



HAL
open science

Aux guichets du temps partiel: transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français

Hadrien Clouet

► To cite this version:

Hadrien Clouet. Aux guichets du temps partiel: transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français. Sociologie. Institut d'études politiques de paris - Sciences Po, 2018. Français. NNT: 2018IEPP0022 . tel-03419374v2

HAL Id: tel-03419374

<https://theses.hal.science/tel-03419374v2>

Submitted on 8 Nov 2021

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.

Institut d'études politiques de Paris
ÉCOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO
Programme doctoral de sociologie
Centre de sociologie des organisations

Doctorat en sociologie

Aux guichets du temps partiel

*Transactions temporelles dans le service public d'emploi
allemand et français*

Hadrien Clouet

Thèse dirigée par Didier Demazière, directeur de recherche au CNRS, CSO

soutenue le 4 décembre 2018

Jury :

M. Didier Demazière, directeur de recherche, CNRS–CSO (**directeur**)
M. Vincent Dubois, professeur des universités, université de Strasbourg
Mme Margaret Maruani, directrice de recherche émérite, CNRS–CERLIS
M. Jens Thoemmes, directeur de recherche, CNRS–CERTOP (**rapporteur**)
Mme Nikola Tietze, Privatdozent, Hamburger Stiftung zur Förderung von
Wissenschaft und Kultur
Mme Bénédicte Zimmermann, directrice d'études à l'École des hautes études en
sciences sociales (**rapporteuse**)

L'Institut d'Études Politiques de Paris n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions développées dans cette thèse : ces opinions doivent être considérées comme propres à son auteur et n'engagent que sa seule responsabilité.

Remerciements

Le premier remerciement est destiné à mon directeur de thèse. Avant même que l'idée de ce travail ne soit née, il m'a permis avec Christine Musselin d'entrer en thèse de sociologie malgré des acrobaties administratives. Par la suite, il a assuré une direction d'une grande rigueur intellectuelle, sans jamais imposer de perspective théorique et en prenant chaque texte au sérieux. En même temps, il m'a communiqué les codes du métier, en m'aidant à conquérir l'autonomie professionnelle sur les terrains et dans le monde de la recherche.

Vincent Dubois, Margaret Maruani, Jens Thoemmes, Nikola Tietze et Bénédicte Zimmermann me font le grand honneur d'évaluer cette thèse en siégeant à son jury. J'espère qu'ils trouveront un intérêt à la lecture de ce travail.

L'enquête ethnographique n'a vu le jour qu'avec l'appui des services scientifiques des institutions publiques d'intermédiation. À Pôle emploi, François Aventur a ouvert mon accès à deux agences, dirigées par un personnel de direction extrêmement ouvert aux sciences sociales. De même, Peter Kupka à l'IAB a porté ma demande d'immersion. La réponse favorable du directoire central et de l'antenne sarroise-rhénane de la *Bundesagentur für Arbeit* lui doit beaucoup. Les directions locale d'agences m'ont non seulement donné carte blanche, mais elles m'ont fourni des matériaux d'analyse complémentaires décisifs. Mais tout ce travail est essentiellement bâti sur le travail des conseillers à l'emploi. Malgré l'environnement parfois difficile et la pression qu'ils endurent au quotidien, ils m'ont accueilli avec chaleur. Le souci d'anonymat m'empêche de leur rendre hommage à tous ceux et à toutes celles qui ont accepté de partager leurs matinées ou leurs après-midis avec moi, puis de perdre leur pause déjeuner à répondre encore à mes questions ! J'espère avoir rendu justice à la manière dont ils voient leur métier, dont ils s'y investissent et dont ils essaient d'accompagner les chômeurs.

Les remerciements suivants vont à ma famille pour sa « socialisation primaire » ! Vous m'avez transmis la curiosité, le goût de la découverte, le plaisir des lectures et la recherche des règles du jeu, à tous les sens du terme. Vous avez toujours soutenu mes choix et m'avez encouragé à les mener jusqu'au bout, sans concession à l'air du temps. Mes parents, Odile et Stéphane, ont même relu certaines de ces pages, préservant en partie l'écriture de la tentation jargonante. Leur soutien, avec Aurélien, Didier, Françoise, Nini et Violette a été précieux pour poser des idées sur le monde. J'ai également une pensée à l'heure du dépôt pour Frédéric Meyer, dont les encouragements ont pavé la voie.

Le CSO a constitué un espace de travail exigeant et stimulant, à la fois grâce aux dispositifs qui permettent la socialisation « douce » des doctorants à la recherche, mais surtout par la disponibilité des chercheurs statutaires. Je songe particulièrement à Patrick Castel ou Jérôme Pélisse, qui ont bien voulu relire des textes anciens, lesquels ont permis de penser cette thèse. Plus généralement, le cadre intellectuel du CSO a été central dans la production de la thèse.

Au sein du laboratoire, l'équipe des doctorants a toujours répondu présent, soit pour parler boulot, soit pour aider à rompre avec lui. Je pense notamment au groupe du CSO *consulting* en charge des séminaires au Maroc, grâce aux sponsors dont Doud a le secret. Merci donc à Alexis, Alice (10 ans d'études communes qui prennent fin !), Amélie, Audrey, Doud (4 ans le bureau !), Lisa, Pauline (pour le premier colloque !), Simon, Tonya et tous les autres. Certains collègues ont même peiné jusqu'au bout avec moi, en relisant les bouts de thèse peu ordonnés que je leur adressais. Je remercie donc à cet égard Sebastian Billows (le chasseur des institutions), Sylvain Brunier (le chasseur de ruses), Alizée Delpierre (la chasseuse de « vraie » sociologie) ainsi que l'implacable Valérie Arnhold (qui a varié de domaine de radiations ; je m'engage à souffrir autant lorsque ton tour viendra).

Le réseau *Saisir l'Europe* a constitué un univers de découverte intellectuelle soutenue. J'ai pu y rencontrer des collègues impressionnants. Je songe bien sûr à Karim Fertikh, toujours disponible, d'une bienveillance à toute épreuve (tu seras le premier averti si je fais mon Bad-Godesberg), dont les relectures ont toujours été précieuses. Les encouragements d'Arnaud Lechevalier, de Jay Rowell ou d'Heike Wieters ont aussi accompagné ce travail. Les moments passés avec Nicolas Briot, Hugo Canihac, Bénédicte Laumond, Alice Lavabre, Océane Perona (mais oui on va l'écrire cet article...) et Anthony Pregolato, entre le lac de Côme et Berlin, ont fait chauffer les neurones et les zygomatiques. Mon intégration dans ce réseau de recherche a beaucoup dû à Anahita Grisoni (j'espère que ma thèse ne sera pas considérée comme un « grand projet inutile ») et à Ariane Jossin (ma première présentation à Francfort...).

Comment cette thèse aurait-elle pu finir sans le recrutement au Lise ? Les deux années d'ATER n'ont pas seulement fourni les ressources pour travailler sans tomber d'inanition, mais m'ont aussi introduit auprès de collègues chaleureux, proches de mes intérêts de recherche, qui n'ont jamais hésité à relire un texte avec intérêt ou à conseiller une lecture éclairante. Je suis particulièrement reconnaissant à Christian Azais, Olivier Giraud, Michel Lallement, Léa Lima (la relecture la plus rapide toutes catégories d'un chapitre), Frédéric Rey et Arnaud Trenta. Une pensée particulière en ce moment de dépôt pour l'équipe des « champions » toutes catégories : Audrey Lefèvre, Aurélie Gonnet, Lucie Reboul et les relecteurs indulgents, Quentin Chapus, Maxime Quijoux et Nicolas Roux. Vous m'avez bâti une seconde maison intellectuelle.

J'ai également une pensée pour les collègues qui ont discuté des versions antérieures de ce travail. Avec les oublis prévisibles et impardonnables, je mentionne ici les discussions de la journée d'étude sur l'activité réduite organisée par Mathieu Grégoire, Sabina Issehnane et Claire Vivés, les rencontres de la Villa Vigoni, du séminaire appariement piloté par Melchior Simioni et Philippe Steiner, du séminaire SQR sous la responsabilité d'Anaïs Henneguelle, Frédéric Lebaron et Thibault de Saint Pol ou du séminaire international de l'IAB qui a donné lieu à de fructueuses discussions avec Carolin Freier et Monika Senghaas. Dans des cadres plus informels, les échanges avec Benjamin Lemoine ou Guillaume Tiffon ont donné des impulsions nécessaires. L'enseignement conçu avec Vanessa Albert, entre Reims et Paris, m'a quant à lui convaincu de l'importance des dialogues interdisciplinaires. Enfin, ce travail est resté sur ses rails intellectuels grâce aux attentives lectures de Jean-Marie Pillon (le grand planificateur, aux ajustements modaux et catégoriels les plus adéquats) et Rachel Renault (dont la spécialisation sur le Moyen-Âge allemand s'est sans doute pleinement exprimée ici).

D'autres relectures de dernière minute (presque de dernière seconde) ont aussi usé les yeux de Pierre-Yves Cadalen, de Julie Dusseaux, d'Agathe Heidelberger, d'Arnaud Iss, de Laelia Veron et de Layla Yakoub. Vous avez su me remettre dans le droit chemin lorsque je m'embourbais dans des phrases sans queue ni tête. Si vous l'aviez rédigée, la thèse aurait été bien mieux écrite.

Ce travail ne serait non plus advenu sans un ensemble d'amitiés et de rencontres. Je pense bien entendu aux « dîners du lundi » et aux « déjeuners du mardi » qui ont permis d'aborder l'autre côté de la lorgnette, ainsi qu'aux vendredis avec les Sirodlaru (une des plus belles réussites de cette thèse que notre rencontre à la cantine de Pôle emploi !). Je songe, enfin, aux amitiés indéfectibles trop souvent délaissées ces dernières années. Agathe, Camille, Clément, Doud, Mathilde, Pierre-Yves, Hovig et Valérie ont presque rendu cette entreprise légère ! Amies & amis savent ce que je leur dois. Je crains de lancer des dynamiques concurrentielles en détaillant trop – la thèse ne plaide pas vraiment en ce sens. Nous allons nous rattraper fort vite.

C'est grâce à vous tous que le marathon de thèse trouve une fin aussi heureuse. *Nenikekamen !*

Sommaire

Glossaire et sigles.....	8
Introduction générale.....	13

Première partie

Un grand retournement : la régulation temporelle par l'indemnisation.....	65
---	----

Chapitre I | Le souci des irréguliers.

L'emploi occasionnel enrôlé dans l'assurance-chômage	73
A- L'institution du chômage	75
B- Un emploi occasionnel préoccupant	88
C- La construction du chômeur atypique	100

Chapitre II | Placer sans réguler.

L'incitation des chômeurs au temps partiel.....	125
A- La promotion du temps partiel	128
B- L'incitation supplante les autres logiques	140
C- Une offre sans demande ?	162

Chapitre III | L'incitation mise en échec.

L'indemnisation entre les mains des conseillers	175
A- Un recours déterminé par la division du travail	178
B- Les orientations du cumul	193

Conclusion de la première partie	217
--	-----

Deuxième partie

À la poursuite du mandat : la régulation temporelle par la valorisation.....	221
--	-----

Chapitre IV | Rationner pour intermédiaire.

Les conseillers face à la contrainte marchande	227
A- Le tri des chômeurs	229
B- L'étiquetage préfiguratif	242
C- L'étiquetage configurationnel	261

Chapitre V Rationner pour juger.	
Les conseillers face à aux contraintes institutionnelles	281
A- Les frontières de l'autonomie.....	283
B- Enrôler les indicateurs	291
C- Enrôler le règlement	307
Conclusion de la deuxième partie	325
<u>Troisième partie</u>	
Des logiciels très politiques : la régulation temporelle par l'appariement.....	331
Chapitre VI Le mot et le nombre.	
L'instrumentation des modalités temporelles.....	281
A- La langue de l'appariement	344
B- La domination langagière	359
C- L'économie politique du progiciel	374
Chapitre VII Le visible saisi par l'invisible.	
L'instrumentation des catégories temporelles	385
A- Le temps d'emploi au péril des catégories causales.....	387
B- Le temps d'emploi au péril des catégories instrumentées.....	400
C- Le temps partiel, mode d'emploi et de répartition ?.....	417
Conclusion de la troisième partie.....	435
Épilogue. Quatre ans après	441
Conclusion générale	447
Liste des figures	474
Inventaire des sources	477
Bibliographie.....	483
Annexes	515
Table des matières	558

Glossaire et sigles

ALG I : sigle d'*Arbeitslosengeld I* (allocation-chômage I), indemnité assurantielle versée en Allemagne aux chômeurs justifiant l'exercice d'un emploi à cotisations-chômage pendant 12 mois dans les 2 années précédentes (des dérogations existent, en cas de congé-maternité ou de service militaire) et travaillant actuellement moins de 15 heures par semaine. Elle dépend du dernier salaire.

ALG II : sigle d'*Arbeitslosengeld II* (allocation-chômage II, plus connu sous le nom d'Hartz IV, d'après la loi qui l'a instauré), allocation d'assistance versée en Allemagne aux chômeurs non-éligibles à l'ALGI, justifiant de ressources insuffisantes à l'échelle du ménage. Son montant est forfaitaire (416€ mensuels en 2018).

ANPE : sigle de l'Agence nationale pour l'emploi, créée en 1967 pour organiser la mobilité de la main-d'œuvre d'un emploi à l'autre et d'un territoire à l'autre, ainsi que pour juguler le chômage.

Arbeitsagentur : agence locale rattachée à la *Bundesagentur für Arbeit*, où sont accompagnés les chômeurs éligibles à l'ALGI (assurés).

ARE : sigle pour l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi, indemnité versée aux chômeurs par le régime d'assurance-chômage français, jusqu'à 730 jours dans le cas de cotisations maximales.

Assédic(s) : l'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce était une structure associative créée en 1958 pour inscrire les demandeurs d'emploi éligibles à l'assurance-chômage, affilier les entreprises et recouvrer les cotisations-chômage. Pilotée par l'Unédic, elle était représentée par des antennes locales, parfois nommées « les Assédics ». Elle fusionne avec l'ANPE en 2008 pour donner naissance à Pôle emploi.

Bedarfsgemeinschaft : « communauté de besoins ». Désigne le périmètre à prendre en compte pour juger l'éligibilité et, le cas échéant, le montant versé par un demandeur d'ALG2. Il s'agit du foyer au sens large (parents, enfants, conjoints, tout autre cohabitant).

CNPF : sigle du Conseil national du patronat français, organisation constituée en 1945 pour représenter l'ensemble des employeurs du pays.

DGB : sigle du *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Confédération allemande des syndicats), structure fondée en 1949 qui regroupe les huit syndicats les plus importants du pays (environ 6 millions d'adhérents).

CAE : sigle du Conseil d'analyse économique, organisme consultatif français d'économistes placée auprès du Premier ministre.

CDU : sigle de la *Christliche Demokratische Union Deutschlands* (Union chrétienne-démocrate d'Allemagne), organisation politique conservatrice allemande.

CFDT : sigle de la Confédération française démocratique du travail, deuxième organisation syndicale française.

CFTC : sigle de la Confédération française des travailleurs chrétiens, organisation syndicale française.

CGT : sigle de la Confédération générale du travail, première organisation syndicale française.

Dares : sigle de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, service statistique ministériel (rattaché à l'INSEE plutôt qu'au ministère concerné), en charge des productions statistiques sur le marché du travail et les politiques de l'emploi.

DE : sigle de « demandeur d'emploi », expression administrative pour désigner les chômeurs inscrits à Pôle emploi.

