domestiques. Cette analyse sur les femmes vaut pour les hommes, mais dans des registres différents. A côté de ces changements au féminin, d'autres masculins apparaissent qui remettent en question le schéma homme/extérieur/travail. En effet, les hommes, chômeurs ou retraités, sont aussi cantonnés à la maison, mais ce n'est pas pour autant qu'ils s'occupent de la famille. La maison, comme bien patrimonial, reste une de leurs priorités, un de leurs centres

d'intérêt. Si les modèles traditionnels de répartition spatiale des sexes ont changé, ceux des rôles, beaucoup moins. Il faut chercher l'explication dans les bouleversements sociaux, économiques et politiques qu'a connus et connaît encore la société française. L'organisation du travail (flexibilité, temps partiel, précarité, formation etc.) autant que l'organisation de la famille (âge du mariage, âge du départ des enfants et parfois retour, séparations conjugales, familles recomposées, maternités tardives, etc.) remettent en cause le schéma qui veut que chacun des deux sexes ait une place et un rôle socialement définis, que chaque étape de la vie soit bien délimitée et stable, que chaque changement d'état soit encadré collectivement par des rituels de passage. Les trajectoires de vie se sont modifiées en conséquence. Selon Marc Bessin, « *Les carrières semblent ainsi moins standardisées, pouvant allier périodes de formation, de chômage, de travail, d'éducation des enfants ou de congés sabbatiques, sous différentes formes et de façons plus ou moins subies. Cet enchevêtrement des temps sociaux relève de l'incapacité du travail à structurer l'ensemble des registres de la vie, sans pour autant qu'un autre temps dominant n'émerge.* » (Bessin, 1999 : 51). Il reste que, malgré tout, le travail est une norme et une valeur sociales encore fortes. La vie des actifs au moins ne dément pas cet état de fait. Même les lieux de sociabilité comme le café, longtemps « tiers espace » masculin de l'après travail et l'avant maison sont fréquentés sur le temps du travail. Ce « tiers espace » n'est plus seulement celui des interlocuteurs d'Olivier Schwartz qui, situé entre famille et travail, garantissait à leur univers une certaine ouverture (Schwartz, 1990 : 319). Agnès Jeanjean (2007) ne nous a-t-elle pas relaté le cas de ces cadres qui s'y retrouvent pour prolonger une réunion ou celui de ces ouvriers égoutiers qui y passent durant leur tournée technique ? Selon Thierry Pillon, dans les années 1990, l'individualisation du temps de travail, plus particulièrement chez les cadres, salariés mobiles, a entraîné un processus d'extériorisation du travail. Celui-ci s'opère de façon continue au-delà du lieu de travail proprement dit. Et c'est en s'insinuant dans l'espace urbain et en l'utilisant comme ressource, que les collectifs de travail peuvent se reconstituer aujourd'hui : « *Investir régulièrement un lieu public, se retrouver ensemble, c'est bien plus que déplacer le lieu de travail de l'intérieur vers l'extérieur, c'est s'appuyer sur l'intensité de la vie urbaine, y participer, non seulement en tant qu'individu isolé, mais aussi, et avant tout, comme groupe social transitoirement recomposé.* » (Pillon, 1997 : 6). Est-ce la probabilité de ce type de contexte qui, dans le

cadre des enquêtes « Emploi du temps » a conduit à classer le fait de se déplacer entre le domicile et le lieu de travail » dans le temps professionnel ? (Singly, Thélot, 1988 : 99). Est-ce le fait que ce trajet soit pris en charge par les assurances en cas d'accident ?

Ce qui est sûr, c'est que les déplacements journaliers dans le sens du départ au travail et du retour chez soi laissent percevoir les continuités et les discontinuités entre les lieux, quels que soient la profession ou le statut des individus. L'entre-deux est un espace de transition qui prépare au passage, aide au prolongement ou à la rupture, une rupture momentanée. Déjà en 1989, Pierre Bouvier l'a compris. Ne pouvant pas toujours pénétrer dans les entreprises pour ses enquêtes, il décide de mettre en place une méthode de suivi des travailleurs immigrés sur les trajets (travail/domicile). Il les accompagne sur le parcours pour obtenir des informations sur leur vie de travail (Bouvier, 1989 : 154). La sphère du professionnel se nourrit des autres sphères et traverse les espaces jusqu'à les imprégner. La thèse de Michel Kokoreff et Jacques Rodriguez qui proposent une lecture critique sur l'état de la société française défend ce point de vue en affirmant que « *dans ces conditions le travail n'est plus cette activité bien délimitée, définie par un ensemble de tâches ou de missions clairement identifiées, et cantonnée à l'espace professionnel.* » (Kokoreff, Rodriguez, 2004 : 109). Ils ne s'arrêtent cependant que sur le glissement de la sphère professionnelle vers la sphère de la vie privée qui, disent-ils, est « *contrainte d'absorber ou d'amortir certaines exigences professionnelles* », et surtout, ils ne relèvent que les effets négatifs de cette relation : « le travail envahit », «s'insinue » et est plus « invasif » (Kokoreff, Rodriguez, 2004 : 110). Le répertoire terminologique est largement orienté.

Pourtant, le quotidien des actifs est fait de transition, de va-et-vient, s'organise autour de la coordination du travail et de la famille. Là se jouent les modalités de la relation entre ces sphères (ces lieux), là s'expriment le degré et la nature du lien. Il nous semble en effet que si l'impact de la famille au travail existe, celui du travail à domicile est nettement plus prégnant. Bien sûr chaque individu en fonction de sa trajectoire, de sa situation, de son statut adhérera plus ou moins à la valeur du travail. Mais, il est un fait : sans travail vivre devient difficile pour soi et sa famille. Les activités des actifs et, pour certaines activités, des non actifs, se réalisent par rapport au travail. Cet ensemble contextuel forme ce que nous nommons les cultures professionnelles.

CONCLUSION GENERALE : LES FORMES DU LIEN ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL, PAS DE CONTINUUM SANS CIRCULARITE

Si le lien organique entre « travail » et « hors travail » n'est plus à démontrer, les formes que ce lien prend concrètement, le sont en revanche encore. Comme nous l'avons vu, les débats évoluent au gré des mutations sociales et technologiques autant que des intérêts scientifiques et disciplinaires, et semblent ainsi ne jamais se tarir. De la sorte, les orientations théoriques sont constamment renouvelées, se nourrissant des apports antérieurs. Pour aller plus loin dans les propositions déjà existantes ou du moins pour les compléter, il nous a semblé que l'approche ethnologique pouvait aider, pouvait aider, aussi par là, à « *repenser les catégories de la pratique* », comme le suggérait d'ailleurs également Francis Godard dans un récent article (2007 : 51).

Les ethnographes, hommes ou femmes de terrain, n'ont-ils pas toujours été soucieux, avec certes plus ou moins d'insistance, de saisir, dans leurs formes les plus concrètes, les liens entre les différents territoires de vie, les articulations entre les différents domaines sociaux, qui constituent ensemble un construit culturel. Nous pouvons même nous demander si ces orientations de recherche ne sont pas finalement intrinsèques au raisonnement ethnologique qui dénoue les expressions des appartenances sociales et donne corps aux élaborations identitaires, plurielles et métissées. Ce qui ressort des travaux en particulier de l'ethnologie de la France, c'est que jusqu'à maintenant, ce questionnement jalonnait les recherches, des recherches souvent monographiques, sans que quasiment jamais un bilan pragmatique et globalisant des pratiques contemporaines des personnes en activité ne soit proposé. En revanche, ces ethnographies apportent la matière pour qui tente de comprendre le contenu et l'organisation des vies ordinaires, c'est-à-dire les mécanismes d'« orchestration » des rapports travail et hors travail entre vie au travail et vie à domicile.

L'observation d'un va-et-vient perpétuel entre tous les espaces nous a poussé à mobiliser la notion de « continuum » et à en faire un outil de lecture des faits sociaux et plus encore une ressource conceptuelle qui s'est avérée à notre avis pertinente dans le cadre de cette analyse des pratiques ordinaires des individus suivis dans tous les aspects de leur vie professionnelle ou privée, des activités quotidiennes des actifs sur leurs lieux résidentiels et professionnels. C'est de cette manière que nous avons pu cerner les manifestations matérielles et immatérielles de la sphère de travail au domicile et celles de la sphère du hors travail au travail, et les modalités et les enjeux de la relation dans une société où le travail reste une norme sociétale majeure et où la dimension économique et marchande ne cesse de se développer.

I. LES LIENS D'UN LIEU A UN AUTRE OU LA CIRCULATION DES HOMMES ET DES CHOSES

Chaque territoire, lieu résidentiel et lieu professionnel, est défini par une fonction première : les uns sont réservés à l'hébergement des individus, les autres sont réservés à l'exercice de leur travail. Mais à y regarder au plus près, les activités qui s'y déroulent chaque jour, les objets qui les occupent, laissent percevoir des emprunts d'un lieu à l'autre, des similitudes comportementales et fonctionnelles (reprise de soi, mise en représentation, mise en réseau, etc.), des reproductions de savoir-faire, etc. Ces registres sont les indices visibles, matériels et immatériels, des liens qui existent entre ces lieux distincts et brouillent de cette façon les repères fonctionnels, *a priori* les assises territoriales.

Selon Frédéric De Coninck, « *Dans la mesure même où les individus tentent d'organiser l'ensemble de leurs pratiques, il est naturel qu'ils importent et exportent des manières de faire, des outillages, d'une sphère à l'autre* » (De Coninck, 2007 : 11).

Ce fait social est donc admis et ne peut être remis en question. Pourtant, l'examen des analyses sociologiques montre qu'il n'est pas toujours aller de soi, pour les chercheurs, de poser ce lien voire de le penser. Sans doute, les découpages sociétaux et disciplinaires en ont freiné la perspective, favorisant une segmentation des objets de recherche.

Les propos que tenait à ce sujet Robert Rochefort, il y a dix ans, sont en cela significatifs : « *Une nouvelle façon de penser l'articulation entre la sphère domestique*

et la sphère professionnelle voit le jour. Celles-ci ne s'opposent plus, ne sont plus exclusives d'une de l'autre, comme c'était le cas jusqu'à présent, mais au contraire s'interpénètrent résolument. Les nouveaux objets de consommation vont peu à peu répondre simultanément à des besoins personnels et professionnels : téléphone portable, voiture, logement, produits culturels… Et même lorsque le consommateur dispose d'un emploi protégé, il participe à ce modèle en transférant dans sa vie privée des compétences acquises au travail » (Rochefort, 1997 : 13). De plus, les activités domestiques vont même maintenant jusqu'à se professionnaliser devant la demande accrue de délégation. La tendance est également confirmée en 2002 par Violaine Appel : « *Dans un cas comme dans l'autre ces deux tendances en arrivent à maintenir une subtile ambiguïté entre sphères professionnelle et privée, l'univers professionnel débordant sur la vie privée et* vice versa. ».

I.1. Une articulation rendue visible

Ce phénomène d'interpénétration, s'il n'est pas nouveau, a été rendu plus visible, plus saillant, grâce aux nouvelles possibilités que les progrès technologiques ont permises : « *L'univers de la vie professionnelle et celui de la vie privée sont d'autant moins étanches l'un à l'autre que leur partage spatio-temporel est complexe, mouvant, incertain. Aussi, de l'intérieur de chacun de ces deux univers, convient-il de maîtriser, voire de limiter les débordements de l'autre. Le téléphone joue un rôle particulier à cet égard puisque, par définition même, la communication qu'il instaure ne connaît pas* a priori *de frontière spatiale, temporelle ou sociale.* » (Gournay, Mercier, 1996 : 64). Le téléphone a supprimé en quelque sorte l'entre-deux spatial en faisant venir à soi l'autre, le téléphone mobile a supprimé la référence au lieu, nous pouvons être partout et nulle part. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) n'ont fait que renforcer le processus ; elles ont des effets sur l'« architecture temporelle de nos vies » (Godard, 2007).

Les ethnologues qui ont toujours été attentifs à cette relation dans d'autres domaines de la vie sociale ne se sont pas trompés. Mais il est un fait indéniable : la société a évolué, ce qui a transformé le rapport des individus aux territoires de vie. Nouveaux modes de vie ? Nouvelles valeurs sociales ? L'étude des activités et de la manière de les pratiquer

tant à la maison qu'au travail permet donc d'observer les changements en cours dans notre société.

Il ne suffit pas de s'arrêter à ces constats, il faut les prendre au sérieux comme nous l'avons fait ici afin de savoir explicitement ce qui circule, dans quelle circonstance, pour quelle raison et qui en est l'acteur.

I.2. Penser la complexité sociale

Les formes sociales se complexifient et l'individu, actif et consommateur, doit composer avec ces nouvelles donnes. Pour Robert Rochefort, le consommateur n'échappe pas à ces conditions d'interférence des domaines de la vie : *« On peut définir le consommateur entrepreneur par trois caractéristiques : l'obligation d'assurer dans sa vie privée une partie croissante de son engagement professionnel, l'utilisation à des fins privées d'une panoplie d'outils réservés jusqu'à présent au champ professionnel, la capacité à gérer son univers domestique de façon professionnelle.* » (Rochefort, 1997 : 22).

Selon Pascale Weil, sociologue et spécialiste des nouvelles tendances chez Publicis, dont Violaine Appel nous rapporte les arguments : « *l'imbrication vie privée-sphère professionnelle est symbolique de l'aspiration à allier les contraires que traverse la société aujourd'hui.* » (Appel, 2002 : 70), à jouer des ambivalences, des antagonismes tout en cherchant les complémentarités comme pour provoquer un effet de stimulation et de régulation, dirait Edgar Morin (1988 : 13-14). Finalement, c'est que la complexité de notre société qui se dévoile au travers l'examen de cette relation.

Nous pouvons ajouter que la relation travail et hors travail (travail et domicile) fonctionne sur un double principe, « dialogique » et de « continuum fluide ». Autrement dit, les deux entités, complémentaires et antagoniques à la fois, que représentent le « hors travail » et le « travail », sont « *liées en une unité sans que la dualité se perde dans l'unité* » (Morin, 1988 : 13) et se déclinent selon un « continuum fluide » (Di Méo, 2007) de l'une à l'autre et, *vice versa,* une linéarité et un mouvement, fait de va-et-vient. Derrière ce banal mouvement quotidien, ce sont les modalités du continuum qui s'énoncent, et plus encore à travers la manifestation de ce dernier, ce sont les degrés et la nature du lien entre le travail et le hors travail à domicile et au travail qui se

formalisent. Les croisements des sphères et des lieux impliquent la circulation des hommes et des choses dans un mouvement pendulaire, circulaire dont l'intensité varie selon les moments choisis ou contraints, la situation familiale, le sexe et le statut professionnel des individus. Chaque activité porte en elle l'expression de ce lien conjuguant travail et hors travail ; seul l'examen minutieux des registres qui la caractérisent peut permettre d'apprécier où se situe la dominante, comment s'élaborent les distinctions, les fusions, c'est-à-dire les entrecroisements. Le lieu d'exercice est loin de suffire à définir le contenu de l'activité, ce qui ne veut pas dire que l'activité n'est plus territorialisée, elle l'est toujours. Ce sont donc bien les formes, concrètes et plurielles, du quotidien des individus, et plus spécifiquement les expressions de la culture ordinaire des actifs, partagée, négociée ou subie, les expressions identitaires dans notre société contemporaine, qui nous ont intéressée.

II. LES ENJEUX IDENTITAIRES DU CONTINUUM TRAVAIL ET HORS TRAVAIL

Se pose alors la question du rôle de la transversalité, du double mouvement d'intériorisation et d'extériorisation, du métissage des pratiques spatiotemporelles dans les constructions identitaires. Autrement dit quelles sont les formes spatiales de l'identité ? Comment les individus composent-ils avec cette réalité aux multiples facettes, hybride en quelque sorte ?

II.1. Les formes spatiales de l'identité ?

A ce sujet, la réflexion que propose Guy Di Méo, dans le prolongement de celles de la multi-appartenance des individus, est tout à fait intéressante et nous le rejoignons. Selon lui, il est clair que les « *dimensions identitaires des espaces s'interpénètrent* » et chaque individu a la conviction « *d'appartenir à un, voire plusieurs ensembles sociaux et territoriaux cohérents* » (Di Méo, 2007 : 1). Nous sommes devant une multiplication des appartenances objectives et des identités en découlant qui conduit l'individu à hiérarchiser ses appartenances. En fait, « (…) *la multiplication contemporaine des référentiels identitaires, loin de déraciner l'individu ou le groupe en quête de sens, l'invitent et même le contraignent à rechercher une cohérence sociale et spatiale autour*

de son histoire et de la construction de sa propre territorialité » (Di Méo, 2007 : 8). Et cet auteur insiste pour dire que les identités individuelles et collectives, fruits d'élaborations sociales et culturelles, sont d'autant plus solides qu'elles transitent par le langage matériel de l'espace, de ses lieux et de ses territoires.

Cette construction apparaît dans la relation qui se noue, pour les individus, entre la maison et l'entreprise. La sphère du travail comme média(n) idéelle et matérielle rentre dans les jeux d'arbitrage identitaires entre ces deux espaces circonscrits qui se déclinent sur un continuum, de leur fusion à leur séparation volontaires ou contraintes, parfois aussi involontaires.

Le travail est pour nous au cœur de cette construction sociale et en cela, nous ne suivons pas Gérard Althabe qui considère que « *souvent la profession n'est plus l'épicentre* » de la production de l'identité personnelle (Althabe, Selim, 1998 : 93).

A notre avis, le travail participe non seulement à la production des identités spatiales et par là aussi des identités individuelles mais également collectives et sociales. Le travail et ses multiples registres deviennent des « marqueurs » (Goffman, 1973) phares dont les lieux de prédilection variés, fixes ou plus ponctuels, fournissent « *le ciment efficace, à la fois matériel et symbolique* » (Di Méo, 2007 : 10) à la construction identitaire. Le travail est là où nous ne devrions pas le rencontrer et ce même si des barrières plus ou moins flexibles d'ailleurs sont posées pour freiner son emprise.

Ce qui importe, ce n'est pas l'existence de marqueurs spécifiques d'un lieu ou d'un autre lieu, mais l'existence d'une mise en écho de ces territoires de vie, des jeux de leur identification mutuelle et de la mise en œuvre d'ajustements qui explicitent le degré et la nature de leurs relations. « *L'individu, en s'identifiant, doit s'inscrire également dans une cohérence de sa territorialité : donner du sens à ce qui l'entoure, à la continuité comme aux discontinuités géographiques* (…) » (Di Méo, 2007 : 30).

Les individus, ici les actifs, individuellement et collectivement, sont les maîtres d'oeuvre de ce tissage social des liens, un tissage toujours repris, renouvelé dont le travail serait une des composantes, une composante récurrente majeure.

Le travail avec ses valeurs, ses normes, ses pratiques, est ici entendu comme un organisateur de notre vie active au sein des établissements professionnels et hors de ceux-ci, en particulier à domicile. Ses mises en scène individuelles, collectives et institutionnelles traduisent les liens d'un lieu à un autre, les continuités et les

discontinuités opérées par les actifs entre ces deux pôles placés sur un continuum flexible.

II.2. L'individu face aux territoires multiples : le mouvement et l'adaptabilité comme composante identitaire

Les individus donnent un sens individuel et social à la culture. Selon Marc Augé, « *L'individu a réapparu dans le regard anthropologique dès que celui-ci s'est détourné de l'institution et a cessé de considérer la culture comme un tout dont il fallait partir pour comprendre les singularités.* » (Augé, 1994 : 133). C'est l'individu qui nous ramène à la culture, et réciproquement. Et toujours pour cet auteur, « *la nécessité du recours à l'individu est donc aujourd'hui un constat empirique et une nécessité de méthode* » (Augé, 1994 : 134).

Dans le cadre de notre réflexion, il n'y a aucun doute qu'il a sa place toute trouvée : appréhender les pratiques des actifs, par là leurs cultures au quotidien, c'est d'abord appréhender la façon dont les individus composent avec les dimensions plurielles des activités qui les occupent et des espaces qu'ils occupent, avec les expressions d'une transversalité qu'ils matérialisent et conceptualisent.

II.2.1. L'individu « un seul et même homme » : l'identité plurielle à l'œuvre

On le sait déjà, sociologues et ethnologues nous l'ont appris, cette transversalité s'explique par le fait que l'individu, comme l'énonce justement Georges Friedmann, est « *un seul et même homme* » (Friedmann, 1956 : 181).

La transversalité est psychologique : « *un homme n'a pas une personnalité à son foyer et une autre différente, à son travail* », ajoute cet auteur (Friedmann, 1956 : 181). Et elle est sociale, comme l'énonce Gérard Althabe : « *Il me semble que l'une des tâches de l'ethnologie est de restaurer l'unité des existences, de recomposer les découpages entre les champs sociaux à partir de la position des sujets, en un mot d'éviter de s'engager dans les découpages des sciences sociales, avec des spécialisations en domaines différenciés (le travail, la résidence, la famille, les loisirs, les jeunes, les femmes, les personnes âgées, c'est infini), découpages qui ne font que suivre et fixer l'émergence*

des champs différenciés à travers les développements du marché et des interventions institutionnelles. » (Althabe, Selim, 1998 : 95).

« L'homme pluriel » (Lahire, 1998) compose avec des identités plurielles choisies (Singly, 2005) ou plus précisément avec une identité personnelle qui s'élabore « *à travers l'unification singulière d'une pluralité d'appartenances* » (Althabe, Selim, 1998 : 93) qui construit et reconstruit perpétuellement, faisant place au passé dans le présent.

L'individu bâtit une cohérence identitaire sur des multiples, des contraires. Il définit ainsi les contours de sa sphère « privée » dans une gestion du soi et des autres, du soi avec les autres, la déclinant en autant de sphères privées que de lieux ou de situations où il aura à signifier, marquer, défendre un îlot d'autonomie (Schwartz, 1990 : 31-33) : un « privé intime » à la maison et au travail, un « privé professionnel »[92] à la maison et un « privé familial » au travail, etc.

En fait, « *La personne se considère comme un individu complet qui veut conjuguer sa vie et son travail.* »[93] (Appel, 2002 : 70). Mais, « *l'identité résulte d'un effort constant et volontaire du sujet pour gérer sa propre continuité, sa cohérence dans une figure de changement perpétuel* » (Di Méo, 2007 : 9) sur des territoires différents.

Pour les actifs, elle résulte de tensions entre le professionnel et le familial, entre une continuité ou une discontinuité de soi d'un lieu à l'autre, et ce bien que le travail puisse être le fil conducteur de leur construction identitaire.

Les salariés doivent combiner quotidiennement la part de soi professionnelle avec la part de soi conjugale, familiale, ils doivent coordonner une duplicité, voire une multiplicité à une simultanéité, ce qui impose une gymnastique qui n'est pas toujours évidente et qui pousse à la contradiction des attitudes, du moins à un réglage identitaire.

---

92 François de Singly aurait dit que le « soi professionnel » fréquente le « soi intime » (Singly, 1996 : 229).

93 Propos de Pascale Weil recueillis par A Vidalie in « Vie privée-vie professionnelle : où est la frontière ? » *L'Express*, 8 février 2001

II.2.2. « Faire avec » le groupe et l'institution

Tout est donc dans la capacité qu'ont les individus à trouver un équilibre, leur équilibre, à faire de l'inconvénient, un avantage. Mais l'équilibre des pluriels est-il vraiment possible ?

La recherche d'une « bonne distance », d'un « compromis idéal » (Gadéa et *alii.*, 1991 : 115), d'un « double respect » (Singly, 2003b : 82) semble résoudre les tensions qu'une relation bipolaire implique, génère. Il arrive en effet que les deux espaces (sphères) de vie se complètent, s'alimentent mutuellement, se compensent. En fait, comme nous avons pu le voir, la coupure totale comme la fusion totale entre la vie familiale et la vie professionnelle, sont rares, même si elles sont souhaitées voire revendiquées. Les salariés ne peuvent pas s'extraire, faire abstraction des environnements dans lesquels ils évoluent : leurs relations à la famille, au groupe de travail, à l'institution provoquent des frictions, des remises en question de cette continuité de soi. Ils ne sont pas seuls : c'est le propre de l'être social d'être dans la relation, d'être dans l'interdépendance.

L'individu, homme ou femme, doit faire avec les normes collectives, de travail ou familiales, et institutionnelles encore, savoir les décoder, les subir, réagir ou composer avec elles, être sujet et acteur à la fois.

Le lieu de travail comme le lieu de résidence sont des espaces de contraintes ou de partages. Il faut alors négocier avec le « soi statutaire » et le « soi intime » au niveau de sa propre identité (Singly, 1996 : 19), avec la norme et le soi, avec la sphère du professionnel et la sphère du domestique, avec le travail et le hors travail. La difficulté d'arbitrage tient au fait que tout est dans tout.

Par exemple, une même activité peut relever de registres *a priori* contrastés, professionnels et extraprofessionnels, chaque individu pouvant jouer d'un registre plus que d'un autre.