EID : sigle pour « entretien individuel de diagnostic ». Première rencontre entre un conseiller Pôle emploi et un chômeur, de 50 minutes. L'inscription du chômeur est vérifiée, puis il reçoit des informations sur ses obligations, une explication du système de recherche informatisée d'emploi et élabore un projet de retour à l'emploi contractualisé.

Fallmanager : type de conseillers allemands à l'emploi. Les *Fallmanagers* sont en charge des publics en rupture sociale, en problème d'addiction ou malades, qui ne peuvent envisager le retour à l'emploi rapide. Ils disposent d'une marge d'autonomie pour les prendre en charge.

FDP : sigle du *Freie Demokratische Partei* (Parti libre-démocratique), organisation politique libérale allemande.

FO : sigle de Force ouvrière, organisation syndicale française.

GPF : sigle de « gestion de portefeuille ». Terme employé pour les entretiens suivant l'EID à Pôle emploi.

IAB : sigle de l'*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (Institut pour l'étude du marché du travail et des professions), organisme de recherche allemand rattaché à la *Bundesagentur für Arbeit*.

Jobbörse : « bourse aux emplois », espace dans lequel tout internaute peut naviguer pour trouver les offres d'emploi stockées par la *Bundesagentur für Arbeit* (ou un agrégateur partenaire) et mises en ligne.

Jobcenter (invariable) : agence locale copilotée par la *Bundesagentur für Arbeit* et la municipalité d'hébergement, où sont accompagnés les chômeurs éligibles à l'ALGII (assistés). Les municipalités disposent d'un droit d'option et peuvent administrer seules leur *Jobcenter*.

Land (pluriel *Länder*) : État fédéré d'Allemagne. Ils étaient 10 en ex-Allemagne de l'Ouest et désormais 16 depuis la réunification.

Minijob : contrat de travail allemand, à cotisations patronales réduites et cotisations salariales optionnelles pour l'assurance-chômage, l'assurance-retraite et l'assurance-maladie. Le *Minijob* est autorisé dans deux types de situation : un emploi régulier mais rémunéré moins de 450€ ou un emploi à rémunération libre mais limité à 3 mois ou 70 jours.

OCDE : sigle de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Cette organisation supranationale produit des analyses économiques et des données statistiques à propos des 36 États membres.

Pôle emploi : opérateur français d'inscription, d'intermédiation et d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Créé en 2008 par la fusion de l'ANPE et de l'Assédic.

RSA : sigle du Revenu de solidarité active, allocation sociale française à destination des personnes sans ressources de plus de 25 ans (à partir de 18 ans s'ils justifient un statut de parent isolé ou une activité professionnelle antérieure).

Sachverständigenrat :

SEE : sigle de la Stratégie européenne pour l'emploi, ensemble de concepts et de directions politiques négociés au niveau européen pour orienter l'activité des États-membres en matière d'emploi.

SGBII : sigle du *Sozialgesetzbuch II* (Code social II), qui régit l'assistance aux chômeurs (*Jobcenter*).

SGBIII : sigle du *Sozialgesetzbuch III* (Code social III), qui régit l'assurance des chômeurs (*Arbeitsagentur*).

SPD : sigle de la *Sozialdemokratische Partei Deutschlands* (Parti social-démocrate d'Allemagne), organisation politique allemande sociale-démocrate.

Unédic : sigle de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce. Association loi 1901 qui regroupe les organisations syndicales et patronales représentatives, auxquelles est déléguée la gestion de l'assurance-chômage. Elle perd les tâches d'indemnisation des chômeurs et de recouvrement lorsqu'en 2008 l'Assédic fusionne avec l'ANPE dans Pôle emploi.

UNSA : sigle de l'Union nationale des syndicats autonomes, organisation syndicale française.

Ver.di : sigle du *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (Syndicat unitaire des services), deuxième organisation syndicale allemande.

Vbba : sigle du *Vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales* (Syndicat du travail et du social), fédération professionnelle des agents de l'intermédiation (*Arbeitsagenturen* et *Jobcenter*) au sein du *DBB Beamtenbund und Tarifunion*, organisation-mère des syndicats du service public.

Introduction générale

« En tant que moyen servant à coordonner les activités d'une pluralité d'individus, la détermination du temps présuppose toujours que ceux-ci sont disposés à se soumettre ».

Norbert ELIAS, *Du temps*, Fayard/Pluriel, 2014, p. 222 sq.

La Révolution industrielle est une révolution temporelle. Avec l'enrôlement d'un nombre croissant de producteurs dans le salariat, la signification revêtue jusqu'alors par les horloges et les montres change complètement. Au lieu de décompter un temps de travail, décidé selon les besoins du ménage, elles scandent désormais un temps d'emploi, négocié avec un employeur puis fixé dans le cadre d'un contrat. Dès lors, l'univers de la production est traversé par des conduites visant à exercer du pouvoir en manipulant le temps des autres, du côté des employeurs comme du côté des salariés¹. Dans ce nouveau cadre temporel, la métrologie horaire constitue un objet de lutte, entre des travailleurs soucieux d'en limiter l'amplitude, des employeurs décidés à l'accroître et des chômeurs résolus à entrer dans le conflit.

Depuis les années 1950, ces conflits temporels ont conduit à une diminution du temps d'emploi des salariés dans la totalité des pays européens². La superposition de conflits sociaux, de négociations paritaires et de législations nationales a provoqué une déflation horaire. Sur dix heures effectuées à l'époque, il n'en subsiste plus respectivement que six en Allemagne et sept en France³. La réduction du temps d'emploi, revendication historique du mouvement ouvrier et syndical, a pris la forme d'un mouvement irrégulier mais continu. À la lecture des moyennes statistiques, le temps libre semble s'être accru pour l'ensemble des travailleurs, en même temps que leur durée d'emploi diminuait, sans baisse de salaire concomitante. Toutefois, l'observation détaillée de la distribution du temps d'emploi contrebalance cette approche optimiste, pour le cas allemand comme pour le cas français. Si la réduction du temps d'emploi a été générale, elle

¹ Pierre BOURDIEU, *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil, 1997, p. 270.

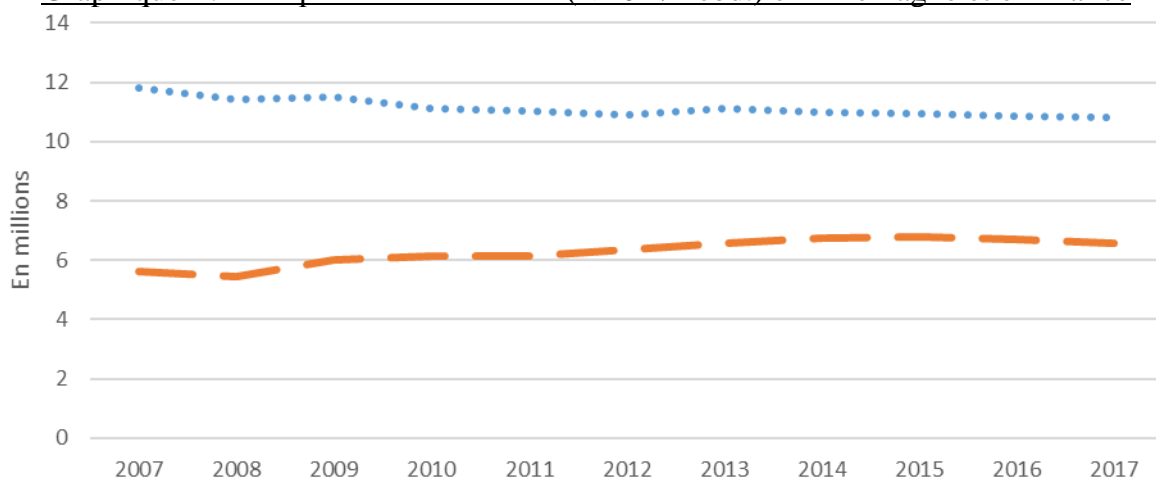
² En demeurant conscient de la contradiction possible entre durée nominale et intensité réelle, avec Pietro BASSO, *Modern Times, Ancient Hours: Working Lives in the Twenty-First Century*, London, Verso Books, 2003.

³ Gérard BOUVIER et Fatima DIALLO, « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *INSEE Première*, 2010, n° 1273.

est également inégale. La majorité des salariés a suivi l'abaissement de la norme horaire du « temps plein », légal ou conventionnel. Mais une minorité de salariés, croissante, exerce son activité à une durée bien inférieure. Il s'agit des travailleurs « à temps partiel », dont l'émergence fragilise la norme temporelle d'emploi¹.

En effet, la réduction du temps d'emploi a aussi pris la forme d'une multiplication des emplois de faible durée. De 1997 à 2017, ils sont passés de 3,7 à 4,7 millions de salariés en France et de 6 à 11 millions de salariés en Allemagne². Ils concernent essentiellement des femmes, qui occupent 80% des emplois à durée partielle. Ces millions de nouveaux travailleurs à temps partiel ne dérogent pas simplement à quelques heures près de la norme du « temps plein », mais regroupent aussi des personnes aux horaires très réduits. Ainsi, de 2004 à 2015, le nombre de salariés embauchés dans le cadre d'un emploi d'une durée inférieure à 20 heures hebdomadaires s'est accru, de 1,3 à 1,5 million en France et de 4 à 5 millions en Allemagne³.

Graphique I : L'emploi de faible durée (< 20h / hebd.) en Allemagne et en France



Légende : — Allemagne ••• France

Lecture : en 2007, 5,8 % de la population active française travaillait régulièrement moins de 20 heures par semaine. C'était le cas de 12 % de la population active allemande.

Source : graphique de l'auteur à partir de données d'Eurostat et de l'OCDE tirée du *Labour Force Survey*.

Au sein des travailleurs à temps partiel, un groupe d'individus relève du « sous-emploi ». Cette catégorie regroupe les travailleurs en poste, mais qui désirent accroître le nombre d'heures figurant sur leur contrat. Initialement développé à propos des problématiques agricoles dans les pays en développement, formalisé en 1966 par la conférence internationale des statisticiens du

¹ Jens THOEMMES, *Vers la fin du temps de travail ?*, PUF, Le Travail Humain, 2000.

² Eurostat, *Labour Force Survey / Part-time employment and temporary contracts*.

³ OCDE, *Labour Force Survey / Usual hours worked by weekly hour bands*.

travail, le terme de « sous-emploi » n'est appliqué aux sociétés européennes qu'au cours des années 1980¹. Il rend visible un phénomène alors nouveau, désormais répandu dans le salariat allemand et français. En 2017, à titre d'illustration, 3 % de l'ensemble des salariés allemands et 6 % de l'ensemble des salariés français déclaraient exercer une activité à temps partiel tout en souhaitant travailler plus². La question du sous-emploi n'est pas cantonnée à des espaces marginaux, mais concerne un nombre conséquent de salariés. La réduction du temps d'emploi s'avère avoir divisé le salariat entre des gagnants, dont la durée d'emploi correspond à leurs aspirations et des perdants, contraints de travailler à des horaires insuffisants³.

L'irruption du sous-emploi témoigne de la prise en compte d'un nouveau problème social, différent de celui du chômage. La problématique n'est plus uniquement la privation d'emploi pour des travailleurs putatifs, mais *la privation d'heures d'emploi* pour des travailleurs en poste. Le souhait de travailler plus sous statut salarié ne concerne plus uniquement les chômeurs, mais aussi des personnes déjà en emploi. Toutefois, la différence entre le sous-emploi et le temps partiel est parfois difficile à déterminer.

Afin d'en explorer la frontière, nous suivons la distribution de l'emploi à temps partiel dans un espace central du marché de l'emploi, celui de l'intermédiation publique. Jusqu'à présent, des travaux ont expliqué la hausse spectaculaire de l'emploi à temps partiel depuis plusieurs décennies à partir de différents points d'entrée, qui ont en commun d'être situés dans les entreprises, les négociations professionnelles ou le champ politique. Ils ont restitué la construction sociale de l'offre d'emploi⁴, l'expansion des métiers de services⁵, l'action publique résolue en sa faveur⁶, les stratégies de recrutement des employeurs⁷, les tractations entre

¹ Pascale PHÉLINAS, « Mesurer l'emploi, le chômage et le sous-emploi rural dans une économie en voie de développement », *Revue Française de Socio-Économie*, 2010, vol. 1, n° 5, pp. 103-121.

² Eurostat, *Labour Force Survey / Supplementary indicators to unemployment*.

³ William GROSSIN, *Des résignés aux gagnants. 40 cahiers de doléances sur le temps*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 1981.

⁴ Danièle KERGOAT, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paris, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, document Travail et Emploi, La Documentation Française, 1984.

⁵ François-Xavier DEVETTER, Florence JANY-CATRICE et Thierry RIBAUT, *Les services à la personne*, La Découverte, 2015.

⁶ Nathalie CATTANÉO, *Le Travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ?*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris 8, 1996.

⁷ Voir Tania ANGELOFF, *Le travail à temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros, La Découverte, 2000 ou Isabelle PUECH, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 2004, vol. 46, n° 2, pp. 150-167.

syndicats et patronat¹ ou les discours politiques tenus sur le travail féminin². Dans notre cas, au lieu d'étudier l'opposition directe entre capital et travail, nous analysons sa médiation dans le service public d'emploi. L'univers étudié n'est pas un espace de production économique, mais un espace bureaucratique, entendu comme une organisation hiérarchique intégrée à direction centrale, dans laquelle le travail est spécialisé et le travailleur séparé des moyens d'administration, dont le recrutement repose sur des règles homogènes et impersonnelles et où domine l'idéal de règles écrites générales applicables à tous³.

Nous déplaçons donc notre regard, pour reposer de façon originale la question « pourquoi le sous-emploi »⁴ ? En retraçant la diffusion d'offres à temps partiel dans les agences d'intermédiation, nous montrons comment le sous-emploi naît aussi à l'ombre des pratiques d'accompagnement des chômeurs. Cette perspective saisit le temps comme un objet d'action publique⁵. Elle nous permet de conceptualiser un nouveau phénomène social au cours de l'enquête : *la production institutionnelle de l'emploi à temps partiel*.

Nous expliquons ainsi le temps d'emploi à partir de son envers, le chômage. De cette manière, nous saisissons le traitement administratif des chômeurs comme une variable explicative du sous-emploi, une des raisons pour lesquelles certains chômeurs perdent le contrôle de leur temps d'emploi recherché. Nous essayons ainsi de comprendre *comment le sous-emploi advient aux chômeurs pris en charge par l'intermédiation publique, à qui il échoit et sous quelles formes*. Cette démarche est d'autant plus importante que l'intermédiation publique joue un rôle névralgique sur les marchés nationaux de l'emploi allemand et français. Ses opérateurs constituent le premier canal d'intermédiation auquel recourent les employeurs, avant les structures privées comme les agences d'intérim ou les plateformes de *matching* en ligne. Pour l'année 2015, elles sont ainsi impliquées dans 36 % des tentatives de recrutements

¹ Pour un aperçu dans différents secteurs, voir Margaret MARUANI et Chantal NICOLE-DRANCOURT, *La flexibilité à temps partiel. Conditions d'emploi dans le commerce*, Paris, La Documentation Française, 1989, Margaret MARUANI et François MICHON, « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », *Economies et sociétés*, 1998, Série AB, n° 20, pp. 125-153, ou encore Jennifer BUÉ, Frédéric REY et Dominique ROUX-ROSSI, « Le temps partiel moins attractif ? Nouvelles régulations temporelles dans deux secteurs de services », *Travail et emploi*, 2013, n° 134, pp. 59-74.