Dans un contexte institutionnel, le règlement apporte les clés du jeu, ses codes normatifs. Ainsi, au sein des entreprises, les activités non directement liées au travail effectif peuvent être prescrites ou interdites par les directions, tolérées par l'encadrement proche. L'individu doit rentrer dans ce cadre. Toutefois comme le rappelle Marc Augé, sur les pas de Michel Foucault et de Michel de Certeau : « *La production d'un espace disciplinaire passe par des ajustements, des inventions*

spécifiquement individuelles – version noire des initiatives spatiales auxquelles s'intéresse de Certeau, sensible à la liberté des rhétoriques piétonnières et aux possibilités qu'elles manifestent d'un jeu avec la discipline globale et la contrainte institutionnelle. » (Augé, 1994 : 133). Les individus « font avec », ce qui ne veut pas forcément dire, à notre avis, qu'ils « font contre ». Ils combinent les dimensions du travail avec celle du hors travail.

En même temps, dans certains milieux professionnels, Les employeurs semblent avoir compris que la combinaison des sphères peut être un atout à la production : « *Ainsi le décloisonnement bureau-maison serait dans l'air du temps. Et les employeurs semblent être sur la même longueur d'onde. Les symboles du travail s'effacent : l'organisation de l'espace mêle travail et détente, la hiérarchie s'estompe…* » (Appel, 2002 : 70). L'entreprise semble alors contribuer à l'épanouissement d'une continuité de soi, « *le bureau ressemblant de plus en plus à la maison et la maison étant envahie de plus en plus par l'activité professionnelle.* » (Appel, 2002 : 70). Pourtant la contrainte est toujours là.

A domicile, l'individu doit également s'ajuster à la famille**.** « Le soi, le couple et la famille » (Singly, 1996) et le travail cohabitent ; et les identités individuelles, professionnelles se façonnent dans l'interrelation conjugale (Singly, 1996, 2003b). Les activités de travail (sa charge, son temps, etc.) à domicile peuvent être acceptées, de préférence avec modération, comme radicalement refusées par le conjoint.

Dans ce dernier cas, la facette professionnelle de l'identité personnelle doit s'affirmer ou s'effacer pour laisser émerger une autre facette, conjugale, paternelle, maternelle. Les individus eux-mêmes peuvent ne pas être satisfaits de ces situations de travail, les vivre comme une contrainte.

Toutes ces positions peuvent changer au cours de la vie car nos intérêts évoluent ; ainsi, nous pouvons procéder, pratiquer autrement, occuper différemment les territoires de vie et privilégier nos nouvelles appartenances (Di Méo, 2007 : 19-20).

La multi-appartenance apparaît dans cette capacité à aller et à venir, à passer d'un lieu à un autre et appelle le métissage. Les marqueurs identitaires ne sont plus fixes mais en incessant mouvement.

Comment cette configuration est-elle possible ? Ou plutôt comment se concrétise-t-elle ? Comment modélise-t-elle la vie de tout à chacun ? C'est ce type de réflexions à notre avis qui peuvent nous faire avancer, qui a fait avancer notre démonstration.

III. UNE SOCIETE DE TRAVAIL

C'est dans ce contexte social complexe que se construit l'ordinaire des individus. C'est dans notre société « complexe »[94] où le travail reste une norme sociale forte que se construit le quotidien des actifs, hommes et femmes, toutes catégories socioprofessionnelles confondues. Et si les expériences professionnelles se conjuguent socialement et sexuellement au pluriel, si elles reflètent la diversité des rapports au travail (position dans l'emploi, catégorie socioprofessionnelle, sens donné à son activité) (Méda, 2006 : 1196), en même temps l'expérience du travail est commune à tous, dans sa présence ou dans son absence. Ne l'oublions pas, notre société est une société de travail (Méda, 2006, Lallement, 2007). Le travail tisse la trame de la vie sociale : il socialise, intègre, distingue (Dubar, 1995), pallie en partie au monde incertain. Il organise les territoires ou les traverse, les activités et par là la vie des individus. Il participe du jeu des appartenances sociales ; autrement dit, il apparaît comme une armature sociale qui structure, façonne l'existence des individus bien au-delà de l'idée d'engagements subjectifs. Le travail rend un les multiples car « *Le travail n'est plus seulement le moyen par lequel on se procure les ressources nécessaires pour vivre. Le travail donne sens à la vie.* » (Cuche, 1996 : 77).

Et pourtant au terme de ce mémoire, on pourrait nous reprocher d'aborder la question du travail en faisant de l'activité de travail proprement dite, une grande absente de la démonstration. Mais il est clair que ce sont les formes de la rencontre du travail et du hors travail qui nous ramène constamment au travail présent tant sur les lieux professionnels que sur les lieux résidentiels.

---

[94] L'organisation est l'une des « avenues » pour atteindre, comprendre la complexité, « ce qui est tissé ensemble », nous dit Edgar Morin. « *l'organisation est ce qui constitue un système à partir d'éléments différents ; elle constitue donc une unité en même temps qu'une mutiplicité. La complexité logique de l'*unitos multiplex *nous demande de ne pas dissoudre le multiple dans l'un, ni l'un dans le multiple* » (Morin, 1988 : 4).

Cette optique ne nous situe ni du côté d'une sociologie du travail, des professions ou des organisations ou d'une sociologie de la famille, ni d'ailleurs du côté d'une anthropologie industrielle, des professions ou des organisations ou d'une anthropologie de la parenté, mais elle nous situe plutôt du côté d'une ethnographie du quotidien des actifs, d'une ethnologie du travail dés lors que l'on admet sa place centrale dans notre société (Trompette, 2003 : 187).

Cela nous fait dire, insistant encore, que le travail est au fondement de cultures ordinaires dont le sens prend sa source dans un métissage, un kaléidoscope social où les lieux (le foyer et le travail) et les sphères professionnelles et familiales (domestiques) s'ajustent, se répondent en écho, se séparent pour mieux fusionner, semblent être multiples pour se rassembler en un tout cohérent. Quand certains parleraient sans doute de « modes de vie » des actifs. Nous préférons parler de cultures propres ou communes aux personnes qui travaillent, de cultures professionnelles sans volonté néanmoins d'homogénéisation sociétale. Les cultures professionnelles telles que nous proposons de les entendre apparaissent dans les manières de penser, de faire, de vivre des actifs dans chacun des lieux qu'ils fréquentent, se formalisent dans cet ensemble de pratiques, d'activités, de comportements qui tissent les liens entre les territoires de vie, façonnant les identités territoriales, collectives et individuelles, choisies, influencées et ici suggérées par le travail. Elles sont un construit social qui se fait et se défait pour se refaire.

Cette hypothèse est un parti pris. Ce qui est sûr, c'est que la mise en perspective des productions ethnologiques a contribué à une ouverture théorique. Stimulant notre réflexion sur le continuum travail et hors travail, elles ont permis le renouvellement des questionnements sur les catégories de la pratique. Nous nous sommes ici simplement efforcée de défendre un point de vue, notre point de vue.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages ou articles cités

Abélès Marc, 1995, « Pour une anthropologie des institutions », *L'Homme*, n°135, pp. 65-85.

Abélès Marc, 2000, *Un ethnologue à l'Assemblée*, Paris, Odile Jacob.

Achour Armelle, 1998, « La « passion » du jeu », in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp. 331-354.

Althabe Gérard, 1984, « L'ethnologie urbaine : ses tendances actuelles », *Terrain* «Ethnologie urbaine », n°3, pp. 3-4.

Althabe Gérard (dir.), 1985, *Sociétés industrielles et urbaines contemporaines*, Cahier 1, Mission du patrimoine ethnologique, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France).

Althabe Gérard, 1990, « Ethnologie du contemporain et enquête du terrain », *Terrain*, n°14 (version électronique : http://terrain.revue.org/document2976.html - consulté le 22 mars 2007)

Althabe Gérard, Selim Monique, 1998, *Démarches ethnologiques au présent*, Paris, L'Harmattan (Anthropologie critique).

Amaouche-Antoine Marie-Dominique, 1984, « Une ville ouvrière chante. Espéraza 1870-1940 », *Ethnologie française*, n°3, pp. 237-250.

Anteby Michel, 2003, « La "perruque" en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante », *Sociologie de travail*, n°45, pp. 453-471 (Editions scientifiques et médicales Elsevier SAS).

Appel Violaine, 2002, « L'espace professionnel : protection ou menace de la vie privée du salarié ? Quelques réflexions sur la confusion des genres », *Communication & organisation* « Espace et communication dans les organisations », n°21, pp. 81-93.

Arborio Anne-Marie, 2001, *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris, Anthropos.

Auffray Daniel, Baudoin Thierry, Collin Michèle et Guillerm Alain, 1980, *Feux et lieux, histoire d'une famille et d'un pays face à la société industrielle*, Paris, Ed. Galilée.

Augé Marc, 1992, *Non-lieux, Introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Paris, Seuil.

Augé Marc, 1994, *Pour une anthropologie des mondes contemporaines*, Paris, Aubier (Critiques).

Authier Jean-Yves, Grafmeyer Yves, 1997, *Les relations sociales autour du logement. Etat des savoirs et perspectives de recherche*, Paris, Plan construction et architecture, coll. « Recherches », n°89.

Banville Etienne (de), 2001, *L'usine en douce. Le travail « en perruque »*, Paris, L'Harmattan.

Barbichon Guy, 1990, « L'ethnologie des organisations. A propos de *La logique de l'honneur* », *Ethnologie française*, n°2, pp. 177-188.

Barley Nigel, 1992 (1983), *Un anthropologue en déroute*, Paris, Payot.

Barrère-Maurisson Marie-Agnès, 1994, « Travail et famille. Pour une redéfinition du travail et de son partage », in Michel Coster (de), François Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, pp. 401-419.

Barrère-Maurisson Marie-Agnès, 2003, *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard.

Barrère-Maurisson Marie-Agnès, 2004, « Masculin/Féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », *Cahiers Français*, 322-6, pp. 22-28.

Bauer Michel, 1991, « De l'homo economicus au pater familias. Le patron d'entreprise entre le travail, la famille et le marché », in Martine Segalen (dir.), *Jeux de familles*, Paris, Eds du CNRS, pp. 23-42.

Baum Hewel S., 1991, « Creating a Family in the Workplace », *Human Relations*, Vol 44, n°11, pp. 1137-1159.

Bazin Laurent, Selim Monique (dir.), 1996, «Anthropologie, entreprise, entrepreneurs », *Journal des anthropologues*, n°66-67.

Beaud Stéphane, Pialoux Michel, 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux – Montbéliard*, Paris, Fayard.

Becker Howard S., 2002 (1998), *Les ficelles du métier. Conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte.

Belton Leslie, De Coninck Frédéric, 2007, « Des frontières et des liens. Les topologies du privé et du professionnel pour les travailleurs mobiles », *Réseaux* « Privé/professionnel. Convergences et divergences », n°140, pp. 60-100.

Bernard Emmanuelle, 2000, *Ethnographie d'un bureau de poste : espace et relations au quotidien*, Mémoire de maîtrise d'ethnologie, université de Paris X- Nanterre.

Bernoux Philippe, 1981, *Un travail à soi : pour une théorie de l'appropriation du travail*, Toulouse, Privat.

Bessin Marc, 1999, « Le temps une question de pouvoir », *Mouvements*, n°2, janvier-février, pp.47-54.

Bidart Claire, 1997, *L'amitié, un lien social*, Paris, La Découverte.

Bourdieu Pierre, 1979, *La distinction*, Paris, Editions de Minuit.

Bourdieu Pierre, 1982, «Les rites comme actes d'institution», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°43, p. 58-63.

Bourdieu Pierre, 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil.

Bouvier Pierre, 1986, « Anthropologie industrielle et culture ouvrière », *Anthropologie et Sociétés* « Travail, industries et classes ouvrières », Vol 10, n°1, pp. 163-169.

Bouvier Pierre, 1989, *Le travail au quotidien. Une démarche socio-anthropologique*, Paris, PUF (Sociologie d'aujourd'hui).

Bouvier Pierre, 1995, *Socio-anthropologie du contemporain*, Paris, Ed. Galilée (Débats).

Bozon Michel, 1982, « La fréquentation des cafés dans une petite ville ouvrière. Une sociabilité populaire autonome ? », *Ethnologie française* « Anthropologie culturelle dans le champ urbain », n°2, pp. 137-146.

Bozon Michel, 1984, *Vie quotidienne et rapports sociaux dans une petite ville de province. La mise en scène des différences*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.

Bozon Michel, Lemel Yannick, 1990, « Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°1, pp. 101-127.

Bozonnet Jean-Paul. 1989, « L'hôte mythique du foyer : publicités et motivations pour la micro-informatique domestique », *Terrain* « Du congélateur au déménagement. Pratiques de consommation familiale », n°12, pp. 27-40.

Brazelton Berry T., 1986, *« A ce soir… ». Concilier travail et vie de famille*, Paris, Stock / Laurence Pernoud.

Bromberger Christian, 1987, « Du grand au petit. Variations des échelles et des objets d'analyse dans l'histoire récente de l'ethnologie de la France », in Isac Chiva, Utz Jeggle (dir.), *Ethnologies en miroir*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France), pp. 67-94.