² Margaret MARUANI, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Syros, La Découverte, Mouvement, 1985.

³ Max WEBER, *Économie et société*, Presses Pocket, Agora, 1995, n° 1.

⁴ Maurice COMTE, « Le sous-emploi : pourquoi ? », 2005, n° 103, pp. 95-111.

⁵ Guy GROUX, *L'action publique négociée : approches à partir des 35 heures*. France-Europe, Paris, L'Harmattan, 2001.

et 13 % des recrutements réussis en France¹ ou dans 49 % des tentatives de recrutement (48 % à l'Ouest, 54 % à l'Est) et 14 % des recrutements effectifs en Allemagne².

Notre démarche s'inscrit ainsi dans une sociologie de l'emploi, soucieuse d'explorer la construction et la distribution des rapports sociaux d'emploi dans un type particulier d'intermédiaire, sous statut public, le plus influent du marché, auprès duquel l'inscription conditionne l'ouverture d'une indemnisation-chômage³. Pour la mener à bien, nous construisons d'abord une problématique qui inverse les approches classiques du lien entre les chômeurs et les emplois. Ensuite, nous restituons le sens des heures d'emploi au sein des agences d'intermédiation. Puis, nous présentons notre raisonnement en termes de régulations, avant d'explicitier les matériaux mobilisés dans ce travail.

Investiguer un mode temporel d'emploi

Pour expliquer les ressorts de la production institutionnelle du temps d'emploi, nous accomplissons deux opérations théoriques. En premier lieu, nous nous positionnons dans un circuit dynamique qui va des emplois vers les chômeurs, plutôt que l'inverse. En second lieu, nous précisons le concept de « transaction temporelle », qui sera employé au long de la thèse pour expliquer les interactions observées.

De l'emploi aux chômeurs

Comment les chômeurs accèdent-ils à un emploi ? Cette question traverse les études du marché de l'emploi depuis les travaux de Mark Granovetter⁴. Elle se décline en plusieurs interrogations spécifiques, concernant les réseaux dont disposent les acteurs, les canaux par

¹ Contre 34 % de recours à d'autres intermédiaires, tous confondus. Voir Maxime BERGEAT et Véronique RÉMY, « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *DARES analyses*, octobre 2017, n° 64.

² Contre 41 % de recours à des plateformes numériques et 10 % à des organismes privés de placement. Voir Hanna BRENZEL et al., « Neueinstellungen im Jahr 2015. Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt », *IAB-Kurzbericht*, 2016, vol. 4.

³ André-Clément DECOUFLÉ et Margaret MARUANI, « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, 1986, n° 3.

⁴ Mark GRANOVETTER, *Getting a job. A study of contacts and careers*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1974.

lesquels ils circulent ou les épreuves qu'ils affrontent. Depuis les années 1970, ces questions ont restitué son épaisseur sociologique au marché de l'emploi. Au lieu d'être perçu comme un plan simple et transparent, il est représenté comme un paysage à plusieurs dimensions, dont certains espaces sont inaccessibles à des individus particuliers. Des travaux ont alors interrogé le rôle des intermédiaires, en démontrant qu'ils filtrent les offres et les demandes ou imposent des épreuves distinctives à certains publics¹. L'étude de la médiation marchande est venue souligner l'implication des formats d'offres en terme d'accès à l'emploi². Le recrutement est défini comme un jugement interprétatif qui discrimine parmi des personnes à la qualité indéterminée³. Le marché est désormais étudié comme une instance d'évaluation, rendant intelligibles les processus d'accès à l'emploi⁴. En outre, ses frontières spatiales constituent un outil pour les employeurs, qui fixent l'espace de diffusion en fonction de leurs difficultés de recrutement⁵. Ce cadre d'analyse a permis d'établir pourquoi des individus ne parviennent pas à trouver l'emploi souhaité, par exemple à temps plein, signalant ainsi les multiples épreuves qu'ils affrontent sur le marché. Il a servi à expliquer comment les chômeurs accèdent à des offres, avec plus ou moins de succès selon leurs ressources et leur position.

Nous comptons cependant inverser cette perspective, en posant la question contraire : comment les emplois arrivent-ils jusqu'aux chômeurs ? La spécificité de notre démarche est dictée par la nature des matériaux récoltés sur le terrain et par le souci de les rendre intelligibles. Initialement, nous avons mobilisé la sociologie de la recherche d'emploi afin de comprendre quels critères présidaient au choix d'un temps d'emploi particulier. Nous avons imaginé plusieurs hypothèses, qui faisaient la part belle aux arrangements familiaux, aux réseaux de prospection ou à l'urgence financière. Cette perspective n'était cependant pas en adéquation avec l'ensemble des situations étudiées.

Grâce à l'observation directe des interactions dans le service public d'emploi, nous avons réalisé qu'une partie conséquente des individus en poste à temps partiel n'a accepté sa situation qu'à contrecœur. Les chômeurs observés n'ont pas échoué à atteindre des offres à temps plein ;

¹ Emmanuelle MARCHAL et François EYMARD-DUVERNAY, *Façon de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 1997.

² Kevin MELLET, « L'Internet et le marché du travail », *Réseaux*, 2004, vol. 3, n° 125, pp. 113-142.

³ François EYMARD-DUVERNAY et Emmanuelle MARCHAL, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 2000, vol. 42, n° 3, pp. 411-432.

⁴ Emmanuelle MARCHAL, *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, EHESS, Cas de figure, 2015.

⁵ Sylvie MONCHATRE et Michèle FORTÉ, « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », *La Revue de l'Ires*, 2013, vol. 76, n° 1, pp. 127-150.

ils ont été persuadés, convaincus ou obligés de *cesser de les rechercher exclusivement*. Au lieu de nous demander pourquoi des chômeurs ne trouvent pas les offres ajustées, nous avons inversé la réflexion pour interroger *pourquoi des chômeurs trouvent des offres désajustées* ; au lieu de chercher comment les chômeurs arrivent à des offres inadéquates, nous avons étudié *comment les emplois inadéquats arrivent aux individus qui ne les ont pas demandés*. Nous passons ainsi d'une sociologie de la recherche d'un temps d'emploi à une sociologie de l'exposition aux temps d'emploi. Nous cherchons à expliquer pourquoi des individus se retrouvent au sein des agences pour l'emploi dans une position qui les expose à certains types d'offres. Mais les offres ne se déplacent pas seules et ce retournement implique de mettre l'accent sur les médiations qui conduisent une offre et une demande désajustées à se rencontrer : les conseillers et les supports sociotechniques d'intermédiation.

Cette perspective a plusieurs avantages. En nous concentrant sur le désajustement, nous le considérons comme un produit du rapport social d'intermédiation, plutôt qu'un échec fonctionnel. Nous rendons ainsi apparents les rapports de force qui traversent l'activité conjointe d'intermédiation. Une approche relationnelle rappelle que l'échec des uns est parfois la réussite des autres. Nous évitons la perspective individualisante, qui recherche exclusivement dans les propriétés du chômeur les motifs d'une orientation construite par un ensemble d'interactions sociales. Enfin, nous écartons la question de la volonté de travail comme variable explicative, puisque nous soulignons que des individus troquent fréquemment la qualité d'emploi à laquelle ils aspirent pour l'occupation d'un poste inférieur à leurs espoirs. Nous présentons la situation du mal-emploi et du sous-emploi autrement qu'en terme d'échec individuel, de manque de compétences ou de défaillance des réseaux.

Les transactions temporelles

La diffusion du sous-emploi repose sur une série de *transactions temporelles*. Elles désignent des séquences d'interactions reconduites régulièrement, inscrites dans le temps long, où les chômeurs et les conseillers discutent des horaires recherchés par les premiers. Lorsque le temps d'emploi recherché par un chômeur est mis en jeu, il s'agit d'une transaction temporelle, qui fait généralement suite à plusieurs interactions. Nous reprenons ce terme afin de rappeler que les chômeurs et les conseillers agissent dans un univers social où ils occupent

des positions différentes¹. En conséquence, ils disposent de possibilités pratiques inégales ou asymétriques, dérivées de leurs ressources propres et de leur position, pour « déterminer des zones d'accord en fonction de leur capacité de pression respective »². Le terme de transaction souligne à chaque page que la durée d'emploi est un paramètre négocié au sein de cadres structurels et structuraux, au cours d'échanges qui ont pour objet les identités sociales³.

Parfois, les transactions temporelles se concluent par une *bifurcation temporelle* (au sens de *turning-points*⁴), lorsque le temps d'emploi d'individus, inscrit sur leur profil, est modifié. Ces phénomènes mettent en exergue une contradiction essentielle de l'intermédiation publique, à savoir le conflit récurrent entre les temporalités promues par l'institution et les temporalités souhaitées par les chômeurs⁵. La plupart des demandeurs d'emploi observés demandent à travailler à temps plein⁶, mais en même temps, une proportion notable d'entre eux change ses souhaits au cours des interactions successives.

Le temps d'emploi circule dans les agences sous la forme de textes écrits, associés à des offres d'emploi et à des chômeurs, pour mieux les rapprocher. Les heures d'emploi sont enregistrées, codées, formalisées de manière textuelle dans des outils informatiques. Elles sont décomptées à plusieurs échelles (en heures hebdomadaires, en heures mensuelles...) ou exprimées par différentes catégories (temps complet, mi-temps, tiers-temps...). Ces textes coordonnent les activités humaines, car ils permettent à tous les acteurs de s'accorder sur l'objet des discussions et sur des propos enregistrés. Ils matérialisent en même temps des rapports de pouvoir temporels, selon la capacité des acteurs à accéder aux textes souhaités⁷.

Cette enquête, fondée sur des observations d'interactions au guichet, la conduite d'entretiens, la consultation d'archives et une analyse quantitative d'offres, consiste à dégager *les conditions sociales dans lesquelles des offres à temps partiel sont proposées à des chômeurs* par les conseillers ou les dispositifs d'intermédiation. Elle indique la production d'attitudes à l'égard du temps (différemment contraintes chez les conseillers et chez les chômeurs), qui

¹ Vincent DUBOIS, « Politique au guichet, politiques du guichet », in *Politiques publiques 2. Des politiques pour changer la société*, Presses de Sciences Po., pp. 265-286.

² Jean RÉMY, Liliane VOYÉ et Emile SERVAIS, *Produire ou reproduire? Une sociologie de la vie quotidienne*, Bruxelles, Les éditions vie ouvrière, 1978, p. 89.

³ Didier DEMAZIÈRE, *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin, 2003.

⁴ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996.

⁵ William GROSSIN, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès éditions, 1996.

⁶ 8 % à Pôle emploi, 10 % au Jobcenter, 11 % à l'Arbeitsagentur, dans nos observations (N=309).

⁷ Dorothy SMITH, « Texts and the ontology of organizations and institutions », *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, 2001, vol. 7, n° 2, pp. 159-198.

constituent la base de tout système économique¹. Elle retrace le circuit des heures d'emploi au sein des agences d'intermédiation, depuis leur expression inaugurale lors de l'inscription, jusqu'à la mise en relation avec des offres collectées dans les agences.

Le sens des heures

Une fois le cadre théorique d'analyse fixé, nous pouvons mettre en ordre les données². Dans les organismes étudiés, le temps d'emploi joue plusieurs rôles. Nous les distinguons ici pour isoler chacune de ses dimensions, souvent entremêlées au cours des interactions. En effet, les heures constituent à la fois un outil de gestion administrative des usagers, un outil professionnel d'orientation des personnes et un outil d'arbitrage des conflits économiques.

Le temps d'emploi, critère de gestion dans une administration

Les heures d'emploi sont un critère administratif, mobilisé pour allouer des « identités de papier » aux chômeurs, dont le statut de chômeur repose sur un ensemble d'enregistrements et de codages³. Le nombre d'heures travaillées préalablement est un critère pour évaluer l'éligibilité des personnes, fixer la durée des indemnités et en déterminer le montant. Le nombre d'heures souhaitées est un critère pour pondérer la manière d'accompagner l'individu. Le nombre d'heures éventuellement exercées en parallèle est un critère pour classer les personnes dans les catégories institutionnelles, les enregistrer dans les bases de données et en tirer des publications statistiques. En conséquence, *les transactions temporelles ont une fonction administrative*.

Le chômage ne résulte en effet pas d'un simple processus marchand (il n'est pas renégocié à chaque fois entre les vendeurs et les acheteurs de la force de travail), mais prend place dans une institution, c'est-à-dire dans un « système d'attentes réciproques dont la stabilité

¹ Pierre BOURDIEU, Alain DARDEL, Jean-Paul RIVET et Claude SEIBEL, *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris - La Haye, Mouton, 1963.

² Sur le précepte selon lequel « we don't start with data, we start with theory », voir Michael BURAWOY, *The Extended Case Method. Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*, Berkeley, Los Angeles, London, University of California Press, 2009, p. 13.

³ Gérard NOIRIEL, « L'identification des citoyens. Naissance de l'état civil républicain », *Genèses*, 1993, vol. 13, n° 1, pp. 3-28.

est garantie par des règles et des règlements et/ou par des dispositifs de repérage et de classement »¹. Il n'y a de chômage que parce que des agences en reconduisent le sens au quotidien et en attribuent l'identité, par l'intermédiaire des professionnels². Les conseillers y exercent au nom de l'agence et non pas en leur nom propre, en s'appuyant sur des modes collectifs de pensée institués³. Les transactions temporelles ont lieu dans un espace particulier, à l'interface entre le marché et l'autorité publique. Les conseillers sont à la fois en relation avec les acteurs économiques (employeurs, chômeurs) et dans une relation de subordination vis-à-vis d'acteurs administratifs regroupés dans des directions hiérarchiques. *Les transactions temporelles sont accomplies au nom d'une institution d'intermédiation.*

En France, l'opérateur unique Pôle emploi est créé en 2008, pour assurer l'intermédiation et l'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi. En Allemagne, le monopole de la *Bundesagentur für Arbeit* est un héritage ancien⁴, même s'il est désormais partagé pour certains chômeurs avec les municipalités depuis le début des années 2000, dans le cadre de *Jobcenter* qui accueillent les chômeurs dépourvus de droits à l'assurance-chômage (soit la majorité d'entre eux). Dans ces organismes spécialisés, *les transactions temporelles engagent le statut des chômeurs*. Elles déterminent en partie le découpage en différentes catégories des chômeurs, aussi bien aux yeux des conseillers que pour les chômeurs eux-mêmes. Par ce biais, les transactions temporelles permettent d'affecter les chômeurs à d'autres catégories administratives de classement, pour pondérer leur droit à des aides, à des formations ou à des niveaux d'indemnisation. La discussion des temporalités est donc nécessaire pour classer les demandeurs, à la fois dans le chômage par rapport au salariat, mais aussi entre les différentes catégories statistiques ou administratives de chômeurs. *Il n'y a pas de chômage sans enregistrement temporel.*

L'activité administrative et la production de données statistiques distinguent les agences d'intermédiation étudiées des six autres types d'intermédiaires sur le marché de l'emploi. Les associations en délégation de service public, les autres intermédiaires publics, les centres

¹ Jacques LAGROYE, *Sociologie politique*, Presses de Sciences Po. et Dalloz, 1997, p. 151.

² François EYMARD-DUVERNAY, « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques », in *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, Peter Lang, p. 292.

³ Mary DOUGLAS, *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte, 1999.