Bromberger Christian, 1997, « L'ethnologie de la France et ses nouveaux objets. Crise, tâtonnement et jouvence d'une discipline dérangeante », *Ethnologie française* « Quelles ethnologies ? France Europe 1971-1997 », n°3, pp. 296-313.

Bromberger Christian (dir.), 1998, *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette.

Bromberger Christian, Chevallier Denis (dir.), *Carrières d'objets. Innovation et relances*, Cahier 13, Mission du patrimoine ethnologique, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France).

Burgelin Olivier, 1978, « Du cuir, des clous et une salopette », *Autrement*, n°16, novembre, pp. 61-71.

Burnier Michel, 1985, « Articulation entre travail salarié industriel et résidence à Amiens, in Gérard Althabe (dir.), *Sociétés industrielles et urbaines contemporaines*, Cahier 1, Mission du patrimoine ethnologique, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France), pp. 111-116.

Buscatto Marie, 2006, « Voyage du côté des « perdants » et des « entrepreneurs de mémoire » », Retour sur, *Ethnologie française*, n°4, pp. 745-748.

Caradec Vincent, 1994, « Le problème de la « bonne distance » conjugale au moment de la retraite », *Revue française de sociologie*, vol. 35, pp. 101-124.

Certeau Michel (de), 1993 (1974), *La culture au pluriel*, Paris, Seuil (Points-Essais).

Certeau Michel (de), 1980, *L'Invention du quotidien. 1 Art de faire*, Paris, UGE (10/18).

Chaudron Martine, 1992, « Vie de famille, vie de travail », in François de Singly, *Famille, état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 133-144.

Charasse David, Noiriel Gérard, 1986, « Lorraine du nord et anthropologie industrielle en France : bilan provisoire », *Anthropologie et Sociétés* « Travail, industries et classes ouvrières », Vol 10, n°1, pp. 11-31.

Chamoux Marie-Noëlle, 1994, « Sociétés avec et sans concept de travail », *Sociologie du travail*, n°Hors série, pp. 57-71.

Chevalier Sophie, Monjaret Anne (dir.), 1998, « Dons et échanges dans les sociétés marchandes contemporaines », *Ethnologie française* « Les cadeaux, à quel prix ? », décembre (2001 rééd.), n°4, pp. 437-442.

Copans Jean, Bernier Bernard (dir.), 1986, « Présentation », *Anthropologie et Sociétés* « Travail, industries et classes ouvrières », Vol 10, n°1, pp. 1-9.

Collin Michèle, Baudouin Thierry, 1982, « Travail, familles et territoires », *Ethnologie française* « Anthropologie culturelle dans le champ urbain », n°2, pp. 209-214.

Corbin Alain, 1980, « Les paysans de Paris. Histoire des Limousins du bâtiment au XIXè siècle », *Ethnologie française*, n°2, pp. 169-176.

Corbin Alain (dir.), 1995, *L'avènement des loisirs (1850-1960)*, Paris, Flammarion (Champs).

Cornu Roger, 1984, « Je suis une légende…ou la production d'un chantier symbolique », *Ethnologie française*, n°2, pp. 151-160.

Coster Michel (de), Pichault François (dir.), 1994, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université.

Coulangeon Philippe, Menger Pierre-Michel, Roharik Ionela, 2002, « Les loisirs des actifs : un reflet de la stratification sociale », *Economie et Statistique*, n°352-335, pp. 39-55.

Crozier Michel, Friedberg Erhard, 1977, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil (Points Essais).

Csergo Julia (dir.), 2001, *Casse-Croûte. Aliment portatif, repas indéfinissable*, Paris, Autrement, coll. Mutations, n°206.

Cuche Denys, 1996, *La notion de culture dans les sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll Repères.

Cuisenier Jean, Martine Segalen, 1986, *Ethnologie de la France*, Paris, PUF (Que sais-je?).

De Coninck Frédéric (dir.), 2007, « Présentation », *Réseaux* « Privé/professionnel. Convergences et divergences », n°140, pp. 11-25.

Demossier Marion, 1998, « Les passionnés du vin oui le mariage du cœur et de la raison », in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp. 163-188.

Denèfle Sylvette (dir.), 1992, *Identités et économies régionales*, Paris, L'Harmattan.

Denieuil Pierre-Noël, 1982, « D'irréductibles flâneries. A propos de la créativité ouvrière », *Culture technique*, n°8, pp. 33-43.

Denieuil Pierre-Noël, 1991, « L'entreprise comme culture. Recherches socio-anthropologiques des années 80 », *Cahiers internationaux de Sociologie*, vol XC, pp. 107-120.

Deniot Joëlle, 1986, « Le décor textile. Les murs et la table en milieu ouvrier», *Ethnologie française*, n°3, pp. 319-334.

Deniot Joëlle, 1995, *Le bel ordinaire. Ethnologie du décor en milieu ouvrier*, Paris, L'Harmattan.

Deniot Joëlle, Catherine Dutheil (dir.), 1996, *Métamorphoses ouvrières*, Paris, L'Harmattan.

Deniot Joëlle, Trivière François-Xavier, 1998, « Le bricolage ou la passion réfutée », in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp. 95-115.

Desjeux Dominique, Monjaret Anne, Sophie Taponier, 1998, *Quand les Français déménagent? Circulation des objets domestiques et rituels de la mobilité dans la vie quotidienne en France*, Paris, PUF.

Désveaux Emmanuel, 1991, « De l'embauche à l'usine, comme de la dévolution d'un patrimoine », in Martine Segalen, *Jeux de famille*, Paris, Presses du CNRS.

Devreux Anne-Marie, 1984, « Cachez ce ventre… ou l'irruption de la maternité dans les bureaux », *Pénélope* « Les femmes au bureau », n°10, pp. 19-23.

Di Méo Guy, 2007, « Identités et territoires : des rapports accentués en milieu urbain ? », *Métropoles*, n°1, Varia, [En ligne], mise en ligne le 15 mai 2007.URL : http://metropolos.revues.org/document80.html. Consulté le 04 juin 2007.

Drulhe Marcel, 1973, « Maison et culture paysannes dans le Gers », *Ethnologie française*, n°1-2, pp. 83-118.

Dubar Claude, 1995 (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin

Dubar Claude, 2001, « Identités professionnelles : le temps du bricolage », *Sciences humaines*, n°114, pp. 32-33.

Dubost Françoise, 1984, *Côté jardins*, Paris, Scarabée.

Dufoulon Serge, 2000, « Culture marine et temporalité : du quotidien au mythe », *Ethnologie française*, n°3, pp. 473-485.

Dufour Annie-Hélène, 1998, « Une passion pacifique : le jardinage », in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp.71-94.

Dufour Christian, Mouriaux, Marie-Françoise, 1986, *Comité d'entreprise : quarante ans après*, Paris, I.R.E.S., Dossier n°4.

Dumazedier Joffre, 1991, « Loisir : valeurs résiduelles ou existentielles ? », in Jean Poirier (dir.), *Histoire des mœurs*, tome II – Modes et modèles, Paris, Gallimard (La Pléiade), pp. 1187-1307.

Dupré-Lévêque Delphine, 2001, *Une ethnologue en maison de retraite. Le guide de la qualité de vie*, Paris, Editions des archives contemporaines (Une pensée d'avance).

Duval Maurice, 1992, « Paroles de marins. Gestion de la parole à bord d'un cargo long-courrier », *Ethnologie française*, n°3, pp. 368-380.

Duval Maurice, 1998, *Ni morts, ni vivants : marins ! Pour une ethnologie du huis clos*, Paris, PUF.

Eidelman Jacqueline, Monjaret Anne, Roustan Mélanie, 2002, *MAAO. Mémoires*, texte (48 p.), Photographies de Bernard Plossu, Paris, Ed Marval.

Eidelman Jacqueline, Monjaret Anne, Roustan Mélanie, 2003, « Musée des Arts d'Afrique et d'Océanie, mémoire d'une organisation », *Culture et musées* « Musées et organisation », n°2, Actes Sud, pp. 101-127.

Erikson Philippe, 2002, « " Tout ce qui fait fuir un âne ". L'amour du métier chez les électriciens du bâtiment », *Terrain*, n°39, pp. 69-78.

Erikson Philippe, Ghasarian Christian, 2002, « Un terrain de 35 heures… Réflexions dialogiques sur les recherches d'anthropologie finalisée en entreprise », chapitre 7, in Christian Ghasarian (dir.), *De l'ethnographie à l'anthropologie réflexive. Nouveaux terrains, nouvelles pratiques, nouveaux enjeux*, Paris, Armand Colin, pp. 117-141.

Feschet Valérie, 1998, « Les délices de l'orthographe ou la passion des Français pour « la dictée de Pivot » », in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp. 189-217.

Filiod Jean-Paul, 1996, « Purifications et ressourcements dans l'univers domestique : « Ca me lave la tête » », *Ethnologie française* « La ritualisation du quotidien », n°2, pp. 264-279.

Fischer Gustave-Nicolas, 1989, *Psychologie des espaces de travail*, Paris, Armand Colin.

Flamant Nicolas, 1997, « Compagnons et collaborateurs d'atelier. Travail, Subordination et dérisions de l'ordre dans l'entreprise », *Gradhiva*, n°21, pp. 117-124.

Flamant Nicolas, 2002, *Une anthropologie des managers*, Paris, PUF (coll. Sciences sociales et sociétés).

Flamant Nicolas, Jeudy-Ballini Monique, 2002, « Le charme discret des entreprises. L'ethnologie en milieu industriel », *Terrain* « Travailler à l'usine », n°39, pp. 5-16.

Fourmaux Francine, Monjaret Anne, 1993, « La fleuriste et le plumassier », Catalogue *Artisans de l'élégance,* MNATP, Paris, éd de RMN, pp. 61-75.

Fourmaux Francine, Monjaret Anne, 2007, « La photographie, dynamique sociale de la mémoire familiale », in Claudie Le Bissonnais (dir.), *Mémoire(s) plurielle(s), cinéma et images : lieux de mémoire ?*, Paris, Arcadi et les éditions Créaphis**,** pp. 86-89.

Friedmann Georges, 1956, *Le travail en miette*, Paris, Gallimard.

Gadéa Charles, Rieu Annie, Saint-Raymond Odile, 1991, « *La bonne distance* » *Modes de vie et usages de l'habitat des indépendants travaillant à domicile,* Toulouse, Université Toulouse-Le-Mirail, ERMOPRES (URA 900) CNRS, Rapport, Ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme. Plan construction et architecture.

Garçon Anne-Françoise, Smith Paul, Monjaret Anne, Delhumeau Gwenael, 2002, « Pour introduire la réflexion... », *Démolition, Disparition, Déconstruction, Approches techno-économiques et anthropologiques*, séminaire année 1998-1999, Documents pour l'histoire des techniques, Cahiers 11, CDHT, Paris, CNAM-EHESS, pp. 1-6

Gérôme Noëlle, Rignault Bernard, Vallerant Jacques, 1983, *Hommes, techniques et sociétés industrielles : traces et identités*, Paris, Ministère de la Culture, Dalloz.

Gérôme Noëlle, 1981, « Les maisons de pêcheurs en Saintonge », *Ethnologie française*, n°1, pp. 37-46.

Gérôme Noëlle, 1984a, « Les productions symboliques ouvrières. Contributions à une anthropologie sociale de la connaissance », *Ethnologie française* « Les productions symboliques ouvrières », n°2, pp. 123-124.

Gérôme Noëlle, 1984b, « Les rituels contemporains des travailleurs de l'aéronautique », *Ethnologie française* « Les productions symboliques ouvrières », n°2, pp. 177-196.

Gérôme Noëlle, 1986, « L'anthropologie ouvrière sur le terrain : une expérience poitevine », *Anthropologie et Sociétés* « Travail, industries et classes ouvrières », vol 10, n°1, pp. 59-70.

Gérôme Noëlle (dir.), 1995a, *Archives sensibles. Images et objets du monde industriel et ouvrier*, Cachan, LIRESS, Les éditions de l'Ecole Normale Supérieure de Cachan, pp. 155-158.

Gérôme Noëlle, 1995b, *Le deuil en hommage. Monuments et plaques commémoratives de la RATP*, Paris, éditions Créaphis.

Gérôme Noëlle, 1995c, « L'industrie et la mort, les monuments commémoratifs des entreprises. Le cas de la RATP », *Archives sensibles. Images et objets du monde industriel et ouvrier*, Cachan, LIRESS, Les éditions de l'Ecole Normale Supérieure de Cachan, pp. 284-306.

Gérôme Noëlle, 1998, « Récompenses et hommages dans l'usine. Perspective de recherche », *Ethnologie française* « Les cadeaux, à quel prix ?», n°4, pp. 551-562.

Gérôme Noëlle, 1999a, « Les cultures locales des usines de Paris-banlieue », in Jean-Louis Robert, Danielle Tartakowsky (dir.), *Paris Le peuple XVIIIe- XXe siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne, pp. 91-109.