⁴ Sous l'appellation successive de *Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung* (1927-1938), *Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung* (1952-1969), *Bundesanstalt für Arbeit* (1969-2004), *Bundesagentur für Arbeit* (2004-). Cette institution à l'histoire longue a été éclipsée de 1938 à 1952, par la reprise sous tutelle ministérielle directe national-socialiste, puis par les autorités alliées d'occupation.

scolaires, les organismes sectoriels, les cabinets de recrutement ou les sociétés d'intérim ne cumulent pas ces deux fonctions, voire n'en ont aucune¹. Aussi, les heures jouent un rôle spécifique dans le service public d'emploi, ce qui le singularise par rapport aux autres intermédiaires.

Le temps d'emploi, outil professionnel dans une gare de triage

Le temps d'emploi recherché par les chômeurs constitue aussi un outil entre les mains de « professionnels du marché »², grâce auquel les conseillers peuvent sélectionner ou repousser des offres d'emploi. Lorsqu'un individu restreint les offres recherchées aux offres à temps plein, il élimine une partie des offres disponibles. D'un endroit à l'autre, les effets de ces sélections varient, selon les stratégies patronales et les configurations productives. *Les transactions temporelles ont une dimension instrumentale*. Leur manipulation répond à un souci de poursuivre le mandat d'intermédiation, c'est-à-dire d'accompagner les chômeurs vers le retour à l'emploi et les employeurs vers le recrutement, en assurant la compatibilité entre les demandes des uns et les exigences des autres.

Les intermédiaires publics d'emploi sont positionnés à l'intersection de plusieurs flux marchands. La plus petite agence locale reçoit plusieurs milliers d'offres et de demandes chaque année. Les directions et les conseillers tentent en conséquence d'administrer ces flux, de les orienter, les segmenter et les contrôler. En même temps, elles sont régulièrement bousculées ou déstabilisées par ses variations. *Les transactions temporelles répondent à un souci de contrôle du marché*.

Cette perspective s'inscrit dans la continuité des travaux séminaux de Robert Salais, qui redéfinit le chômage en 1980 comme un phénomène de file d'attente³. Pour cela, il suit les flux d'entrée et de sortie entre trois catégories de population : chômeurs, inactifs, actifs occupés. Il rappelle que les mouvements sont toujours équivoques (le chômage peut diminuer sans qu'aucun nouvel emploi ne soit créé, à condition que les anciens chômeurs quittent le marché

¹ Nous reprenons cette liste à partir de Christian BESSY et Guillemette de LARQUIER, « Diversité et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, 2010, XXV, n° 2, pp. 227-270.

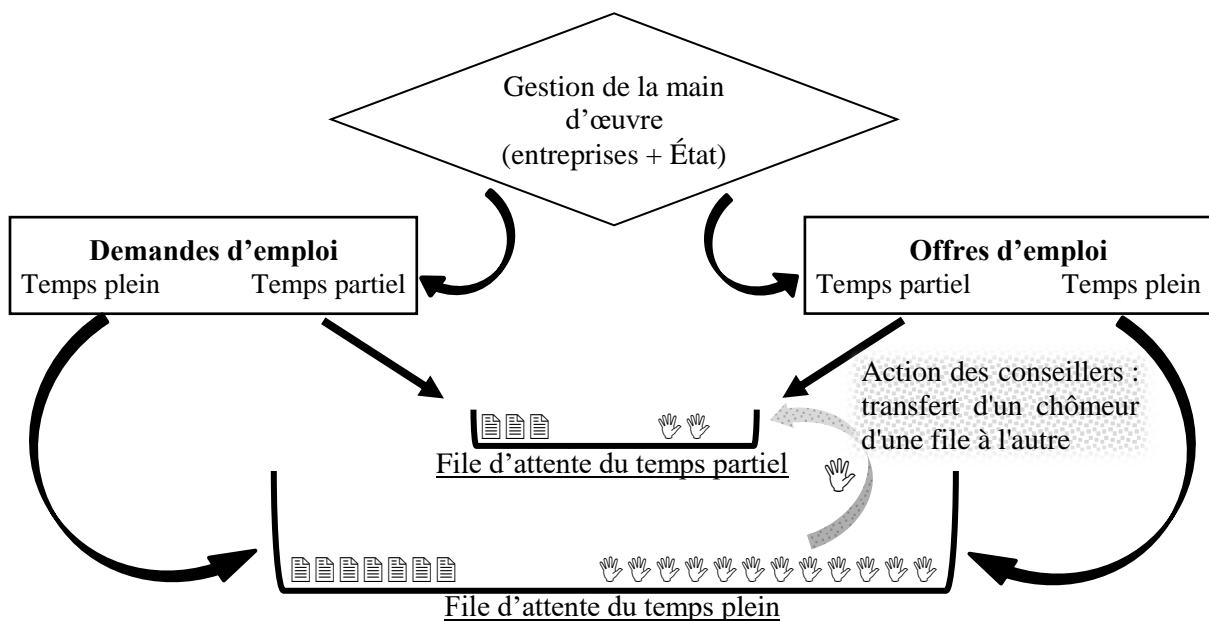
² Franck COCHOY et Sophie DUBUISSON-QUELLIER, « Introduction. Les professionnels du marché : vers une sociologie du travail marchand », *Sociologie du travail*, 2000, vol. 3, n° 42, pp. 359-368.

³ Robert SALAIS, « Le chômage : un phénomène de file d'attente », *Économie et statistique*, 1980, vol. 123, n° 1, pp. 67-78.

de l'emploi pour rejoindre la population inactive) et souligne que les conditions d'entrée et de sortie du chômage ne peuvent pas être observées séparément. En confrontant les flux d'offres et de demande, d'une catégorie à l'autre, il montre que les caractéristiques individuelles ne sont pas nécessaires pour comprendre l'évolution du niveau du chômage. Il conceptualise ce dernier comme un fait social indépendant des pratiques des chômeurs.

En se penchant sur les transactions temporelles, nous pouvons prolonger cette perspective en l'enrichissant de *files d'attente temporelles*. En effet, certaines offres sont associées à des temporalités spécifiques exigées par les employeurs. De même, certains demandeurs recherchent des temporalités particulières adaptées à leur situation. Les chômeurs à la recherche d'un emploi à mi-temps constituent une file d'attente spécifique face aux employeurs distribuant des offres à mi-temps. Des files d'attente partielles organisent ainsi la rencontre entre les flux particuliers. Mais dans une situation de pénurie, les demandeurs (ou, dans une moindre mesure et dans le cadre d'une prochaine diffusion d'offre, les employeurs) peuvent changer de file d'attente ou se positionner dans plusieurs simultanément. Un chômeur situé dans la file d'attente du temps plein, s'il ne parvient pas à accéder à une embauche, est susceptible de se déclarer en attente dans la file du temps partiel. *Les transactions temporelles visent à (multi-)positionner les individus dans les files d'attentes temporelles* (schéma I).

Schéma I : Les files d'attente du chômage



INTERVENTION DES AGENCES POUR L'EMPLOI

Les agences n'interviennent donc pas sur le niveau du chômage, mais *les conseillers agissent sur sa distribution* en accompagnant les demandeurs d'emploi entre les différentes files d'attente¹. « Détachés des situations de travail »², les conseillers négocient les propriétés de recherche individuelle des chômeurs, par le biais de conseils, de recommandations ou d'injonctions. Ces actions ont pour objectif de changer les chômeurs de file d'attente, en amont des épreuves de recrutement. Ce faisant, les conseillers n'exercent pas d'influence sur le nombre d'offres en circulation et donc le niveau de la privation d'emploi, mais ils interviennent sur la distribution de la privation d'emploi et sur la qualité des postes occupés.

En étudiant les transactions temporelles, nous rappelons que les politiques publiques d'emploi sont influencées par les acteurs qui les délivrent, les conseillers en première ligne³. Nous savons que les intermédiaires façonnent le marché lorsqu'ils allouent des informations⁴, qu'ils interviennent dans les épreuves de recrutement⁵ ou qu'ils négocient avec les employeurs concernant les offres⁶. Leur perception du rôle de conseiller est cruciale pour orienter leur mandat⁷. Mais ici, nous insistons spécifiquement sur la *construction temporelle du marché*, car le temps d'emploi est un paramètre étonnamment absent de la littérature sur les pratiques des intermédiaires.

Les transactions temporelles sont guidées par une même préoccupation de tous les conseillers, quelle que soit l'agence : valoriser les chômeurs reçus pour les aider à revenir à l'emploi. Cette valorisation a lieu dans trois registres distincts, celui du marché (la valeur du chômeur par rapport à ses concurrents), celui de l'institution (la valeur du chômeur par rapport à ses homologues) et celui de la réglementation (la valeur du chômeur par rapport à ses devoirs

¹ Sauf lorsque des employeurs sont convaincus d'ouvrir un nouveau poste par des conseillers qui les démarchent ou lorsque des chômeurs sans aucun lien avec le marché de l'emploi sont rapprochés d'offres d'emploi non-pourvues qui leur correspondent.

² Emmanuelle MARCHAL et Marie-Christine BUREAU, « Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail », *Revue française de sociologie*, 2009, vol. 3, n° 50, p. 588.

³ Bernard SIMONIN, « Introduction », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 34, pp. VII-XXVI.

⁴ Christian BESSY et François EYMARD-DUVERNAY, *Les intermédiaires du marché du travail*, PUF/CEE, n°36, 1997.

⁵ Emmanuelle MARCHAL, *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, op. cit.

⁶ Laurence LIZÉ, « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi : quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et emploi*, 2000, n° 83, pp. 97-114.

⁷ Le lien entre représentations locales et logiques d'intermédiation apparaît particulièrement chez Cécile BARON, Marie-Christine BUREAU, Colette LEYMARIE et Patrick NIVOLLE, « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, 1995, n° 34, PUF (Cahiers du CEE), Paris, pp. 171-197, et chez Corrado DELFINI et Didier DEMAZIÈRE, « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et emploi*, 2000, n° 81, pp. 27-40.

objectivés)¹. Lorsqu'ils valorisent certains chômeurs, mettent en avant leurs qualités, leur délivrent des prestations, les conseillers leur donnent des chances supérieures à celles de leurs concurrents pour rejoindre le flux des chômeurs qui se déverse dans le stock des salariés. Ils modifient l'ordre dans lequel sont positionnés les chômeurs tout au long de la file d'attente du chômage. Mais parfois, cette valorisation est associée à des requalifications du temps d'emploi. Cette thèse propose donc de concevoir les intermédiaires publics de marché, à partir des conseillers à l'emploi, comme des *prescripteurs temporels* de la demande².

Le temps d'emploi, jugement d'arbitrage sur le marché

L'étude du temps d'emploi permet aussi d'avancer la compréhension générale des rapports de force sur le marché de l'emploi et du fonctionnement de l'économie contemporaine. Nous considérons que chaque transaction temporelle participe de l'institution de la force de travail, en orientant sa valeur et son degré de marchandisation. Pour l'illustrer, nous étudions *les temporalités en tant qu'objets conflictuels* situés dans la dynamique capitaliste.

Sur le marché, chaque durée d'emploi singulière peut devenir une ressource rare, selon les souhaits respectifs des offreurs et des demandeurs de travail. À tout moment, le nombre d'heures travaillées est un enjeu de lutte pour différents groupes sociaux : les chômeurs désirent des heures d'emploi, certains salariés en souhaitent plus qu'ils n'en ont, d'autres moins, tandis que les employeurs essaient d'ajuster les heures contractuelles à leurs besoins. Nous pointons une *contradiction* entre des exigences sociales de part et d'autres du guichet, qui confère aux conseillers le mandat de *résoudre des contradictions* pour assurer la viabilité du marché³.

En entrant dans les agences pour l'emploi, nous posons le pied dans un espace d'arbitrage. Par le moindre conseil qu'ils délivrent, les conseillers interviennent dans le rapport entre chômeurs et employeurs, même lorsqu'ils souhaitent s'en préserver. Qu'ils recommandent de ne rechercher que des emplois à temps plein, ils contrarient les souhaits des

¹ Jean-Marie PILLON, *Pôle emploi. Gérer le chômage de masse*, Presses Universitaires de Rennes, 2017.

² Cela ne signifie pas qu'ils s'en abstiennent en traitant les offres, mais que nous n'y avons pas assisté dans le cadre de notre orientation de recherche consacrée à la demande.

³ Rejoignant la « société active » de Polanyi ou la « société civile » d'Antonio Gramsci, dont les pratiques sont cruciales pour rendre soutenable le capitalisme de leur époque. Voir Michael BURAWOY, « For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi », *Politics & Society*, 2003, vol. 31, n° 2, pp. 193-261.

employeurs à temps partiel ou des chômeurs soucieux de ralentir leur rythme de vie. Qu'ils préconisent d'accepter la moindre offre à partir d'une heure hebdomadaire, ils font violence aux désirs de nombreux chômeurs ou aux employeurs incapables de soutenir une telle concurrence. Les transactions temporelles sont donc aussi des *prises de position* dans le conflit.

Les missions historiques du placement public ont consisté à mobiliser la force de travail, à la répartir dans le pays et à l'orienter vers des branches particulières, soit en déshérence, soit dont le capital se concentrait de façon exponentielle, selon les priorités politiques¹. Les agences pour l'emploi sont situées *au cœur de la double dynamique capitaliste de la marchandisation* (conflits polanyiens, théorisés par Karl Polanyi) *et de l'exploitation* (conflits marxien, théorisés par Karl Marx)². Leurs conseillers interviennent dans les conflits polanyiens en départageant ce qui est commercialisable ou non dans la force de travail : durée, rythme, horaires, structures, prévision... À partir de combien d'heures hebdomadaires présentent-ils une offre aux chômeurs ? Cet arbitrage se traduit régulièrement par un *désencastrement* des temps d'emploi, c'est-à-dire soit la possibilité de mise en marché de certains objets nouveaux (un temps de travail accru, un rythme ou un horaire désormais autorisé), soit la normalisation d'objets déjà sur le marché mais avec un statut réglementé exceptionnel (baisse de l'écart de prix entre les heures normales et les heures supplémentaires, complémentaires, nocturnes ou en fin de semaine)³. Il apparaît au guichet lorsque la force de travail des usagers est mise sur le marché dans des conditions temporelles qu'ils ne demandaient pas⁴. Mais les conseillers interviennent également dans les conflits marxien en déterminant la valeur économique de la force de travail. À partir de quel taux salarial devient-elle envisageable ? Ils modulent ainsi le niveau d'exploitation jugé acceptable de la force de travail – en entendant le terme d'exploitation comme le bien-être de certains acteurs reposant sur la privation d'autrui, dans une relation fondée par leur accès exclusif à des ressources leur conférant un avantage matériel dérivé du travail des autres⁵.

¹ Jean-Paul DE GAUDEMAR, *La mobilisation générale*, Éditions du Champ urbain, 1979.

² Pour reprendre la distinction proposée par Beverly SILVER, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge University Press, Cambridge Studies in Comparative Politics, 2003.

³ Karl POLANYI, *La grande transformation*, Gallimard, 1983.

⁴ Nous comprenons ici l'économie comme les activités « de l'homme vis-à-vis de ses semblables et de la nature pour obtenir sa subsistance », in Karl POLANYI, *La Subsistance de l'Homme. La place de l'économie dans l'histoire et la société*, Flammarion, 2011, p. 59.

⁵ Michael BURAWOY et Erik Olin WRIGHT, « Sociological Marxism », in *Handbook of Sociological Theory*, New York, Kluwer Academic / Plenum Publishers, p. 471.

Au sein des agences, les transactions temporelles ne correspondent pas qu'à un arbitrage entre chômeurs et employeurs, mais également à un arbitrage plus général entre capital et travail. Le statut de chômeur a en effet deux faces. D'un côté, il désigne une mise à l'écart du marché de l'emploi. De l'autre, le chômeur est un salarié potentiel, en concurrence avec les autres chômeurs comme avec les personnes déjà en poste. De manière individuelle, le chômeur est privé d'emploi. De manière relationnelle, le chômeur est en relation avec les autres chômeurs et les détenteurs d'emploi, prêt à les remplacer, par exemple à des durées d'emploi inférieures, à des rythmes horaires plus pénibles ou à des horaires plus éclatés. Cette duplicité est singulièrement pointée par le concept « d'armée industrielle de réserve », qui mêle les travailleurs à temps partiel et les chômeurs dans une « armée de réserve flottante »¹ regroupant les masses qui échouent à travailler le nombre d'heures souhaité. Les chômeurs entrent donc en relation indirecte avec les salariés, via un ensemble d'institutions du « champ de forces »² que constitue le marché de l'emploi.

Les transactions temporelles observées orientent à tout moment le pendule historique entre les deux tensions du capitalisme (schéma II). D'ouest en est, la force de travail se déplace entre deux pôles polanyiens : la marchandisation totale de la force de travail (tout paramètre est achetable et vendable)³ et la démarchandisation totale de la force de travail (aucun paramètre n'est négociable). Du nord au sud, la force de travail est orientée entre deux pôles marxien : l'exploitation maximale de la force de travail (réduction à zéro du travail payé) et l'absence totale d'exploitation (réduction à zéro du surtravail).

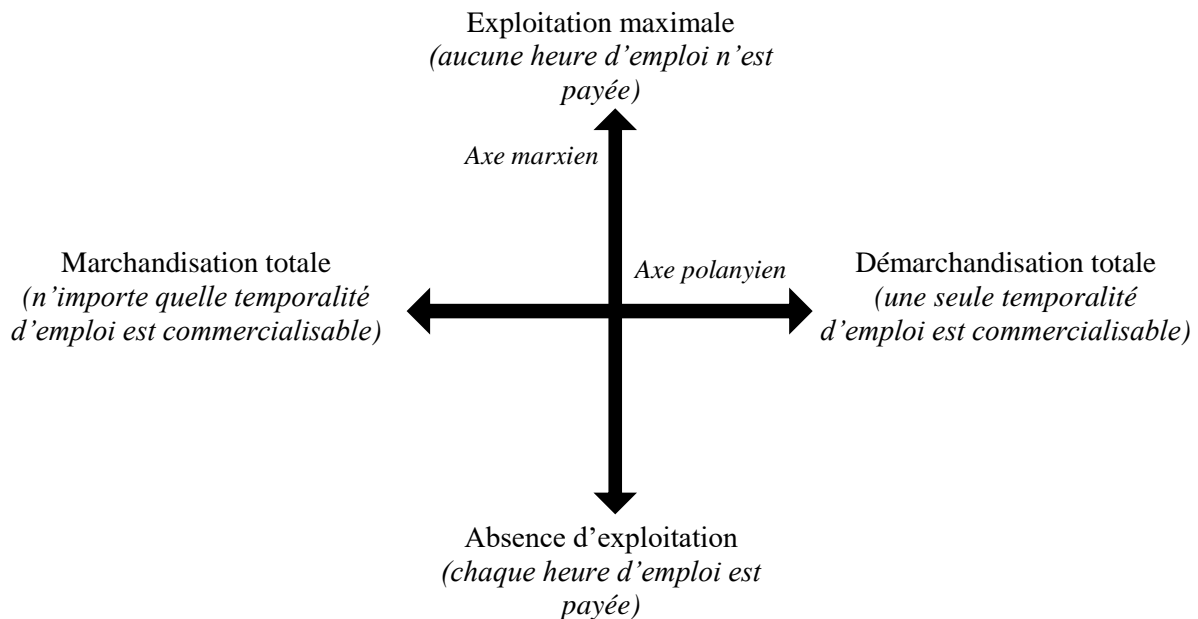
L'intensité du désencastrément et de l'exploitation est indexée sur la dépendance des conseillers au marché local de l'emploi et sur l'affinité entre les dispositifs sociotechniques et les stratégies des employeurs. Suivre le temps d'emploi renseigne sur l'autonomie ou la subordination de différents ordres du social dans l'économie⁴. Paradoxalement, l'institutionnalisation et le désencastrément ne constituent pas des processus opposés. En étudiant les conditions sociales de la prise en charge institutionnelle du chômage, nous observons l'exposition variable de la force de travail à la marchandisation et à l'exploitation.

¹ Karl MARX, *Le Capital. Livre premier*, PUF, Quadrige, 1993.

² Edward THOMPSON, « Eighteenth-Century English Society. Class Struggle without Class? », *Social History*, 1978, vol. 3, pp. 133-165.

³ La « marchandisation » polanyienne est le pendant de la « déstandardisation » de l'emploi chez d'autres auteurs, voir Sigrid BETZELT et Silke BOTHFELD, *Activation and Labour Market Reforms in Europe: Challenges to Social Citizenship*, Palgrave Macmillan, 2011, pp. 108-113.

⁴ Ronan LE VELLY, « Le problème du désencastrément », *La revue du Mauss*, 2007, n° 29, pp. 241-256.

Schéma II : Dynamiques temporelles de la force de travail

En montrant comment la prise en charge des chômeurs influence le temps d'emploi, nous défendons l'idée que les rapports de production ne jouent pas simplement à l'intérieur des usines ou derrière les comptoirs des services. Enquêter dans les espaces productifs du salariat ne suffit pas à cerner les « rapports de production »¹. Ils sont aussi pérennisés dans des organismes où la force de travail circule, est codée et calibrée.

Les régulations du temps d'emploi

L'étude des transactions temporelles est menée à partir d'un croisement théorique entre la sociologie de l'action publique et la sociologie économique. Notre objectif consiste à montrer ce que l'organisation de l'intermédiation publique produit comme effets sur le temps d'emploi recherché par les chômeurs, donc le temps d'emploi de (certains) futurs salariés. Afin d'en restituer les résultats, nous mobilisons le concept de régulation. Il nous permet de distinguer trois modes de régulation du temps d'emploi des chômeurs et de restituer de manière structurée les transactions temporelles, en fonction de leurs objectifs respectifs.

¹ Michael BURAWOY et Erik Olin WRIGHT, « Sociological Marxism », *op. cit.*, p. 469.

Morphologie bureaucratique et morphologie du marché

Les transactions temporelles sont produites par le croisement du pouvoir discrétionnaire des conseillers, des règles qui orientent leur activité et de l'instrumentation de l'action publique. La transformation des transactions temporelles en bifurcations temporelles dépend des ressources et de la position sociale des chômeurs. Ainsi, la morphologie de l'intermédiation publique influence la morphologie temporelle de l'emploi (la répartition des horaires de travail parmi la main d'œuvre). Notre thèse vise à mettre en évidence les points de rencontre entre la première et la seconde. Ce faisant, nous considérons la production institutionnelle du temps partiel comme une *ruse de la mise en œuvre*, c'est-à-dire l'atteinte régulière d'un objectif non-prescrit, uniquement imputable à un contexte particulier d'activité¹.

La thèse entend contribuer à la sociologie économique du marché de l'emploi et à la sociologie de la mise en œuvre de l'action publique. Ces courants introduisent deux postulats de départ, soit respectivement l'indétermination systématique de l'action publique² et le marché comme espace organisé, coordonné par des institutions³. D'un côté, nous expliquons les ressorts des décisions prises par les agents administratifs, concernant le temps d'emploi des usagers⁴. Nous montrons que ces décisions se traduisent par des catégorisations indigènes, sans cesse renouvelées, qui posent les bases de futures décisions⁵. En même temps, retraçant les transactions qui déterminent l'allocation d'une temporalité d'emploi, nous nous attachons à la construction sociale des rapports marchands, c'est-à-dire au travail (intentionnel ou non) accompli par des acteurs sociaux pour donner vie aux relations marchandes et leur fournir des normes qui guident l'action, en-dehors des prix⁶.

¹ Vincent DUBOIS, « Politique au guichet, politiques du guichet », *op. cit.*

² Vincent DUBOIS, *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*, Paris, Economica, 1999, Jean-Marc WELLER, *L'État au guichet: sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.

³ Marie-France GARCIA, « La construction sociale d'un marché parfait », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986, vol. 65, n° 1, pp. 2-13.

⁴ Jean-Marc WELLER, « Le travail administratif, le droit et le principe de proximité », *L'année sociologique*, 2003, vol. 2, n° 53, pp. 431-458.

⁵ Didier DEMAZIÈRE, *Le chômage en crise. La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, PUL, 1992.

⁶ Philippe STEINER, « Le marché selon la sociologie économique », *Revue européenne des sciences sociales*, 2005, vol. 43, n° 132, pp. 31-64.

Les rencontres entre chômeurs et conseillers sont orientées par des règles et encadrées par des instruments. Deux types de règles sont déterminants pour comprendre les transactions temporelles. Certaines fixent les barèmes d'indemnisation au niveau national. Les pratiques temporelles génèrent plus ou moins de revenus et peuvent être considérées comme des gains plus ou moins importants, voire comme des pertes lorsque des revenus complémentaires sont intégralement déduits des allocations chômage. Les individus sont parfois ajustés à ces instruments, lorsqu'ils voient leur travail rémunéré de manière jugée convenable ou bien désajustés, lorsqu'ils éprouvent le sentiment d'une saisie financière. Ensuite, les règles de contrôle des chômeurs déterminent les scénarios que doit invoquer un conseiller pour exercer une sanction. Ils se sont élargis depuis les années 1970, en même temps que le contenu des sanctions était durci¹. Par ailleurs, des instruments encadrent aussi les transactions temporelles, notamment des *progiciels d'indemnisation*. Ils circonscrivent les mises en relation envisageables, selon les cases et les menus déroulants qui y sont disponibles. La recherche d'emploi prend la forme d'appariements durant les entretiens, c'est-à-dire de rapprochements numériques dans les bases de données entre des profils de chômeurs et des offres stockées. Cette traduction graphique des aspirations temporelles cristallise le dicible et l'indicible².

Cependant, dans ce cadre, les conseillers discutent les heures d'emploi sans supervision. Devant leur écran d'ordinateur, au téléphone ou en rendez-vous physique, ils gèrent les interactions et prennent des décisions de manière isolée. *Les négociations temporelles sont traversées par un pouvoir discrétionnaire*. Aucun progiciel n'enregistre les changements dans les profils des chômeurs et leurs raisons, ni les types d'appariement qui sont tentés. Tout abaissement ou élévation du nombre d'heures recherchées par un chômeur passe inaperçu aux yeux de la direction. Il n'y a pas non plus de production de données à propos des durées d'emploi recherchées par les usagers. Même au niveau national, les pratiques d'intermédiation et le temps d'emploi ne sont jamais mis en relation dans des textes officiels. Nulle consigne, nulle réglementation n'exige des conseillers qu'ils abaissent le nombre d'heures recherchées

¹ Pour le cas allemand en *Jobcenter*, voir Christoph BUTTERWEGGE, *Hartz IV und die Folgen - auf dem Weg in eine andere Republik?*, Beltz Juventa, 2015, et pour une comparaison entre les deux organismes allemands, voir Sofia DAVILLA, *Die Eigenverantwortung im SGB III und SGB II: Obliegenheiten und Sanktionen zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit*, Peter Lang, 2010. Pour le cas français, voir Vincent DUBOIS, Emmanuel PIERRU et Jean-Matthieu MEON, *Le contrôle des chômeurs* [Rapport], GSPE-Dares, Ministère du travail, 2006.

² Jack GOODY, *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, Paris, Éditions de Minuit, 1979.

par les chômeurs. Malgré cette absence de prescription, des transactions temporelles apparaissent régulièrement au sein du service public d'emploi.

Les agents assurent donc une politique temporelle informelle, influencée par leurs dispositions personnelles et l'organisation du travail¹. Ils prennent des décisions dans le cadre de tensions spécifiques au service public d'emploi : ils oscillent entre diverses logiques d'action², sont tiraillés entre les perspectives économiques et les perspectives sociales³ ou entre la fidélité à l'institution et la fidélité aux chômeurs⁴. Pour comprendre le traitement des temporalités dans cet univers, il est nécessaire d'accéder aux *situations de pouvoir discrétionnaire*. Par « pouvoir discrétionnaire », nous entendons la capacité des conseillers à faire des choix parmi un ensemble d'options antinomiques, alors qu'ils appliquent un règlement ou une loi. L'antinomie des options distingue le pouvoir discrétionnaire de la simple marge de manœuvre⁵. L'invention politique n'a pas seulement cours dans des réunions au sein de bureaux fermés à clé, loin du regard des usagers, mais directement dans des face-à-face qui incarnent « la continuation du *policy-making* par d'autres moyens »⁶. La diffusion du temps partiel est le produit d'interactions sous contrainte instrumentée et orientées en fonction de règles⁷.

Les transactions temporelles ont un effet sur le marché de l'emploi, car elles redistribuent des places marchandes. Les statuts temporels d'emploi dépendent des ressources mobilisées par les chômeurs en entretien. Certains d'entre eux parviennent à défendre ou améliorer leurs critères de recherche d'emploi, y compris par rapport au dernier poste occupé⁸. Inversement, des chômeurs faiblement dotés voient leurs souhaits temporels rapidement écartés et revus à la

¹ Voir les travaux séminaux à ce propos de Michael LIPSKY, *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*, New York, Russell sage foundation, 1980 et Jeffrey MANDITCH PROTAS, *People-Processing: The Street-Level Bureaucrat in Public Service Bureaucracies*, Lexington, Heath, 1979. Ultérieurement, ces intuitions ont été retravaillées en France avec des cadres théoriques différents par Vincent DUBOIS, *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*, Paris, Economica, 1999, par Jean-Marc WELLER, *L'État au guichet: sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999 ou encore Luc DEROCHE et Gilles JEANNOT, *L'action publique au travail*, Octarès éditions, 2004.

² Jean-Louis MEYER, « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, 1998, vol. 40, n° 3, pp. 345-364.

³ Jean-Michel BONVIN et Eric MOACHON, « Les dilemmes des conseillers des agences publiques pour l'emploi en Suisse », *SociologieS [En ligne]*, 2010.

⁴ Yolande BENARROSH, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE: l'institution entre don et contrat*, L'Harmattan, 2006.

⁵ Aussi nommé « pouvoir bureaucratique », en tant que « liberté de choisir entre l'application rigoriste et stricte de la règle et la transgression pure et simple », chez Pierre BOURDIEU, *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil, 2002, p. 203.

⁶ Robert L. LINEBERRY, *American Public Policy*, New York, Harper and Row, 1977, p. 71.

⁷ Vincent DUBOIS, « Ethnographier l'action publique. Les transformations de l'État social au prisme de l'enquête de terrain », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 1, n° 1, pp. 83-101.

⁸ Michel MESSU, « L'État-providence et ses victimes », *Revue française de science politique*, 1990, vol. 40, n° 1, pp. 81-97.

baisse. Mais les statuts temporels dépendent aussi d'adéquations contingentes. L'ajustement entre les souhaits temporels des chômeurs et les instruments de saisie ou les règles d'indemnisation pèse sur le nombre d'heures recherchées.