Gérôme Noëlle, 1999b, « Chronique sonore de l'occupation musicale d'un territoire : deux mois de grève aux usines Dassault de la région bordelaise (décembre 1966- février 1967) », *Ethnologie française* « Musiques dans la rue », n°1, pp. 49-56.

Ghasarian Christian, 2001, *Tensions et résistances. Une ethnographie des chantiers en France*, Toulouse, Octarès Editions.

Godard Francis, 2007, « Vie publique et vie privée : de nouveaux régimes temporels », *Réseaux* « Privé/professionnel. Convergences et divergences », n°140, pp. 29-65.

Godechot Olivier, Lurol Martine, Méda Dominique, 1999, « Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors-travail », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité, mai, n°20.1, pp. 1-12.

Godechot Olivier, 2005 (2001), *Les traders. Essai de sociologie des marchés financiers*, Paris, La Découverte (Poche).

Goffman Erving, 1968 (1961), *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit.

Goffman Erving, 1973, *Mise en scène de la vie quotidienne. Les relations en public*, tome 2, Paris, Minuit.

Gournay Chantal (de), Mercier Pierre-Alain, 1996, *Téléphone, lieux et milieux. Usages privés/usages professionnels*, Rapport de recherche, Paris, CNET, France Télécom.

Grignon Claude, 2001, « Le " je-ne-sais-quoi " et le " faute de mieux " », in Julia Csergo (dir.), *Casse-croûte*, Paris, Autrement, pp. 15-23.

Grossin William, 1994, « Les temps de travail », in Coster, Michel (de), Pichault François (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, pp.127-144.

Guigo Denis, 1992, « Perspectives ethnologiques dans les organisations modernes », *L'Homme*, n°121, pp. 47-65.

Guigo Denis, 1994, *Ethnologie des hommes des usines et des bureaux*, Paris, L'Harmattan.

Guin Yannick, 1984, « Culture et rituels ouvriers. Les lancements de navires en Basse-Loire. XIXè-XXè siècles », *Ethnologie française*, n°2, pp. 161-176.

Gutwirth Jacques, 1982, « Jalons pour l'anthropologie urbaine », *L'Homme*, Vol 22, n°4, pp. 5-23.

Guyonnet Marie-Hélène, 1998, « Chercheurs de patrimoine en Haute-Provence : une passion et ses enjeux », in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp. 139-162.

Haddon Leslie, Silverstone Roger, 1996, « Le télétravail et l'évolution des relations entre le domicile et le travail », *Réseaux*, n°79 (trad. Fr. Claude Checconi).

Haicault Monique, 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, n°3, pp. 268-277.

Halitim Nadine, 1996, *La vie des objets. Décor domestique et vie quotidienne dans des familles populaires d'un quartier de Lyon, La Duchère*, 1986-1993, Paris, L'Harmattan.

Halbwachs Maurice, 1964, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Librairie Marcel Rivière et Cie.

Hamel Jacques, 1986, « Procès de travail, rapports de parenté et transformations techniques », *Anthropologie et Sociétés*, Vol 10, n° 1, pp. 71-83.

Haumont Antoine, 2000, « Mobilité quotidienne dans la société salariale », in Michel Bonnet et Dominique Desjeux (dir.), *Les territoires de la mobilité*, Paris, PUF, pp. 141-154.

Hassoun Jean-Pierre, 2000, « Le surnom et ses usages sur les marchés à la criée du Matif. Contrôle social, fluidité relationnelle et représentations collectives », *Genèses*, n°41, pp. 5-40.

Hassoun Jean-Pierre, « Des émotions sur des marchés financiers " à la criée " », in Alexandra Bidet (dir.) avec la collaboration de Anni Borzeix, Thierry Pillon, Gwenaële Rot, François Vatin, *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octarès Editions (Coll. Le travail en débats, série colloques & congrès), pp. 157-171.

Hatzfeld Nicolas, 2002, « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux», *Terrain* « Travailler à l'usine », n°39, pp. 33-48.

Herpin Nicolas, 1980, « Comportements alimentaires et contraintes sur les emplois du temps », *Revue française de sociologie*, vol. 21, n°4, pp. 599-628.

Herpin Nicolas, 1984, « Le repas comme institution. Compte-rendu d'une enquête exploratoire », *Revue française de sociologie*, vol. XXIX, pp. 503-521.

Herpin Nicolas 1986, « L'habillement, la classe sociale et la mode », *Economie et Statistique*, n°188, pp. 57-74.

Herpin Nicolas, Verger Daniel, 1999, « Consommation et stratification sociale selon le profil d'emploi », *Economie et Statistique*, n°324-325, pp. 57-74.

Hissard Marie-José, Hissard Jean-René, 1978, « Henri H., perrruquiste », *Autrement*, n°16, pp. 75-83

Janvier Céline, 2001, *Lever de rideau sur des bureaux : « tel est vu qui croyait voir. ». L'aménagement de l'espace de travail dans des bureaux installés dans d'anciennes boutiques et ayant conservé la vitrine*, mémoire de maîtrise de sociologie, université de Paris 5 - René Descartes.

Jeanjean Agnès, 2004, « Ce qui du travail se noue au café », *Socio-Anthropologie*, n°15, pp. 47-66.

Jeanjean Agnès, 2006, *Basses Œuvres. Une ethnologie du travail dans les égouts*, Paris, Editions du CTHS.

Juan Salvador, 1995, *Les formes élémentaires de la vie quotidienne*, Paris, PUF (coll. Le sociologue).

Julien Marie-Pierre, 2005, « Travail et subjectivité : pistes ethnologiques du sujet », *Ethnologie française* « Fermetures : crises et reprises », n°4, pp. 733-737.

Kalaora Bernard, Poupardin Denis, 1988, « L'administration forestière entre 1860 et 1940. L'esprit de corps à travers les nécrologies », *Ethnologie française*, n°1, pp. 27-41.

Kaufmann Jean-Claude, 1992, *La trame conjugale, Analyse du couple par son linge*, Paris, PUF.

Kaufmann Jean-Claude (dir.), 1996, *Faire ou faire-faire ? Familles et services*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Kaufmann Jean-Claude, 1997, *Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère*, Paris, Nathan.

Kilani Mondher, 1989, *Introduction à l'anthropologie,* Lausanne, Payot (Sciences humaines).

Kokoreff Michel, Jacques Rodriguez, 2004, *La France en mutations. Quand l'incertitude fait société*, Paris, Payot.

Kollmann Virginie, Valière Michel, 1992, *Le patrimoine industriel*, Poitiers, Agence de coopération ABCD Poitou-Charentes, Mémoires d'images.

Lafaye Françoise, 2001, « Le café du matin dans un département d'une grande entreprise publique : convivialité ou une autre manière de pratiquer les relations

hiérarchiques? », in Anne Monjaret (dir.), *Consommations et sociétés* « L'alimentation au travail », n°2, pp. 149-161.

Lahire Bernard, 1998, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Nathan (Essais & Recherches).

Lahire Bernard, 2004, *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte.

Lallement Michel, 1996, « Travail domestique, partage du temps et nouveaux services», in Jean-Claude Kaufmann (dir.), *Faire ou faire-faire*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 233-244.

Lallement Michel, 2003, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF.

Lallement Michel, 2007, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard (Folio essais inédit).

Latry Marie-Claire, 2002, *Le fil du rêve. Des couturières entre les vivants et les morts*, Paris, L'Harmattan (Anthropologie du Monde Occidental).

Lautier François, 2000, « Les transformations des espaces de travail et la mobilité urbaine », in Michel Bonnet, Dominique Desjeux (dir.), *Les territoires de la mobilité*, Paris, PUF, pp. 70-83.

Le Breton David, 1990, *Anthropologie du corps et modernité*, Paris, PUF.

Le Caisne Léonore, 2000, *Prison. Une ethnologue en centrale*, Paris, Odile Jacob.

Le Chêne Monique, Monjaret Anne, 1992a, « La Gacilly, mise en scène d'une ville à travers l'image publicitaire d'une industrie », *Identités et économies régionales*, coordination Sylvette Denèfle, Paris, L'Harmattan, pp. 249-255.

Le Chêne Monique, Monjaret Anne, 1992b, *L'usine se met au vert, la ville au parfum. Image marketing d'une industrie et politique culturelle de l'identité d'une commune, La Gacilly (Morbihan) : histoire d'une fusion*, Rapport, Contrat avec la Mission du patrimoine ethnologique.

Le Chêne Monique, Monjaret Anne, 1994, « La ville au parfum : Yves Rocher met l'usine au vert », *Ethnologie française*, n°4, pp. 764-776.

Légé Bernard, 1987, « Les castors de la Monnaie. Naissance et d'une épopée », *Terrain* « Habiter la maison », n°9, pp. 40-59.

Lemel Yannick, 1984, « Le sociologue des pratiques du quotidien entre l'approche ethnographique et l'enquête statistique », *Economie et Statistique*, n°168, pp. 5-11.

Lemonnier Pierre, 1980, « Un groupe de Savoyards à Paris. Les commissionnaires de l'Hôtel Drouot », *Ethnologie française*, n°2, pp. 181-184.

Le Wita Béatrix, 1988, *Ni vue, ni connue. Approche ethnographique de la culture bourgeoise*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.

Louis Marie-Victoire, 1994, *Droit de cuissage. France 1860-1930*, Paris, Les Editions de l'Atelier.

Loux Françoise, 1983, « Pour une anthropologie de Paris », compte rendu, *Ethnologie française*, n°1, pp. 71-73.

Luginbühl-Hargous Odile, 1982, « L'ébénisterie au Faubourg Saint-Antoine. Traditions et transformations », *Ethnologie française*, n°4, pp. 361-372.

Maier Corinne, 2004, *Bonjour paresse. De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*, Paris, Editions Michalon.

Mallon Isabelle, 2004, *Vivre en maison de retraite. Le dernier chez soi*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

Malsan Sylvie, 2001, *Les filles d'Alcatel. Histoire d'une reconversion industrielle*, Toulouse, Octarès Editions.

Manceron Vanessa, 1996, « " Etre chez soi, être entre soi ". La question du territoire chez les mariniers berrichons », *Ethnologie française*, n°3, pp. 406-417.

Maruani Margaret, 2000, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte (Repères).

Méda Dominique, 1998 (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Flammarion (Champs).

Méda Dominique, 2006, « Travail », in Sylvie Mesure, Patrick Savidan, *Dictionnaire des sciences humaines*, Paris, PUF, pp. 1194-1197.

Meissonnier Joël, 2002, « Stratégies d'optimisation des temps quotidiens. Le temps du repas », in Isabelle Garabuau-Moussaoui, Elise Palomarès, Dominique Desjeux (éds.), *Alimentations contemporaines*, Paris, L'Harmattan.

Menger Pierre-Michel, 2003, « Travail, structure sociale et consommation culturelle. Vers un échange d'attributs entre travail et loisir ? », in Olivier Donnat, Paul Tolila (dir.), *Le(s) public(s) de la culture. Politiques publiques et équipements culturels*, Paris, Presses de sciences Po, pp. 61-86.

Micheau Philippe, Monjaret Anne (dir.), 1996, *Bougez avec la Poste*, Paris, Magistère de sciences sociales de Paris 5, Rapport, La Poste.

Miège Bernard, 1974, *Les comités d'entreprise, les loisirs et l'action culturelle*, Paris, Editions Cujas.

Molinari Jean-Paul, 1997, « La sociologie de la classe ouvrière de Michel Verret », *Le Mouvement social*, n°181, pp. 105-120.

Monjaret Anne, 1985, *La Sainte-Catherine aujourd'hui à Paris- Une fête au féminin,* Maîtrise d'ethnologie, Mémoire sous la direction de Martine Segalen et sous la tutelle d'Yvonne Verdier, Paris X Nanterre.

Monjaret Anne, 1986a, *Du folklore à l'ethnologie industrielle, Sainte Barbe au Musée national des arts et traditions populaires*, Article, D.E.A. d'ethnologie, Paris X Nanterre.

Monjaret Anne, 1986b, «La Sainte-Catherine dans la couture. Une fête au féminin. », *Ethnologie française*, n°4, pp. 361-378.

Monjaret Anne, 1989a, « Le sens du poil », in Marie-Lise Beffa et Roberte Hamayon (dir.), *Les figures du corps*, Nanterre, Société d'ethnologie, pp. 129-144.

Monjaret Anne, 1989b, « La fête de sainte Catherine : un objet aux multiples terrains », in Georges Augustins (dir.) L'Atelier *« L'ethnologie des terrains instables »*, Laboratoire d'ethnologie et de sociologie comparative, Nanterre, n°10, pp. 11-14.

Monjaret Anne, 1992, *La Sainte-Catherine à Paris de la fin du XIXème siècle à nos jours. Ethnographie d'une fête urbaine et professionnelle*, Thèse de doctorat, Martine Segalen (dir.), Université de Paris X- Nanterre.

Monjaret Anne, 1993a, « La Sainte-Catherine dans les écoles de la mode : transmission de valeurs professionnelles », Catalogue *Artisans de l'élégance,* M.N.A.T.P., Paris, Editions R.M.N., pp. 189-196.

Monjaret Anne, 1993b, « La mercière, La mode accessible à tous », Catalogue *Artisans de l'élégance*, M.N.A.T.P., Paris, Editions R.M.N., pp. 153-161.

Monjaret Anne, 1994a, « Les fonctions politiques d'une fête corporative, le cas de la Sainte-Catherine à Paris », in Alain Corbin, Noëlle Gérôme et Danielle Tartakowsky, *Les usages politiques des fêtes du XIXè-XXè siècles,* Actes du Colloque, Publications de la Sorbonne, pp. 269-276.

Monjaret Anne, 1994b, « La boite au quotidien ou les différentes formes d'appropriation dans l'espace domestique », Catalogue *Mise en boite*, M.N.A.T.P., Paris, Editions R.M.N., pp. 167-172.

Monjaret Anne, 1994c, « Les métiers du chapeau au Musée national des arts et traditions populaires », *Bulletin des Amis du Musée national des arts et traditions populaires*, n°18, pp. 18-21

Monjaret Anne, 1994d, Entrées : « Barbier perruquier et coiffeur », « Chapelier », « Couturières », « Modiste », « Formier », « Plumassier », « Tailleur d'habits », « Fleuriste en fleurs artificielles », « Maroquinier », « Tisserand », « Fourreur et pelletier », *Dictionnaire de la mode du XXème siècle*, Paris, Editions du Regard.

Monjaret Anne, 1994e, « Les modistes », in Martine Jaoul (dir.), *Artisans de l'élégance*, Rapport, Mission du patrimoine ethnologique, en collaboration, Jean-François Gorre, Dominique Letourneur, Marinella Carosso, 268p. dact**.**

Monjaret Anne, 1995a, « Quand l'ethnographe fait parler les images du passé : les actualités de la Sainte-Catherine », Encart, *Sociétés et représentations*, n°1, p. 248, p.250.

Monjaret Anne, 1995b, « La fête de la Sainte-Catherine à Paris dans les Années folles vue à travers la presse », *Europaea Ethnologia*, Danemark, n°25, pp. 141-155.

Monjaret Anne, 1995c, « La Sainte-Catherine des ateliers de la haute couture à Paris », in François Faraut, Noëlle Gérôme (dir.), *La région parisienne industrielle et ouvrière, cultures et recherches*, Séminaire d'études, DRAC Ile-de-France, URA 1738 CNRS, Paris, pp. 24-31**.**

Monjaret Anne, 1995d, « La fête de la Sainte-Catherine : Formes, discours et fonctions de la photographie de groupe », in Noëlle Gérôme (dir.), *Archives sensibles. Images et objets du monde industriel et ouvrier*, Eds du LIRES (E.N.S. de Cachan), pp. 73-83.

Monjaret Anne, 1996a, « Etre bien dans son bureau : Jalons pour une réflexion sur les différentes formes d'appropriation dans l'espace du travail », *Ethnologie française* « Culture matérielle et modernité », n°1, pp. 129-139.

Monjaret Anne, 1996b, « Les communications téléphoniques privées sur les lieux de travail : partage sexué des rôles dans la gestion des relations sociales et familiales », *Traverse* « Force des liens », n°3, octobre, pp. 53-63.

Monjaret Anne, 1996c, « Les ateliers de couture parisiens en fête, hier et aujourd'hui », in Joëlle Deniot et Catherine Dutheil (dir.), *Métamorphoses ouvrières*, L'Harmattan, t 2, Chap Fêtes et sociabilités, pp. 123-128.

Monjaret Anne, 1996d, *Suivre des "cadres" au téléphone. Le croisement des sphères privées et professionnelles, une première expérience ethnographique,* Rapport, Contrat UST-CNET Télecom, février 106p. dact.

Monjaret Anne, 1997a, *La Sainte-Catherine. Culture festive dans l'entreprise*, Préface de Martine Segalen, Paris, Editions du CTHS (Le regard de l'ethnologue).

Monjaret Anne, 1997b, « Ethnographie des pratiques téléphoniques de "cadres" parisiens ou un univers de relations paradoxales »**,** *Réseaux* « Usages de la téléphonie », n°82-83, pp. 101-128.

Monjaret Anne, 1997c**,** *La plume et ses métiers*, Rapport de synthèse, campagne d'acquisition « Métiers d'art, matière première en raréfaction », décembre 14p.

Monjaret Anne, 1998a, « Les modistes : de l'artisan à l'artiste, les mutations d'un corps de métier à travers le contexte de production », *Ethnologie française*, n°2, pp. 235-246.

Monjaret Anne, 1998b, « L'argent des cadeaux ». *Ethnologie française* « Les cadeaux, à quel prix ?», n°4 pp. 493-505, 2001 réed..

Monjaret Anne, 2000, « Le temps des objets "amicaux" 1990-2000 », Catalogue *Les Bons Génies de la vie domestique*, Beaubourg, Editions du Centre Georges Pompidou, pp. 178-180.

Monjaret Anne, 2001a, « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux du travail », Revue *Cités « Le travail sans fin ? »*, n°8, pp. 87-100.

Monjaret Anne (dir.), 2001b, « L'alimentation au travail », *Cahiers Consommations et sociétés*, n°2.

Monjaret Anne, 2001c, « L'alimentation au travail : bilan et perspectives », *Consommations et Sociétés* « L'alimentation au travail », n°2, pp. 7-21.

Monjaret Anne, 2001d, « De la marquette au trousseau : parcours initiatique des jeunes filles à marier », in *Point de croix. Au bonheur des filles*, Paris, Editions RMN, pp. 59-63.

Monjaret Anne, 2001e, « Fermeture et transfert de trois hôpitaux parisiens. L'ethnologue, accompagnateur social », *Ethnologie française* « Terrains minés », n°1, pp.103-115.

Monjaret Anne, 2002a, « Les bureaux ne sont pas seulement des espaces de travail », Revue *Communication & Organisation* « Espace et communication dans les organisations », GREC/O, n°21, pp. 75-90.

Monjaret Anne, 2002-2004b, « L'ufficio : uno spazio vissuto e un nuevo terreno di ricerca per l'etnologia. L'esempio francese », *Archivio Antropologico Mediterraneo*, n°5/7 (sortie janvier 2005), pp. 131-148.

Monjaret Anne, 2004a, « Images érotiques dans les ateliers masculins hospitaliers : virilité et/ou corporatisme en crise », *Mouvements «Les hommes en crise ? Le masculin en question* », janvier-février, n°31, pp. 30-35.

Monjaret Anne, 2004b, « La cour des "prisonniers" : graffiti et métaphore carcérale dans un musée parisien », *Le Monde Alpin et Rhodanien* « Cicatrices murales. Les graffiti de Prison », 1 et 2 trimestres, décembre (sortie janvier 2005), pp. 77-88.

Monjaret Anne, 2005a, « De l'épingle à l'aiguille. L'éducation des jeunes filles au fil des contes » *L'Homme*, janvier-mars, n°173, pp. 119-148.

Monjaret Anne, 2005b, « Déménager ou les affres des papiers domestiques. Un lieu minimal de l'archive », revue *Sociétés et Représentations* « Le Lieu de l'archive », n°19, avril, pp. 53-64.

Monjaret Anne (dir.), 2005c, « Fermetures : crises et reprises», *Ethnologie française*, n°4.

Monjaret Anne, 2005d, « Quand les lieux de travail ferment », *Ethnologie française*, « Fermetures : crises et reprises », n°4, pp. 581-592.

Monjaret Anne, 2005e, « Au-delà de la surprise, l'ethnologue, aux prises avec son terrain », *Cahiers jungiens de psychanalyse* « Effets de surprise », n°115, pp. 83-89.

Monjaret Anne, 2005f, « Les logiques de privatisation des ateliers techniques à l'hôpital. Se singulariser en affirmant un corporatisme », in Daniel Bley (dir.), *Cadre de vie et travail. Les dimensions d'une qualité de vie au quotidien*, Aix-en-Provence, EDISUD (coll. Ecologie humaine), SEH, octobre, pp. 183-200.

Monjaret Anne, 2005g, « Posters de femmes nues dans les espaces masculins », in Frédéric Duhart, Abdelhakim Charif, Yannick Le Pape (dir.), *Anthropologie historique du corps*, Paris, L'Harmattan, pp. 65-81.

Monjaret Anne, 2005h, « La fermeture d'établissements publics : commande et devoir de mémoire », in Bernard Traimond (dir.), *L'anthropologie appliquée aujourd'hui*,

colloque à Bordeaux du 24-26 mars 2004, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux (Etudes culturelles), pp. 97-108.

Monjaret Anne, 2006a, « Pin up », Notice, in Bernard Andrieu (dir.), *Dictionnaire du corps*, Paris, CNRS Editions, pp. 378-379**.**

Monjaret Anne, 2006b, «La privatisation de l'espace de travail à l'épreuve des changements professionnels et sociaux à l'hôpital», in Alexandra Bidet (dir.) avec la collaboration de Anni Borzeix, Thierry Pillon, Gwenaële Rot, François Vatin, *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octarès Editions (Coll. Le travail en débats, série colloques & congrès), pp. 143-155.

Monjaret Anne, 2006c, « Le corps au bout du fil. Pratiques téléphoniques, techniques du corps et usages territoriaux », in Federica Tamarozzi, Davide Porparato (dir.), *Oggetti e immagini. Esperienze di ricerca etnoantropologica*, Université du Piémont oriental, Omega Edizioni, pp. 17-37.

Monjaret Anne, 2006d, « Les calendriers illustrés de nus féminins dans les espaces de travail masculins », in Federica Tamarozzi, Davide Porparato (dir.), *Oggetti e immagini. Esperienze di ricerca etnoantropologica*, Université du Piémont oriental, Omega Edizioni, pp. 129-156.

Monjaret Anne, 2007, « Sur le terrain de la surprise et de la curiosité en ethnologie », in Ridha Boukraa (dir.), *Terrains et savoirs actuels de l'anthropologie*, colloque international, Tunis, *Cahiers du CERES*, Série « Anthropologie-Ethnologie », n°1, pp. 121-147.

Monjaret Anne, 2008, « La fête de fermeture de trois hôpitaux parisiens, ou comment se marque, se ritualise et se fabrique l'événement », in Michel Balard (dir.), *Les fêtes et leur histoire en Ile-de-France*, Paris, «Mémoires Paris Ile-de-France », revue de la Fédération des sociétés historiques et archéologiques de Paris et de l'Ile-de-France (à paraître).

Monjaret Anne (dir.), Fourmaux Francine, 2004, *Travail et domicile : un continuum ? Sens, nature et degré du lien. Etat de la question*, Rapport, EDF, R&D-Département innovation commerciale, novembre.

Monjaret Anne (dir.), Parris Jean-Yves, 1990, *La vie d'un foyer : pour une ethnologie du quotidien*, Rapport, ALJT.

Monjaret Anne, Roustan Mélanie, Eidelman Jacqueline, 2005a, « Fin du MAAO : un patrimoine revisité », *Ethnologie française* « Fermetures : crises et reprises », n°4, pp. 605-616.

Monjaret Anne, Tamarozzi Federica, 2005b, « Les élections de Miss : construction de la norme d'exception », in Olivier Sirost (dir.), *Le corps extrême dans les sociétés occidentale*s, Actes du colloque, Paris, L'Harmattan, pp.235-256.

Monjaret Anne, Tamarozzi Federica, 2005c, « Pas de demi-mesure pour les Miss : la beauté en ses critères », *Ethnologie française* « Mesures, Evaluations. Normes et règles », n°3, pp. 425-443.

Monjaret Anne, Federica Tamarozzi, 2006, « Miss », Notice, in Bernard Andrieu (dir.), *Dictionnaire du corps en sciences humaines et sociales,* Paris, CNRS Editions, pp. 319-320.

Morel Alain, Vallerant Jacques (dir.), 1984, « Anthropologie industrielle : recherche en développement », *Terrain* « Ethnologie, techniques, industries : vers une anthropologie industrielle ? », n°2, pp. 3-4.

Morel Alain (dir.), 1989, *Cultures de travail. Identités et savoirs industriels dans la France contemporaine*, Cahier 4, Mission du patrimoine ethnologique, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France).

Morin Edgar, 1988, « Le défi de la complexité », *Chimères,* n°5/6, p.1-18.

Moisset Pierre, 2001, « Que devient la double journée de travail de la femme après le départ des enfants ? », *Dialogue,* n°153, pp. 63-72.