A l'inverse, les positions tenues sur le marché, notamment visibles par le curriculum-vitae ou les dernières attestations d'employeurs, influencent le traitement institutionnel. Elles déterminent l'investissement des conseillers dans la négociation des paramètres d'emploi, selon les besoins évalués du chômeur. Les chômeurs fournissant des indices de valeur marchande sont exemptés de transactions temporelles. D'un site à l'autre, les caractéristiques valorisées ne sont toutefois pas identiques et la valeur marchande sur un site peut correspondre à une valeur moindre ailleurs. La hiérarchie marchande pondère la hiérarchie administrative : le « mauvais chômeur » au titre de ses devoirs peut être un « bon chômeur » sans difficulté à retrouver un emploi. Face à tel conseiller, il échappe à toute remarque, alors qu'il subit une transaction temporelle à but disciplinaire face à un autre. La hiérarchie administrative est alors exportée dans la hiérarchie du marché.

Ce type d'approche par les interactions administratives a deux ambitions. D'abord, elle entend pointer des pratiques informelles de l'activité administrative qui expliquent d'autres phénomènes sociaux sinon inintelligibles ou constituent une variable explicative structurelle¹. C'est le cas dans notre travail, lorsque nous montrons la mise en œuvre d'une politique officieuse de requalification des temps d'emploi. Ensuite, elle contourne les « mystifications »² incorporées aux récits que tiennent les représentants des institutions sur eux-mêmes. En accumulant des *verbatim* d'entretien ou des carnets d'observation, nous esquissons un véritable « paysage social »³ dans les bureaucraties publiques. Ce faisant, nous observons deux types de bureaucratie : la bureaucratie officielle telle qu'elle est perçue et la bureaucratie réelle, telle qu'elle produit de l'action publique, deux catégories qui ne s'opposent pas mais s'influencent réciproquement⁴.

¹ Vincent DUBOIS, « Ethnographier l'action publique. Les transformations de l'État social au prisme de l'enquête de terrain », *op. cit.*

² Josiah HEYMAN, « Putting Power into the Anthropology of Bureaucracy: The Immigration and Naturalization Service at the Mexico-United States Border », *Current Anthropology*, 1995, vol. 36, p. 261.

³ Pierre-Étienne WILL, « Bourdieu, l'État et l'expérience chinoise », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2014, vol. 1, n° 201-202, p. 91.

⁴ Pierre-Étienne WILL, « Bureaucratie officielle et bureaucratie réelle : sur quelques dilemmes de l'administration impériale à l'époque des Qing », *Etudes chinoises*, 1989, vol. 8, n° 1, pp. 69-142.

Une typologie des modes de régulation

Comment rendre intelligible ce croisement entre action publique et construction du marché au sein des agences pour l'emploi ? Comment constituer des catégories homogènes de perception des transactions temporelles, susceptibles de les regrouper selon leur sens ? Pour cela, nous avons classé les transactions temporelles entre trois *modes de régulation*, qui sont à chaque fois socialement situés, mais que l'on retrouve dans chacune des agences étudiées. Le concept de régulation permet de lier à chaque moment de la thèse les figures, les usages et la production des temporalités¹.

Nous entendons par régulation une manière d'orienter les conduites des personnes. La régulation circonscrit toujours un enjeu, ici les temporalités d'emploi que recherchent les chômeurs – plus exactement la forme textuelle stabilisée du temps d'emploi, au sein des profils de recherche. Elle est assurée par des acteurs légitimes, qui se reconnaissent entre eux le droit d'intervenir et négocient la mise en œuvre avec les bénéficiaires, ici les chômeurs.

Chacune des parties de la thèse s'intéresse à un des volets de la régulation temporelle. La première est centrée sur la régulation indemnitaire, c'est-à-dire une régulation par les barèmes d'indemnisation. Traitée dans la première partie, elle est orientée vers l'incitation à la reprise d'emploi, appuyée sur des outils monétaires proposés à distance et explicités en face-à-face. Elle est décidée par des acteurs politiques ou paritaires, assurée par des services spécifiques de calcul des droits et expliquée par les conseillers à l'emploi. Elle détermine un rapport réglementaire entre les temporalités et les revenus déclarés.

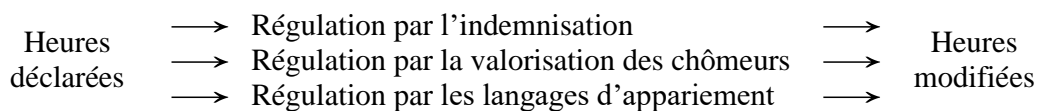
La seconde régulation prend la forme de l'engagement des professionnels dans leur mandat. À quoi aspirent les conseillers lorsqu'ils travaillent ? L'activité qui les motive au quotidien, sur laquelle repose leur engagement professionnel, consiste à valoriser les chômeurs pour les aider à retrouver un emploi. Pour cela, ils s'investissent à plusieurs niveaux : ils favorisent des mises en relation entre offre et demande et tentent d'assouplir les contraintes qui pèsent sur leur discrétion professionnelle. Ces deux formes d'engagement professionnel, qui prennent des formes différentes sur chacun des quatre terrains, sont traversées de tensions qui mettent en jeu le temps d'emploi des chômeurs.

¹ Claude DUBAR, « Présentation du numéro zéro de la Revue Temporalités », *Temporalités*, 2004, n° 0, pp. 1-4.

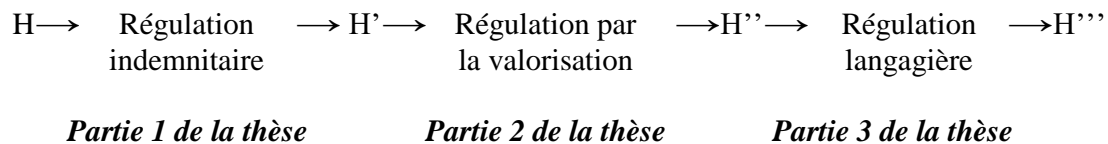
La troisième partie porte sur la régulation langagière. Cette régulation est orientée par les langages informatiques incorporés aux progiciels d'intermédiation, qui déterminent ce que les acteurs peuvent saisir et chercher en ligne. Elle est strictement instrumentée, c'est-à-dire qu'elle dépend des normes incluses dans les instruments d'action publique. Les acteurs négocient ainsi régulièrement, pour formuler des propositions compatibles avec ces instruments. L'architecture informatique, en imposant une terminologie ou une taxinomie spécifique, divise les chômeurs entre des individus ajustés et des individus déviants, au péril de leurs temporalités.

Ces trois types de régulation constituent le plan de la thèse. Ils peuvent être illustrés sous la forme d'un schéma, qui représente le circuit des requalifications horaires identifié dans les agences pour l'emploi. Il associe chaque partie de la thèse avec un des types de régulation (schéma III).

Schéma III : Circuit des heures dans les entretiens de face-à-face
(synchronique et diachronique)



Soit :



Les systèmes de régulation pèsent sur l'autonomie individuelle des personnes prises en charge dans les agences pour l'emploi, en ce qu'ils modifient leurs liens d'affiliation, leur capacité réflexive et la réciprocité des échanges sur le marché et dans l'institution¹. Ils rendent aussi visibles les différentes formes de domination temporelle, exercées par la fixation de temporalités non-souhaitées par les acteurs. Cette domination s'exerce de manière directe, par des interactions, mais aussi de manière indirecte, par des effets de concurrence ou des contraintes instrumentées. Elle est imposée, mais aussi consentie. En cela, l'assujettissement

¹ Silke BOTHFELD, *Individual autonomy, a normative and analytical core of welfare statehood*, Stockholm, Communication pour la conférence RC 19 « The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes », 2008.

n'est pas un antonyme de l'obéissance et la domination temporelle est la plupart du temps acceptée par les individus assujettis¹.

L'identification de ces trois régulations permet de penser de manière transversale et de passer d'une agence à l'autre en tenant l'unité des pratiques d'intermédiation. Mais les régulations ne sont pas univoques. Elles concernent des publics distincts dans chaque agence ou bien s'appliquent de manière différenciée entre publics. Elles ne sont pas non plus cohérentes, car elles orientent les temporalités des publics dans des sens parfois contradictoires au sein d'une même agence. Parfois, elles jouent à la hausse sur la durée hebdomadaire souhaitée, parfois (et plus souvent) à la baisse. Elles sont en outre traversées par des contradictions d'une régulation à l'autre, par exemple entre la régulation indemnitaire et la régulation par la valorisation. En emmenant les lecteurs dans chacun de ces modes de régulation temporelle, nous entendons partager avec eux les raisons sociales pour lesquelles les temporalités des chômeurs sont modifiées, les directions que prennent ces modifications, mais aussi les inégalités interindividuelles et institutionnelles entre chômeurs pour faire valoir leurs équations temporelles.

Une approche multisituée

Une démarche comparative peut être définie à partir de trois caractéristiques : les niveaux, les matériaux et les perspectives d'analyse². En l'occurrence, notre enquête consiste à identifier les transactions temporelles à l'œuvre dans le service public d'emploi français et allemand, à partir de l'étude de trois niveaux distincts (pays, organisme, agence locale). Pour cela, nous mobilisons des matériaux ethnographiques, quantitatifs ainsi que des archives. Ces démarches s'inscrivent dans le cadre d'une comparaison internationale des guichets, visant à identifier les causes des transactions temporelles en les référant aux différents niveaux d'analyse. Ce faisant, nous nous écartons des deux approches canoniques de la comparaison. Nous ne cherchons pas à saisir les fonctionnements nationaux (une temporalité allemande, une temporalité française), puisque nous désarticulons le système fonctionnel en variant les échelles

¹ Alf LÜDTKE, « La domination comme pratique sociale », *Sociétés contemporaines*, 2015, vol. 3-4, n° 99-100, pp. 17-63.

² Didier DEMAZIÈRE, Olivier GIRAUD et Michel LALLEMENT, « Comparer. Options et inflexions d'une pratique de recherche », *Sociologie du travail*, 2013, vol. 55, pp. 136-151.

et que nous observons deux systèmes allemands contradictoires d'un organisme à l'autre¹. Nous nous tenons surtout à distance de la comparaison à partir des « variétés de capitalisme », par scepticisme sur les indicateurs macrosociaux dont la codification et la normativité sont hors de contrôle et de toute façon incapables d'atteindre les phénomènes étudiés².

Pourquoi comparer ?

La production institutionnelle du temps partiel est-elle propre à un service public d'emploi ou constitue-t-elle un processus transversal ? Pour y répondre, nous développons une stratégie comparatiste, en confrontant des agences pour l'emploi allemandes à des agences pour l'emploi françaises. Nous cherchons à dégager le caractère *commun* de certains phénomènes et à le séparer des caractères *singuliers*, suivant la « méthode des différences »³ wéberienne. Quelles transactions temporelles voit-on à Pôle emploi ou dans les deux sortes d'agences qui accueillent les chômeurs allemands, les *Arbeitsagenturen* et les *Jobcenter* ?

La méthode comparative permet d'interroger des phénomènes qui apparaissaient naturels ou constants à l'observateur, en pointant leur variabilité historique et spatiale. Pour cela, l'enquête a été non seulement internationale mais aussi multi-située au sein de chacun des deux espaces nationaux. Le rôle des progiciels d'intermédiation dans la requalification des horaires de travail a été saisi à partir de l'arrivée sur un terrain étranger, où ces derniers exerçaient un effet différent. En outre, l'attention accordée aux institutions a souligné que le cadre national n'était pas propice à toutes les explications. La différence de traitement des chômeurs allemands, entre *Arbeitsagentur* et *Jobcenter* prouve que « le chômage » ne constitue pas une catégorie exclusivement nationale, mais aussi institutionnelle. Il y a des chômages allemands et des chômages français. Le refus de se cantonner au niveau national a été facilité par le dédoublement des organismes d'intermédiation allemandes. Elles rompent le cadre national, ce qui facilite en retour une approche multi-niveaux, pour maintenir la symétrie entre tous les niveaux d'action et ne pas perdre d'informations en négligeant un référentiel.

¹ Marc MAURICE, François SELLIER et Jean-Jacques SILVESTRE, *La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal : Allemagne-France*, ronéo, LEST, 1977.

² Peter HALL et David SOSKICE, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantages*, Oxford University Press, 2001.

³ Jean-Claude PASSERON, « Introduction. L'espace wébérien du raisonnement comparatif », in *Sociologie des religions*, Paris, Gallimard, p. 25.

La comparaison internationale a aussi fourni une ressource de taille pour surmonter les hésitations des conseillers et la réticence de certains à être observés, lorsqu'ils craignaient un pointage des mauvaises pratiques. En effet, certains conseillers étaient soucieux de prouver à quel point leur organisme était supérieur aux homologues. Cet investissement dans la concurrence institutionnelle (entre Pôle emploi et les agences allemandes ou entre les deux agences allemandes) a constitué une aide précieuse pour convaincre les conseillers de nous ouvrir la porte de leurs bureaux et de se livrer durant plusieurs heures. Ils concentraient leurs questions sur les points négatifs de l'agence homologue ou rivale et éprouvaient un sentiment de satisfaction à l'idée de prouver la supériorité de leur propre démarche ou de leurs propres méthodes de travail, auxquelles ils sont attachés. Le souci de représenter l'institution a donc contrecarré la crainte d'un contrôle hiérarchique via nos données et a constitué une forme d'intéressement des conseillers à l'étude. Ce travail leur montrera quelles formes d'emploi à temps partiel produisent chacune des configurations analysées et leur rappellera que leur action personnelle n'est pas le seul déterminant des trajectoires des chômeurs.

Comment comparer ?

Pour cette comparaison, nous avons procédé à une analyse « en contexte »¹, à partir de l'observation directe des pratiques et d'un partage des conditions de travail. Si le titre d'observateur diminue largement les contraintes vécues, il permet de les ressentir à de nombreuses reprises. Le choix d'entrer dans la comparaison par une pratique, celle des transactions temporelles, permet d'éviter l'écueil des raisonnements terme à terme². Le point d'entrée est ainsi le phénomène plutôt que la variable, ce qui n'est accessible que dans le cadre d'une ethnographie durant laquelle l'espace est intimement approprié.

Tableau I : Les trois échelles d'analyse

Agences	Échelle nationale	Échelle de l'organisme	Échelle territoriale
1	Allemagne	<i>Arbeitsagentur</i>	Commune de Sarre
2		<i>Jobcenter</i>	
3	France	Pôle emploi	Commune de Seine-Saint-Denis
4			Commune des Yvelines

¹ Michel LALLEMENT et Jan SPURK, *Stratégies internationales de la comparaison*, Paris, Éditions du CNRS, 2003.

² Léa LIMA et Monika STEFFEN, « Comparaisons internationales en politiques publiques : stratégies de recherche et méthodes d'interprétation », *Revue internationale de politique comparée*, 2004, vol. 11, n° 3, pp. 339-348.

Nous recherchons donc à restituer *les configurations des transactions temporelles* dans chaque organisation, en croisant les trois cadres disponibles dans les quatre sites étudiés (tableau I). Le raisonnement à partir des transactions temporelles, concept construit spécifiquement au cours de l'enquête pour en exposer les résultats et qui ne préexiste dans aucune des deux langues, contourne le risque d'une « illusion terminologique »¹. Le terme de *configuration*, quant à lui, est utilisé dans l'acception de Norbert Elias. Ce dernier assimile métaphoriquement les pratiques sociales à un jeu, afin de désigner la « figure globale toujours changeante que forment les joueurs », qui « inclut non seulement leur intellect, mais toute leur personne, les actions et les relations réciproques » et « forme un ensemble de tensions »².

Encadré I : Entrer dans une agence pour l'emploi

Historiquement, le service public d'emploi français a constitué un lieu relativement fermé pour la recherche³. Son homologue allemand est plus ouvert aux enquêtes de terrain, même si l'ethnographie comparative à laquelle nous procédons ici n'a pas eu de précédent. Dans les deux cas, nous n'avons pas éprouvé de difficulté particulière à y accéder, car nous disposions des ressources adaptées à la situation.

En France, nous avons reçu l'aide de Didier Demazière, en tant que membre du conseil scientifique de Pôle emploi. Il nous a présenté aux interlocuteurs de la direction scientifique, avec lesquels nous avons négocié un protocole d'enquête au cours de deux réunions successives et auxquels nous avons adressé des résultats des observations un an après l'immersion. Après la validation du protocole, nous avons rencontré les équipes de direction des deux agences locales pour expliquer l'enjeu de la recherche et avons démarré une semaine plus tard les observations.

Pour l'accès aux terrains allemands, nous nous sommes adressés directement à l'IAB (le centre de recherche de la *Bundesagentur für Arbeit*) en utilisant le formulaire de contact. Six jours plus tard, alors que nous préparions un appel téléphonique pour mieux cibler l'envoi, nous avons reçu un accusé-réception qui transmettait notre demande aux services scientifiques. Ces derniers l'ont discuté au niveau central, à Munich. Nous avons été alors contacté par Peter Kupka, qui a signalé l'intérêt pour notre question de recherche. Il a signalé l'envoi du protocole d'enquête aux différentes directions régionales. Celle de Rhénanie-Palatinat – Sarre a répondu la première, pour nous proposer une immersion de quelques semaines, à laquelle nous avons donné suite. Nous avons été reçu par l'équipe de direction ainsi qu'un délégué régional de l'IAB pour présenter les orientations, écarter des incompréhensions initiales (nous confondions les *Minijobs* avec l'ensemble des contrats de moins de 15 heures par semaine) et fixer une date de début d'observations.

¹ Franz SCHULTHEIS, « Comme par raison – comparaison n'est pas toujours raison. Pour une critique sociologique de l'usage social de la comparaison interculturelle », *Droit et société*, 1989, n° 11-12, p. 222.

² Norbert ELIAS, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Paris, Pocket, 1981, p. 157.

³ Jean-Marie PILLON et Claire VIVÉS, « La fermeture du service public de l'emploi est-elle structurelle ? », in *Protection sociale : le savant et la politique*, La Découverte, pp. 203-220.

Grâce à l'observation de deux pays, de trois organismes et de trois territoires, nous sommes en mesure de pointer ce que le changement d'un des cadres produit sur la configuration étudiée, sans jamais l'abstraire des autres cadres pour autant. Nous référons des logiques d'action à des espaces. Ainsi, la comparaison internationale des organisations circonscrit des couples de similitudes et d'oppositions à différents niveaux, ce qui permet de différencier les causes des variations temporelles selon qu'elles dépendent de l'organisation locale, des règles de l'organisme ou des logiques nationales¹. La recherche des forces sociales à l'œuvre dans la production institutionnelle du temps partiel vise à dégager des résultats opérationnels à plusieurs niveaux et à expliquer un phénomène susceptible d'être identifié ailleurs.

Deux marchés nationaux de l'emploi

En Allemagne comme en France, la catégorie de « chômage » a été progressivement unifiée à l'échelle nationale. Cela ne signifie pas pour autant que le traitement des chômeurs soit uniformisé : il prend place dans deux marchés nationaux différemment structurés. Travailler ou chômer y implique des expériences très différentes, au sein d'un environnement institutionnel qui détermine les modalités d'entrée, de maintien et de sortie du marché.

Pour entrer sur le marché, les acteurs accumulent des ressources au sein de systèmes scolaires très différents. La scolarité française est commune jusqu'à 16 ans, avec une orientation ensuite entre la voie générale, la voie professionnelle et la voie technologique. La scolarité allemande connaît aussi une tripartition des élèves, mais elle a lieu à l'âge de 11 ans avec une ventilation entre *Gymnasium* (avec une épreuve de baccalauréat), *Realschule* et *Hauptschule*. Cette dernière est la moins valorisée, car elle délivre un diplôme qui ne permet pas d'accéder aux formations professionnelles très qualifiées. En revanche, l'enseignement professionnel est bien plus promu en Allemagne qu'en France, où l'accent mis par les pouvoirs publics sur la promotion du baccalauréat évince les autres diplômes. Il est généralement accompli de manière « duale » en Allemagne (en alternance), pour la moitié des entrants. La sélection scolaire repose

¹ Carine VASSY, « Travailler à l'hôpital en Europe. Apport des comparaisons internationales à la sociologie des organisations », *Revue française de sociologie*, 1999, vol. 40, n° 2, pp. 325-356.

en France sur la dichotomie entre grandes écoles et universités, alors qu'elle oppose en Allemagne l'université et les filières professionnelles¹.

Les marchés de l'emploi sont eux-mêmes traversés par des inégalités spécifiques. Le taux de chômage au sens du BIT était tombé en 2016 à 4 % en Allemagne contre 10 % en France. Cependant, la précarité demeure plus forte en Allemagne, où une grande partie de la baisse du chômage est due à l'orientation vers des emplois peu rémunérés. De ce fait, 16,5 % de la population allemande vit sous le seuil de pauvreté (9,5 % chez les actifs en emploi), contre 13,6 % en France (8 % chez les actifs en emploi)².

En outre, la part des salaires dans le revenu national a diminué au profit des détenteurs de capitaux. De 1990 à 2008, elle a baissé de 2,5 % en France et de 4,5 % en Allemagne³ où le salaire réel s'est même affaibli entre 2002 et 2009⁴. Dans les deux pays, l'évolution des salaires « ne suit plus la productivité du travail moyenne dans l'ensemble de l'économie mais la productivité spécifique de chaque secteur, voire de chaque entreprise »⁵, au bénéfice des salariés de l'industrie et au détriment des salariés des services.

La position des salariés est aussi déterminée par la protection de l'emploi et son degré de marchandisation. Le syndicalisme allemand regroupe un nombre de salariés supérieur à son homologue français⁶. Il repose sur des institutions qui lui confèrent un droit de veto au sein des entreprises concernant certaines décisions stratégiques (la codétermination ou *Mitbestimmung*). Il est aussi organisé de façon plus centrale, en fédérations professionnelles plutôt que sur base idéologique. Toutefois, la couverture automatique par les conventions collectives en France concerne 95 % des salariés, contre 92 % en Allemagne.

À la sortie du marché, la démographie allemande exerce aussi ses effets. Depuis la fin du baby-boom dans les années 1970, les décès surpassent les naissances. En France, au contraire, le solde naturel de la population demeure positif. Les conséquences de cette différence sont de deux ordres. D'abord, les contraintes budgétaires sur les régimes de retraite conduisent à des

¹ Marie DURU-BELLAT, Annick KIEFFER et David REIMER, « Patterns of social inequalities in access to higher Education in France and Germany », *International Journal of Comparative Sociology*, 2008, vol. 49, n° 4-5, pp. 347-368.

² Données Eurostat pour 2016, *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC survey*.

³ Odile CHAGNY, Michel HUSSON et Frédéric LERAIS, « Les salaires : aux racines de la crise la zone euro ? », *La Revue de l'Ires*, 2012, vol. 2, n° 73, p. 78.

⁴ Fred SCHMID et Conrad SCHUHLER, *Bilanz 2015. Ausblick 2016*, München, isw-Wirtschaftsinfo 50, 2016, p. 16.

⁵ Michel HUSSON, « Les multiples empreintes de la crise en Europe », *Chronique internationale de l'IRES*, 2016, n° 155, p. 180.

⁶ 8 % des salariés en France contre 17,5 % des salariés en Allemagne, d'après l'OCDE.

taux de remplacement allemands moins élevés qu'en France et à une activité professionnelle accrue des seniors¹. Ensuite, la diminution de la population générale entraîne un rétrécissement de la population active, qui réduit à son tour le taux de chômage, puisque le nombre d'entrants sur le marché est inférieur au nombre de sortants.

Les individus en recherche d'emploi s'adressent à des structures spécifiques dans chaque pays. En Allemagne, leur rapport à l'assurance-chômage détermine dans quel organisme ils sont pris en charge. S'ils sont éligibles à l'assurance (12 mois de cotisation dans les 24 mois précédents), ils se rendent en *Arbeitsagentur*, la branche de l'Agence fédérale du travail en charge des « chômeurs ALG1 », du nom de l'allocation. S'ils sont uniquement éligibles à l'assistance, ils sont secourus en *Jobcenter*, la branche de l'Agence fédérale du travail spécialisée sur les « chômeurs ALG2 », nom de la prestation de survie forfaitaire. La direction des deux types d'organismes par l'Agence fédérale du travail les place sous supervision directe du ministère de l'emploi, avec une cotutelle municipale pour la plupart des *Jobcenter*.

En France, le traitement des chômeurs apparaît nettement plus éclaté. Pôle emploi est un établissement qui accueille, indemnise et intermédie les chômeurs. L'assurance-chômage est administrée par les organisations paritaires – même si le gouvernement Édouard Philippe entend y mettre fin – dans le cadre d'une association, l'Unédic, dirigée par les syndicats représentatifs et les organisations patronales. Elle récolte les cotisations, décide des règles de l'indemnisation et finance 10 % du budget de Pôle emploi, dans le cadre d'une convention d'assurance-chômage négociée tous les deux ou trois ans. Elle requiert l'agrément du gouvernement et respecte une règle d'équilibre financier. Une autre association s'occupe de la formation professionnelle, l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes). Elle administre les formations validées par le ministère du travail. Certaines structures « molles »², aux contours peu définis, peuvent aussi être créées par les acteurs territoriaux en lien avec les représentants de l'État et du service public d'emploi, comme les maisons de l'emploi.

Trois organismes d'intermédiation

¹ Marcel TAMBARIN, « Les retraites en Allemagne : une réforme exemplaire ? », *Revue française des affaires sociales*, 2015, vol. 4, pp. 61-81.

² Solen BERHUET et Carole TUCHSZIRER, « Les maisons de l'emploi ou l'introuvable politique territoriale de l'emploi », *Connaissance de l'emploi du CEE*, janvier 2015, n° 118.

Les trois organismes d'intermédiation que nous étudions ont un point commun essentiel, qui consiste à accomplir à la fois une tâche d'intermédiation et une tâche d'indemnisation. Toutefois, Pôle emploi (859 agences), l'*Arbeitsagentur* (156 agences) et le *Jobcenter* (408 agences) ont des histoires, des missions et moyens différents. Le travail d'intermédiation est accompli à chaque fois dans des conditions singulières.

Créé le 19 décembre 2008, après la fusion entre l'administration publique de l'ANPE (en charge du placement) et l'opérateur privé des Assédic (en charge de l'indemnisation), Pôle emploi est un établissement public à caractère administratif (EPA). Il s'agit donc d'une personne morale de droit public, qui salarie 49 372 agents en équivalent temps-plein en 2014. Le personnel de cet établissement de droit public est recruté en droit privé. Les personnels issus antérieurement du service public ont néanmoins pu conserver leur statut d'agents publics. Ils représentent environ 10 % des effectifs et ont un statut financièrement moins avantageux. Les effectifs totaux de Pôle emploi représentent les trois-quarts des agents du ministère du Travail.

L'Agence fédérale du travail (*Bundesagentur für Arbeit*) est également un établissement de droit public embauchant des personnels de droit privé. Elle concentre la plupart des tâches liées à l'indemnisation ou à l'intermédiation des chômeurs. Elle s'adresse à un public soit privé d'emploi, soit qui exerce une activité de faible durée horaire hebdomadaire, soit qui est en instance de perte d'emploi. Elle supervise deux types de structures. L'une, qu'elle pilote de manière exclusive, consiste en un réseau d'agences locales (*Arbeitsagenturen*) chargées des chômeurs éligibles à l'ALGI, l'allocation-chômage assurantielle valable pendant 12 mois. Depuis la réforme Hartz II du 23 décembre 2002 (« deuxième loi pour des services modernes sur le marché du travail »), un second type d'agences publiques, les *Jobcenter*, accompagne les bénéficiaires de l'ALGII, assistance sociale pour les chômeurs sans droit assurantiel. Une partie de ces publics, notamment les chômeurs de longue durée, était préalablement accompagnée par l'Office fédéral du travail (remplacé par l'Agence fédérale du travail) tandis que l'autre, essentiellement en grande pauvreté, était aidé par les communes. Aussi la direction des *Jobcenter* est-elle paritaire entre l'Agence fédérale du travail et les communes. Mais ces dernières ont le pouvoir d'opter en faveur d'une gestion exclusive des *Jobcenter*, affranchie de toute tutelle de l'Agence fédérale. Ce n'est pas le cas dans le site étudié ici. Avec la réforme managériale du service public d'emploi au milieu des années 2000 (indicateurs de performance, décentralisation, mise en concurrence) et la diminution des secours aux demandeurs d'emploi,

les budgets excédentaires de l'Agence ont été redistribués aux employeurs par une diminution du taux de cotisation-chômage (de 6,6 % au début des années 2000 à 3,2 % dix ans plus tard¹).

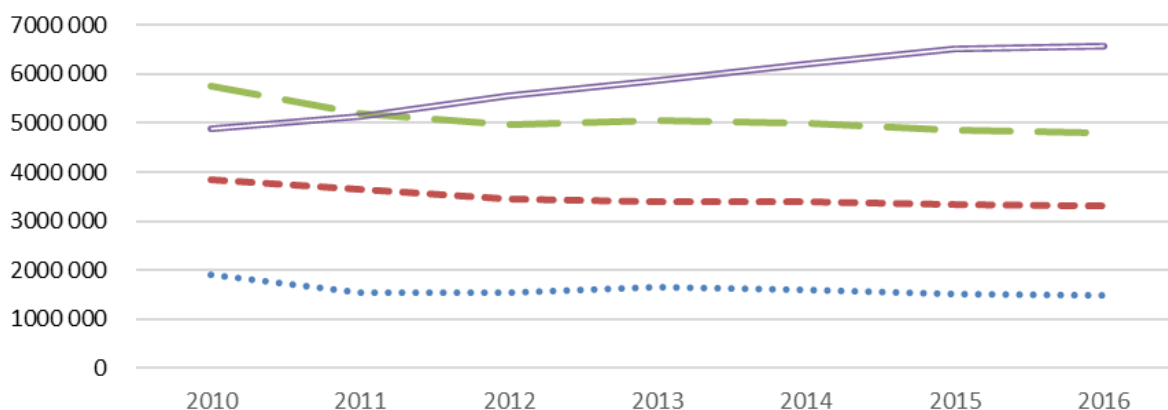
Son action est organisée par 10 directions régionales, auxquelles répondent 156 *Arbeitsagenturen* (réparties dans 600 offices) et 303 *Jobcenter*. Avec 108 000 salariés en 2014 (95 600 équivalents temps-plein), l'Agence constitue l'établissement public le plus important du pays. La moitié des salariés sont affectés en *Arbeitsagenturen*, pour les chômeurs assurés et l'autre moitié en *Jobcenter*. Mais en *Jobcenter*, tous les conseillers ne proviennent pas de l'Agence : certains sont issus des municipalités ou sont des fonctionnaires détachés depuis d'autres secteurs publics (télécommunication, rail...)². Ces derniers constituent 16 % du personnel. Pour les chômeurs des *Jobcenter*, l'Agence fédérale pour le travail verse les allocations de recherche d'emploi, tandis que les communes assurent les allocations de logement, de chauffage, de garde d'enfant ou de services sociaux complémentaires. Depuis les réformes du marché du travail dans les années 2000, la tendance lourde est à l'accroissement du nombre de chômeurs en *Jobcenter* et la diminution du nombre de chômeurs en *Arbeitsagentur*. En outre, les *Jobcenter* sont également responsables du versement de l'aide sociale aux personnes inactives (*Sozialgeld*). Les demandeurs d'emploi ne constituent donc qu'une partie, mais la plus importante, de leurs usagers.