Moulinié Véronique, 1993, « La passion hiérarchique. Une ethnographie du pouvoir en usine », *Terrain,* n°21, pp. 129-142.

Moulinié Véronique, 1996, « Tonton et Tatie : notes sur la parenté et la famille au sein de l'entreprise », *Journal des anthropologues* « Anthropologie, entreprise, entrepreneurs », n°66-67, pp. 71-84.

Moulinié Véronique, 1998, « "Chez Tatie". La parenté à l'usine », in Agnès Fine (dir.), Adoptions. *Ethnologie des parentés choisies*, Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France), Paris, pp. 245-273.

Moulinié Véronique, 1999, « Des " oeuvriers " ordinaires. Lorsque l'ouvrier fait le/du beau », *Terrain,* n° 32, pp. 37-54.

Moulinié Véronique, 2003, *Relations travail- hors travail : La construction de l'identité ouvrière*, rapport, Mission du patrimoine ethnologique, Ministère de la culture.
Murard Lion, Zylberman Patrick, 1976, *Le petit travailleur infatigable. Villes-usines, habitat et intimités au XIXè siècle*, Paris, Recherches.

Nippert-Eng Christena E., 1996 (1995), *Home and Work. Negotiating Boundaries through Everyday Life*, Chicago & London, The University of Chicago Press.

Olivier de Sardan Jean-Pierre, 2000, « Le "Je" méthodologique. Implication et explicitation dans l'enquête de terrain », *Revue française de sociologie*, n°41-3, pp. 417-445.
Ossipow Laurence, Csupor Isabelle, Lambelet Alexandre, 2006, « Lieux et objets d'assistance : mises en scène dans cinq Centres d'action sociale et de santé (CASS) », *Ethnographiques.org*, n°9, février [en ligne].
http://www.ethnographiques.org/2006.Ossipow,et-al.html (consulté le [09 06 2006]).

Paugam Serge, 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, P.U.F (coll. *Le Lien social*).
Paradeise Catherine, 1980, « Sociabilité et culture de classe », *Revue française de sociologie*, XXI, n°4, pp. 571-597.
Parmentier-Szmidel Monika, 2002, *Professeur : Y a-t-il une vie après le lycée ?*, Mémoire de maîtrise de sociologie, Université de Paris 5 - René Descartes.
Pélegrin-Genel Elisabeth, 1995, *L'art de vivre dans les bureaux*, Paris, Flammarion.
Peneff Jean, 1996, « Les débuts de l'observation participante ou les premiers sociologues en usine », *Sociologie du travail*, n°1, pp. 25-44.
Perrinjaquet Roger, Rotmann Roger, 1983, *Espaces et cultures au travail*, Paris, Ministère de la Culture, Dalloz.
Perrot Michelle, Pétonnet Colette (dir.), 1982, « Anthropologie culturelle dans le champ urbain », *Ethnologie française* « Anthropologie culturelle dans le champ urbain », n°2, pp. 115-116.
Perrot Michelle, 1998, *Les Femmes ou les silences de l'Histoire*, Paris, Flammarion.
Pétonnet Colette, 1979, *On est tous dans le brouillard*, Paris, Ed. Galilée.
Pétonnet Colette, 1982, *Espaces habités. Ethnologie des banlieues*, Paris, Ed. Galilée.

Pétonnet Colette, 2002, *On est tous dans le brouillard*, Paris, Editions du CTHS.

Pialoux Michel, 1992, « Alcool et politique dans l'atelier. Une usine de carrosserie dans la décennie des années 1980 », *Genèse*, n°7, pp. 94-128.

Picard Dominique, 1995, *Les rituels du savoir-vivre*, Paris, Seuil.

Pillon Thierry, 1997, « Individualisation du temps de travail et espaces publics. Intensités et lignes de fuite dans la grande ville », *Annales de la recherche urbaine*, n°77, pp. 53-58.

Piotet Françoise, Sainsaulieu Renaud, 1994, *Méthodes pou une sociologie de l'entreprise,* Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques & ANACT.

Pitrou Agnès, 1992 (1ère éd. 1984), *Les solidarités familiales : vivre sans famille ?*, Toulouse, Privat.

Pot Marie-Dominique, 1985, « Noir, blanc, gris, rouge. La symbolique des couleurs dans l'usine », *Ethnologie française*, n°4, pp. 369-382.

Pronovost Gilles, 1994, « Loisir et travail », in Coster (de) Michel, Pichault François (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, chap. 4, pp. 83-102.

Prost Antoine, Vincent Gérard, 1987, *Histoire de la vie privée : De la Première Guerre mondiale à nos jours*, tome 5, Paris, Seuil.

Prost Antoine, 1995, « Qu'est-il arrivé à la sociologie du travail française ? », *Le Mouvement Social*, n°171, pp. 79-95.

Quemin Alain, 2002, « " De l'espace privé à l'espace professionnel ". Les commissaires-priseurs », in Françoise Piotet (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, PUF (Le lien social).

Quéré Louis, Smoreda Zbigniew (dir.), 2000, Le sexe du téléphone, *Réseaux*, Vol 18, n°103.

Rapin Isabelle, 2005, *Des salariés face à la délocalisation. Permanence, mutation et délitement de l'univers ouvrier dans une entreprise de confection,* mémoire de maîtrise, université de Paris 5 - René Descartes.

Rauch André, 2001, «Le cercle des affamés», in Julia Csergo (dir.), *Casse-Croûte. Aliment portatif, repas indéfinissable*, Paris, Autrement, (coll. Mutations), n°206, pp. 26-41.

Rautenberg Michel, 1989 « Déménagement et culture domestique », *Terrain* « Du congélateur au déménagement. Pratiques de consommation familiale », avril, n°12, pp. 54-67.

Raveneau Gilles**,** 1994, « Radiologie d'une expédition d'entreprise : Bull en Himalaya », *Ethnologie française*, n°4, pp. 777-789.

Renahy Nicolas, 2001a, « Générations ouvrières et territoire industriel. La transmission d'un ordre ouvrier localisé dans un contexte de précarisation de l'emploi », *Genèses*, n°42, pp. 47-71.

Renahy Nicolas, 2001b, « Football et représentation territoriale : un club amateur en milieu ouvrier », *Ethnologie française*, n°4, pp.707-715.

Renahy Nicolas, 2005a, « Une occupation d'usine, chant du cygne d'un syndicalisme villageois, *Ethnologie française*, n° 4, pp. 691-702.

Renahy Nicolas, 2005b, *Les gars du coin. Enquête sur la jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.

Reynaud Jean-Daniel, 1988, « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome, *Revue française de sociologie* », XXIX, n°1, pp.5-18.

Rivière Claude, 1995, *Les rites profanes*, Paris, PUF.

Robert Jean-François, 1998, « Les passions de la micro-informatique. Vers de nouvelles formes de sociabilité ou d'isolement ?», in Christian Bromberger (dir.), *Passions ordinaires. Football, jardinage, généalogie, concours de dictée*, Paris, Bayard éditions, Hachette, pp. 241-267.

Rochefort Robert, 1997, *Le consommateur entrepreneur. Les nouveaux modes de vie*, Paris, Odile Jacob.

Roustan Mélanie, 2007, *Sous l'emprise des objets ? Cultures matérielle et autonomie*, Paris, L'Harmattan (coll. Logiques sociales).

Sainsaulieu Renaud, 1988 (1977), *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques (Références).

Saint Pol Thibaut (de), 2006, « Le dîner des Français : un synchronisme alimentaire qui se maintient », *Economie et Statistique*, n°400, pp. 45-69.

Salitot Michelle, Segalen Martine, Zonabend Françoise, 1989, « Anthropologie de la parenté et sociétés contemporaines », in Martine Segalen (dir.), *L'autre et le semblable*, Paris, Presses du CNRS, pp. 79-88.

Sansot Pierre, 1991, *Les gens de peu*, Paris, PUF (Sociologie d'aujourd'hui).

Schwartz Olivier, 2002 (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF (Quadrige).

Schwartz Olivier, 1993, « L'empirisme irréductible », postface, in Nels Anderson, *Le Hobo. Sociologie du sans-abri*, Paris, Nathan (Essais & Recherches), pp.265-308.

Schwartz Olivier, 1998, *La notion de « classes populaires »*, mémoire pour l'Habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines.

Segalen Martine, 1980, *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion (Champs).

Segalen Martine, 1987, « Objets domestiques de la vie ouvrière. Transmissions et ruptures dans les familles de Nanterre 1920-1960 », *Ethnologie française* « Hommage à Georges Henri Rivière », n°1, pp. 29-38.

Segalen Martine, 1990, *Nanterriens. Les familles dans la ville. Une ethnologie de l'identité*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail.

Segalen Martine (dir.), Béatrix Le Wita, Sophie Chevalier, Anne Monjaret, Arlette Schweitz, 1990, *« Etre bien dans ses meubles ». Une enquête sur les normes et les pratiques de « consommation » du meuble.* Rapport, Mission du patrimoine ethnologique, 232 p. dact.

Segalen Martine, Bromberger Christian (dir.), 1996, « Culture matérielle et modernité », *Ethnologie française*, n°1.

Segalen Martine, Chevalier Sophie, 1996, « Décloisonner la famille : l'exemple de la culture matérielle domestique », *Traverse* « Force des liens », n°3, pp. 20-30.

Segalen Martine (dir.), 2001, *Ethnologie. Concepts et aires culturelles*, Paris, Armand Colin.

Segalen Martine, 2006 (2000, 1993, 1981), *Sociologie de la famille*, Paris, Armand Colin, 6éme édition.

Segré Monique, Horellou-Lafarge Chantal (dir.), 2003, *Travail/Hors travail – 2001-2003*, Cahiers du Laboratoire Georges Friedmann, n°12.

Segré Monique, 2003, « La relation Travail-hors travail dans l'œuvre de Georges Friedmann », in Monique Segré, Chantal Horellou-Lafarge (dir.), *Travail/Hors travail – 2001-2003*, Cahiers du Laboratoire Georges Friedmann, n°12, pp. 33-50.

Selim Monique, 1984, « Travail, distance sociale, résidence », *Terrain* «Ethnologie urbaine », n° 3, pp. 5-19.

Selim Monique, 1985, « Une cohabitation exclusive : le quartier Saint-Leu à Amiens », in Gérard Althabe (dir.), 1985, *Sociétés industrielles et urbaines contemporaines*, Cahier 1, Mission du patrimoine ethnologique, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France), pp. 35-56.

Selim Monique, Kurumi Sugita (dir.), 1991, « Ethnologie de l'entreprise », *Journal des anthropologues*, n°43-44.

Singly François (de), Thélot Claude, 1988, *Gens du privé, gens du public*, Paris, Dunod.

Singly François (de), 1996, *Le soi, le couple, la famille*, Paris, Nathan (Essais & Recherches).

Singly François (de), 2000, *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune,* Paris, Nathan.

Singly François (de), 2003a, *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris, Armand Colin.

Singly François (de), 2003b, « Intimité conjugale et intimité personnelle. A la recherche d'un équilibre entre deux exigences dans les sociétés modernes avancées », *Sociologie et sociétés*, XXXV, n°2, pp. 79-96.

Singly François (de), 2005, *L'individualisme est un humanisme*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube (Aube Nord).

Tardieu Suzanne, 1974, « Equipement et activités domestiques dans une commune de l'Orne », *Ethnologie française*, n°1-2, pp. 107-144.

Ténédos Julien, 2006, *L'économique domestique. Entretien avec Florence Weber*. [ethnographie du quotidien - 1], Paris, Aux lieux d'être.

Terssac Gilbert (de), 2006, «Pour une sociologie des activités professionnelles », *Sociologie du travail et activité*, in Alexandra Bidet (dir.) avec la collaboration de Anni

Borzeix, Thierry Pillon, Gwenaële Rot, François Vatin, Toulouse, Octarès éditions (Coll. Le travail en débats, série colloques & congrès), pp. 191-207.

Testenoire Armelle, 1999, « Territoire personnel et conversation conjugale. Parler du travail dans le couple », *Dialogue*, n°144, pp. 51-62.

Traimond Bernard (dir.), 2005, *L'anthropologie appliquée aujourd'hui*, colloque à Bordeaux du 24-26 mars 2004, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux (Etudes culturelles).

Trivière François-Xavier, 1999, « Objets de bricole. De l'usine à l'univers domestique », in Christian Bromberger, Denis Chevallier (dir.), *Carrières d'objets. Innovations et relances*, Cahier 13, Mission du patrimoine ethnologique, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme (Ethnologie de la France), pp. 83-97.

Trompette Pascale, 2003, *L'usine buissonnière. Une ethnographie du travail en monde industriel*, Toulouse, Octarès Editions.

Truding Céline, 1997, *L'agenda, analyseur des temps sociaux. Etude comparative des pratiques des utilisateurs français et québécois*, Mémoire de DEA, Paris, Université de Paris 5 - René Descartes.

Vallerant Jacques, 1981, « Tisseurs lyonnais. De l'armure textile au tissu social », *Ethnologie française*, n°2, pp. 103-120.

Vega Anne, 2000, *Une ethnologue à l'hôpital. L'ambiguïté du quotidien infirmier*, Paris, Editions des Archives Contemporaines.

Vega Anne, 2001, « Pauses et pots à l'hôpital : une nécessité vitale », *Consommations et Sociétés*, n°2, pp. 137-148.

Verret Michel, 1979, *L'ouvrier français, L'espace ouvrier,* Paris, Armand Colin.

Verret Michel, 1982, *L'ouvrier français, Le travail ouvrier*, Paris, Armand Colin.

Verret Michel, 1988, *La culture ouvrière*, Saint-Sébastian-sur-Loire, ACL éd, Société Crocus.

Viard Jean, 2002, *Le sacre du temps libre, La société des 35 heures*, La Tour d'Aigues, L'Aube.

Vignal Cécile, 2006, « Concilier mobilité résidentielle et mobilité professionnelle : cadre statistique et pistes de réflexion », *Horizons stratégiques. Revue trimestrielle du Centre d'analyse stratégique,* n°2, consultation en ligne novembre 2006.

Wateau Fabienne, 1989, « “ Gens de l’eau ” : structure familiale de la batellerie artisanale du Nord de la France », *Ethnologie française*, n°4, pp. 350-361.
Weber Florence, 2001 (1989), *Le travail à-côté. Etude d’ethnographie ouvrière*, Paris, INRA/EHESS, Réimp aux éditions de l’EHESS.
Weber Max, 1964 (1905), *L’Ethique protestante et l’esprit du capitalisme,* Paris, Plon (Agora).

Zarca Bernard, 1988, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, XXIX, pp. 247-273.
Zonabend Françoise 1989, *La presqu’île au nucléaire*, Paris, Odile Jacob

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS **2**

INTRODUCTION **4**

I. « TRAVAIL » ET « HORS TRAVAIL »: DES CATEGORIES EQUIVOQUES ET UN MODELE BIPOLAIRE ET DICHOTOMIQUE INSUFFISANT **6**
I.1. Des catégories souvent utilisées par défaut **6**
I.2. Une préférence pour le lien **10**

II. LE « CONTINUUM » : DEFINIR UNE RESSOURCE CONCEPTUELLE **14**
II.1. A la recherche d'une continuité **15**
II.2. Tentative de définition **18**

III. LES ACTIVITES COMME (MISE EN) SCENES DE LA VIE ORDINAIRE PROFESSIONNELLE **20**

IV. PENSER LE TRAVAIL ET SES CULTURES **22**
IV.1. Des approches multiples **22**
IV.2. Une vie de travail en continuum ou comment penser le rapport travail et hors travail ? **28**

PARTIE I : TRAVAIL, DOMICILE ET AUTRES ESPACES, ETHNOLOGIE DES LIENS. ETAT DES LIEUX ET CHEMINEMENT D'UNE REFLEXION ... **33**

CHAPITRE I : DE LA MAISONNEE AU BIDONVILLE, VERS LA SEPARATION DES LIEUX DE TRAVAIL ET DE RESIDENCE (LES ANNEES 1970) **34**
I. La maison, entre reproduction et production **36**
I.1. La ferme : le refuge et « le tertiaire du paysan » 38
I.2. La maison de pêcheur : un outil nécessaire à l'exercice du métier 39
II. L'habitat précaire du sous-prolétaire : le repos de l'ouvrier migrant **41**
III. Pour conclure **43**

CHAPITRE II : LA CULTURE OUVRIERE, DES TERRITOIRES DE VIES (LES ANNEES 1980) **44**
I. Le travail en question : l'émergence d'une ethnologie industrielle **45**
I.1. Les productions en atelier : technique et création 46
I.2. Ville/ Usine : un nécessaire croisement des champs de recherche 48
I.3. Des cultures ouvrières à saisir vite! : crise ou mutation ? 49
II. La ville et ses bastions ouvriers **51**
II.1. Des cités ouvrières en autoconstruction ou la valeur du travail 52
II.2. Inscription spatiale, solidarité résidentielle et rejet du travail 53
III. « Le monde privé des ouvriers » **54**
IV. « Le travail à-côté » de l'usine **57**
IV.1. Le marché de l'emploi et les espaces salariés vécus 58
IV.2. Les mises en scène territorialisées des activités comme révélateur des relations sociales 60
V. Le travail à l'usine : ce n'est pas seulement travailler ! **66**
V.1. Les salariés, maîtres de leurs activités : autonomie ou petits arrangements institutionnels ? 66
V.2. Des rituels dans l'entreprise : le privé investi 69

VI. « Habiter la maison » : mise en scène d'une classe sociale 73
VII. Pour conclure 76

CHAPITRE III : LES « MONDES CONTEMPORAINS » DES ORGANISATIONS, ENTRE TRADITION ET MODERNITE, SEDENTARITE ET MOBILITE (LES ANNEES 1990) 79
I. L'Habiter re-questionné 83
I.1. Habiter et travailler, des ressources dans un contexte de mobilité..... 83
I.2. Habiter et travailler, confusion des lieux ou création de frontières ?..... 85
I.3. Les « Passions ordinaires », circulation des savoirs et des objets ou comment faire du lien entre la maison et le travail 87
II. Le quotidien des organisations du travail 90
II.1. L'entre-soi organisationnel 90
II.2. Les affaires de famille au cœur de l'usine 94
II.3. L'entreprise, hors les murs..... 98
III. Pour conclure 100

CHAPITRE IV : RETOUR SUR DES MONDES PROFESSIONNELS, LES RELATIONS ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL (LES ANNEES 2000) 102
I. Le travail et le hors travail au travail 105
II. Tisser des liens… 113
III. Les temps changent…..... 116
IV. Pour conclure..... 118

CONCLUSION 120

PARTIE II : DOMICILE ET TRAVAIL, D'UN LIEU A UN AUTRE OU COMMENT LE TRAVAIL ET LE HORS TRAVAIL FONCTONNENT ENSEMBLE ? 124

CHAPITRE I : A LA MAISON COMME AU « BOULOT » ? 127
I. L'habiter au prise avec le travailler 127
I.1. Les conjonctures économiques et sociales font l'habitat 128
I.2. Des professions et leurs modes d'habiter..... 131
I.3. Mobilités professionnelles et résidentielles..... 133
I.4. Déménager : le travail comme ressource 135
I.5. Construire et entretenir sa bâtisse : un enjeu social 136
II. Occuper l'espace domestique à des fins professionnelles 138
II.1 Avoir un espace de travail à la maison 139
II.1.1. Avoir un bureau 139
II.1.2. Occuper un atelier ou un coin atelier 141
II.2. Exercer une activité de travail à la maison : une fusion ?..... 142
III. Aménager son intérieur domestique 147
III.1. Décorer, une construction identitaire au féminin ?..... 149
III.1.1. Les objets évoquant le professionnel 149
III.1.2. Femmes et hommes d'intérieur..... 153
III.2. Bricoler et jardiner : l'implication domestique des hommes..... 155
III.2.1. Que du bon temps ? 156
III.2.2. Bricoleurs et jardiniers ou les frontières du travail questionnées ... 158
III.2.3. Faire du beau : la passion du travail bien fait 162
III.2.4. Pour soi… et les autres ?..... 164
IV. Besoin de se divertir 167

IV.1. L'effet de classe sociale sur les loisirs, un effet de temps 167
IV.2. Des compétences professionnelles pour les loisirs..... 170
IV.3. Etre actif ou « ne rien faire » : l'exemple de la télévision..... 171
V. Soigner son corps et son apparence : séparation, réparation, préparation 172
V.1. Se déshabiller ou marquer le changement de lieux 174
V.2. Consommer et dormir : couper pour récupérer et se retrouver..... 175
V.3. Se mettre en condition pour travailler au saut du lit..... 177
VI. Penser au travail..... 178
VII. Communiquer sur et pour le travail 179
VII.1. Parler du travail à la maison..... 180
VII.2. Donner et recevoir des « coups de fil » professionnels..... 182
VII.2.1. Une place de choix 183
VII.2.2. Des réseaux développés : ne pas perdre le fil..... 184
VII.2.3. Rompre le fil pour préserver le familial 185
VII.3. L'ordinateur domestique, un outil pour travailler..... 186
VII.3.1. Un objet professionnel amical..... 187
VII.3.2. Jouer en travaillant, un comportement très masculin 188
VII.3.3. Le télétravail : c'est du sérieux. 189
VIII. Travailler à domicile..... 190
VIII.1. Des perceptions aux pratiques de travail à la maison 191
VIII.2. Le travail, une histoire de famille (au figuré et au propre)..... 192
VIII.3. Gérer des journées chargées 195
VIII.4. La famille envahissante ou contrariée 198
VIII.5. Prolonger la vie de travail en recevant des collègues 200
IX. Pour conclusion 201

CHAPITRE II : UN « CHEZ SOI » SUR LE LIEU DE TRAVAIL ? 205
I. Inscription territoriale du lieu de travail et réseaux familiaux 207
II. Le lieu de travail, un espace habité..... 210
II.1. Les politiques institutionnelles : offrir des lieux confortables et des services pour accroître la rentabilité..... 211
II.2. Investir l'espace ou comment se créer un « chez soi » 212
II.2.1. Personnaliser son bureau pour y être bien..... 213
II.2.2. Singulariser son atelier, expression d'une vie en groupe..... 216
III. Aux frontières des compétences domestiques ou professionnelles 219
III.1. Des compétences domestiques au service de l'activité de travail 219
III.2. Inscription sociale et transmission de compétences à des fins professionnelles 220
III.3. Une passion qui devient travail : le patrimoine 222
III.4. Professionnel et passionné : des dimensions qui se complètent..... 224
IV. Perruquer : bricoler au travail à des fins personnels 224
IV.1. Une pratique ambivalente..... 225
IV.2. Des objets de l'usine à la maison 227
IV.3. De petits arrangements au sein de l'espace de travail 228
V. Se divertir : des loisirs au travail ou pour le travail ?..... 232
V.1. L'acquisition de savoirs et de valeurs professionnels par la pratique d'un loisir..... 232
V.2. Les loisirs au service du travail 233

V.3. Produire de la sociabilité 235
VI. Petites pauses et grandes pauses : l'alimentation au travail 237
VI.1. La pause café pour se mettre en train et se maintenir dans l'action 238
VI.2. La pause déjeuner : faire ou non une rupture 241
VI.2.1. Des manières de manger : des distinctions sociales..... 241
VI.2.2. Le casse-croûte ouvrier 243
VII. Les grands partages festifs en entreprise 246
VII.1. Des fêtes à l'image et au rythme de l'entreprise 247
VII.2. Les femmes et la « famille » consacrées 249
VII.3. La famille au propre et au figuré, célébrée 251
VIII. Communiquer sur la vie à la maison 253
VIII.1. Converser au travail sur les affaires de famille 254
VIII.1.1. Le foyer, la famille, un souci féminin alimentant les bavardages.. 257
VIII.1.2. La maison, un souci masculin qu'ils partagent entre collègues 258
VIII.1.3. Des moments plus adéquats pour se révéler 260
VIII.2. Téléphoner pour gérer la famille ou l'intime 261
VIII.2.1. Un signe distinctif du pouvoir : la communication personnelle autorisée 263
VIII.2.2. Des pratiques sexuellement différenciées 264
VIII.2.3. L'ordre des choses 265
IX. Penser à la maison, à la famille : évasion ou préoccupation 267
X. Se changer ou le travail des apparences 268
X.1. Pas de vêtement civil au travail, une revendication de certains secteurs.. 269
X.2. Se préparer à partir : des temps de transition vestimentaire 270
X.3. Quand l'institution utilise ou sanctionne les signes de la décontraction .. 272
XI. Pour conclure 274

CONCLUSION 278

CONCLUSION GENERALE : LES FORMES DU LIEN ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL, PAS DE CONTINUUM SANS CIRCULARITE 284

I. LES LIENS D'UN LIEU A UN AUTRE OU LA CIRCULATION DES HOMMES ET DES CHOSES 285
I.1. Une articulation rendue visible 286
I.2. Penser la complexité sociale 287

II. LES ENJEUX IDENTITAIRES DU CONTINUUM TRAVAIL ET HORS TRAVAIL 288
II.1. Les formes spatiales de l'identité ? 288
II.2. L'individu face aux territoires multiples : le mouvement et l'adaptabilité comme composante identitaire 290
II.2.1. L'individu « un seul et même homme » : l'identité plurielle à l'œuvre 290
II.2.2. « Faire avec » le groupe et l'institution 292

III. UNE SOCIETE DE TRAVAIL 294

BIBLIOGRAPHIE 296