Même s'il s'agit d'un indicateur frustré, le nombre de demandeurs d'emploi matérialise l'engorgement des services. La situation des trois organismes est à cet égard très différente (graphique II). Pôle emploi est frappé par une montée ininterrompue d'inscrits depuis 2010, alors que le service public allemand enregistre plutôt une diminution continue des inscrits³.

¹ Michael FEIL, Lisa TILLMANN et Ulrich WALWEI, « Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik nach der Wiedervereinigung », *Zeitschrift für Sozialreform*, 2008, vol. 54, n° 2, p. 178.

² Mechthild VEIL, « Politiques de l'emploi, administration du chômage, placement des chômeurs : le grand chamboulement », *Chronique internationale de l'IRES*, 2008, n° 115, pp. 39-51.

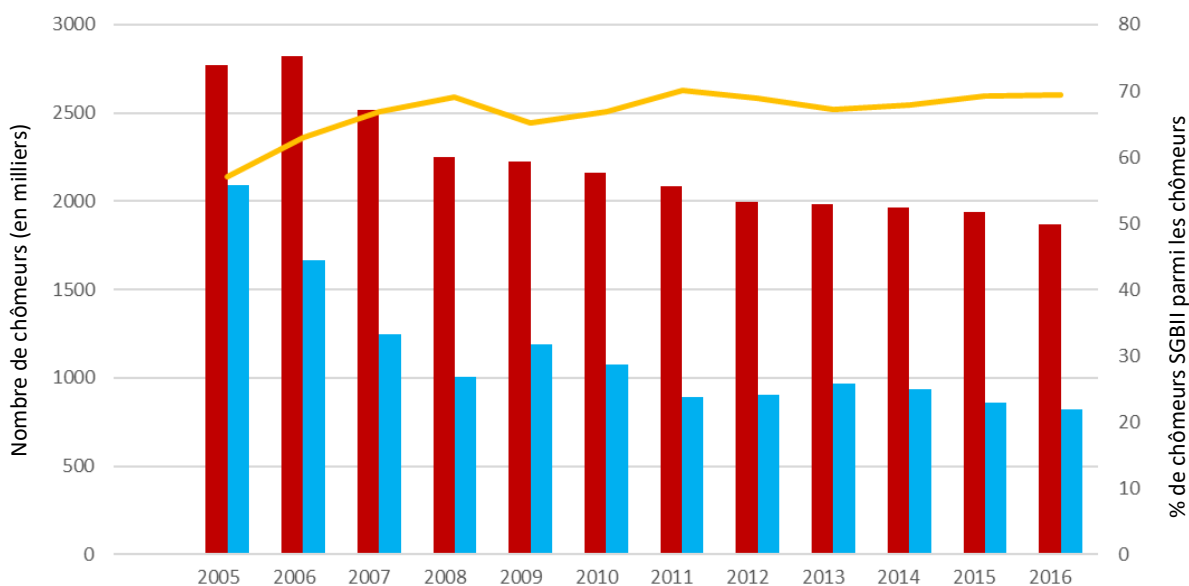
³ En compilant les *Arbeitsuchende* (« chercheurs d'emploi », inscrits quel que soit leur statut) plutôt que les *Arbeitslose*, « chômeurs » administratifs (indemnisables et sans activité de plus de 15 heures par semaine).

Graphique II : Flux d'inscrits

Légende : ●●●●● Arbeitssuchende (Arbeitsagentur), - - - Arbeitssuchende (Jobcenter), ——— Arbeitssuchende (somme totale), ——— demandeurs d'emploi (Pôle emploi)

Lecture : en 2010, 5,9 millions de personnes étaient en recherche d'emploi en Allemagne, dont 3,9 millions en Jobcenter et 2 millions en Arbeitsagentur. En France, 4,9 millions de personnes étaient inscrites à Pôle emploi.

Source : graphique de l'auteur à partir de données DARES et Bundesagentur für Arbeit.

Graphique III : Deux catégories de chômeurs en Allemagne

Légende : en rouge, nombre d'inscrits en SGBII (Jobcenter). En bleu, nombre d'inscrits en SGBIII (Arbeitsagenturen). En jaune, pourcentage du total inscrit en SGBII (Jobcenter).

Lecture : En 2005, 2 800 000 chômeurs étaient inscrits en SGBII et 2 100 000 en SGB III. 57% des chômeurs étaient donc inscrits en SGBII.

Source : graphique de l'auteur à partir de données Bundesagentur für Arbeit, 2016.

Mais cette baisse est essentiellement tirée par les *Arbeitsagenturen* du pays, qui n'accueillent plus que 800 000 individus contre encore 1,1 million en 2010. De la même manière, les Jobcenter ont enregistré une décre de 500 000 inscrits. Cependant, vu les effectifs qui y sont accompagnés, cette diminution d'un volume strictement équivalent ne représente qu'une baisse de 14 % en Jobcenter, contre 21 % du côté des *Arbeitsagenturen* (graphique III).

Les attributions des organismes sont également différentes. Elles partagent certaines missions, comme le stockage d'offres d'emploi, l'intermédiation, le contrôle des chômeurs ou l'entretien des listes administratives. Mais d'autres prérogatives sont singulières (tableau II).

Tableau II : Mandat des organismes

Pôle emploi	Agence fédérale du travail
« Intermédiation entre offres et demandes de travail »	« Intermédiation entre offres et demandes de travail »
Inscription / désinscription des demandeurs d'emploi et contrôle de leur recherche	Inscription / désinscription des chômeurs et contrôle de leur recherche
Production de données sur le marché du travail	Production de données sur le marché du travail
« Aide et conseil aux entreprises »	« Conseils aux employeurs »
Indemnisation « pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance-chômage »	Indemnisation (allocations chômage, allocations d'insolvabilité ¹ , chômages partiels)
« Subventions » à certains chômeurs qui reprennent une activité	« Subventions » (aux employeurs ou à certains chômeurs qui reprennent une activité)
« Participation active à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle »	« Promotion de l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail » et de « l'égalité des salariés handicapés »
« Coopération avec les autres institutions locales, territoriales, publiques ou de l'Unédic »	<i>Pas d'équivalent</i>
<i>Pas d'équivalent</i>	« Conseil d'orientation professionnelle » ² , versement d'une assistance aux chômeurs de longue durée sans droit à l'assurance-chômage (« Hartz IV »), « promotion de la formation professionnelle », « réglementation du marché du travail » (notamment de l'intérim), « réadaptation des personnes » ³ , versement des allocations familiales.

Sources : SGB II & QGB III, *Pôle emploi 2015*.

L'organisation du travail repose sur une même conception globale dans chaque organisme. L'activité est divisée entre deux zones pour les conseillers. La « base arrière » regroupe les activités et lieux inaccessibles au public. La gestion de dossier, le calcul d'indemnisation, le service aux entreprises, sont par exemple des tâches accomplies loin du regard des usagers, dans des bureaux fermés. Les vestiaires, les locaux techniques ou les espaces fumeurs de restauration privative sont des territoires réservés aux agents. Tout usager qui s'y perd ou, curieux, s'y rend, est renvoyé en « base avant ». C'est dans cette base arrière que se donnent généralement à voir les polémiques, les hésitations, les contestations ou les demandes d'aide entre conseillers. La base avant constitue l'espace public. C'est ici que se rencontrent les agents et les publics. Certaines zones sont consacrées à des activités

¹ Versée jusqu'à 3 mois à un salarié dont l'employeur fait faillite.

² Possibilité de rendez-vous pour des personnes qui ne sont pas privées d'emploi, afin d'effectuer un bilan professionnel ou réfléchir à une orientation ultérieure.

³ « Dispositif leur permettant d'atteindre et de garder leurs niveaux fonctionnels physique, sensoriel, intellectuel, psychologique et social », *Organisation mondiale de la santé*, www.who.int

particulières. La file d'attente est le lieu pour réfléchir à sa demande, préparer la formulation, interagir avec d'autres usagers et être interrogé par les agents en charge de la réception. La queue se positionne par rapport aux guichets d'accueil, dans l'ordre d'arrivée. Le guichet, avec un nombre de postes variable, est équipé en ordinateurs, l'écran tourné vers les agents. Il constitue le lieu de présentation de soi et de mise en valeur de ses problèmes. Le bureau d'entretien est le lieu d'ajustement entre des situations personnelles singulières et des règles génériques, administratives ou particulières. Entre ces trois espaces de la base avant, des territoires à prescription moins forte existent aussi, comme le téléphone ou les ordinateurs (bloqués sur les logiciels de l'agence). À côté de ce cadre commun, l'organisation spatiale des locaux diverge d'un site à l'autre. Nous la décrivons en annexe 3, à l'aide du journal de bord.

Trois territoires localisés

L'agence de Seine-Saint Denis est positionnée dans une commune où le taux de chômage BIT des 15-65 ans atteint presque 20 %. Les offres proviennent essentiellement des secteurs de la logistique, des transports, des services à la personne et du commerce de détail. Les publics sont très peu qualifiés, avec un tiers d'inscrits sans baccalauréat. Cette pénurie de qualification est la difficulté principale qu'expose le directeur d'agence. On peut également noter la proportion importante d'individus « sans service », c'est-à-dire non reçus en convocation, depuis 180 jours. Il s'élève à près de 25 % des inscrits totaux (tableau III).

Tableau III : Sociographie de l'agence Pôle emploi dionysienne (2014)

Profil du directeur	Formation scientifique comme ingénieur d'affaires, puis responsable des ressources humaines d'une entreprise de chimie. Entre en 2005 à l'ANPE, « après les émeutes urbaines ».
Équipe	51 agents : - 45 conseillers - 2 auxiliaires en contrat unique d'insertion - 1 conseiller en CDD - 5 cadres de l'équipe locale de direction 21 % de temps partiel. 89 % de femmes.
Ancienneté moyenne	5 ans.
Dynamiques d'emploi	Secteur industriel et forte activité. Moteurs : • Industries cosmétique, « recrutement très centralisé de personnel qualifié ». • Industries de produits pour imagerie médicale, « recrutement de personnel qualifié ».

	<ul style="list-style-type: none"> • Pôle logistique, recrutement de personnel « peu ou pas qualifié ». • Pôle « plus large de commerce, notamment de détail » et de vente alimentaire, notamment fast-food, en zone franche. Accord-cadre avec une chaîne de centres commerciaux, qui « donne le contact direct de chaque nouvelle enseigne ouverte ». Se prépare à l'ouverture d'un cinéma.
Public inscrit	8710 toutes catégories (dont 2080 en emploi court ou partiel dans le mois).
Caractéristiques sociales de la commune	61 % de ménages imposés, 25 % de taux de pauvreté. 19 % de taux de chômage (BIT) des 15-64 ans (7 % CPIS, 36 % ouvriers/employés).

L'agence des Yvelines est située quant à elle dans une commune moins défavorisée, mais toujours surexposée au chômage BIT, avec 12 % des actifs. Contrairement à celle de Seine-Saint-Denis, la majorité des demandeurs d'emploi détiennent le baccalauréat ou un diplôme supérieur. Les liens avec les employeurs locaux sont donc moins déséquilibrés et discrétionnaires, car les difficultés de placement sont moins vives. Les offres comportent des emplois qualifiés (ingénierie ou qualité industrielle) et la faible qualification concerne essentiellement l'hôtellerie-restauration, l'industrie automobile ou informatique et les services à la personne (tableau IV).

Tableau IV : Sociographie de l'agence Pôle emploi yvelinoise (2014)

Profil du directeur	Formation ressources humaines. A travaillé à l'Assédic jusqu'à la fusion, au cours de laquelle il devient directeur d'agence.
Équipe	55 agents : - 43 conseillers - 3 CUI-CAE - 3 conseillers en CDD - 6 cadres de l'équipe locale de direction 31 % de temps partiel. 85 % de femmes.
Ancienneté moyenne	9 ans.
Dynamiques d'emploi	Secteur frappé par la désindustrialisation. Projets de construction dans la vallée de la Seine attendus avec impatience : port d'Achères, ouverture du canal Seine-Nord-Europe, prolongement d'EOLE à l'ouest, bouclage de la francilienne, tangentielle ouest Achères-Saint-Cyr. Moteurs : <ul style="list-style-type: none"> • Pôle d'industrie automobile avec les deux grands constructeurs nationaux. • Pôle assistance : assistance auprès d'adultes et services domestiques, pour personnel « pas qualifié mais agréable ». • Pôle de commerce : vente en habillement, accessoires, articles de sport et loisirs. • Pôle restauration : au niveau du personnel de cuisine.

Public inscrit	8240, toutes catégories (dont 2240 en emploi court ou partiel dans le mois).
Caractéristiques sociales de la commune	75 % de ménages imposés, 13 % de taux de pauvreté. 12 % de taux de chômage (BIT) des 15-64 ans (16 % CPIS, 29 % ouvriers/employés).

En Sarre, l'*Arbeitsagentur* et le *Jobcenter* sont situés dans une même commune importante à forte dynamique industrielle. Toutefois, la Sarre est le *Land* ouest-allemand le plus exposé au chômage. Les chômeurs assurés sont peu nombreux (2 % des actifs), mais les chômeurs en assistance, dont les droits assurantiels ont expiré, sont surreprésentés (7 %). Localement, le nombre d'offres d'emploi emmagasinées excède le volume de demandeurs d'emploi. La majorité des chômeurs d'*Arbeitsagentur* est ajustée avec les offres de type industriel, informatique ou de services qualifiés. En *Jobcenter*, au contraire, les individus sans diplôme composent les 2/3 des inscrits, à ce titre exclus des secteurs industriels les plus dynamiques et uniquement éligibles aux offres en restauration, petit commerce, esthétique (comme l'onglerie) et soins à la personne. L'arrivée de migrants depuis 2015 a aussi dépassé les capacités traditionnelles de gestion de l'immigration par une logique de main d'œuvre¹. Le nombre de migrants excède celui des offres habituellement réservées à cette population (les moins qualifiées ou les moins facilement pourvues auprès des nationaux) et les réseaux traditionnels d'absorption de main d'œuvre étrangère ne correspondent pas aux nationalités nouvellement arrivées, comme les Afghans ou les Syriens.

Tableau V : Sociographie de l'*Arbeitsagentur* et du *Jobcenter* (2015)

Profil du directeur	Né en 1961. Formation professionnelle dans le secteur bancaire (5 ans), puis enseignant à l'école de l'Office pour l'emploi et dirigeant successif de 2 agences.	Né en 1972. Diplômé en sociologie. Consultant en ressources humaines, puis créateur d'une entreprise d' <i>outplacement</i> . Élu municipal SPD.
Effectif d'agents	74 - 17 conseillers en réception ou en zone d'accueil - 21 conseillers en placement (dont 3 spécialisés - de 25 ans et 8 pour les diplômés) - 21 conseillers en indemnisation - 10 conseillers en service employeurs - 5 membres de l'équipe locale de direction	59 - 16 conseillers en réception ou en zone d'accueil - 19 conseillers en placement (dont 5 spécialisés - de 25 ans) - 19 conseillers en indemnisation - 5 membres de l'équipe locale de direction
Dont temps partiel	22 %	15 %

¹ Alexis SPIRE, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Grasset, 2005.

Féminisation	60 %	56 %
Ancienneté moyenne	12 ans	10 ans
Dynamiques d'emploi	Secteur à forte dynamique industrielle. Moteurs : <ul style="list-style-type: none"> • Pôle d'industrie automobile avec Ford et Eberspächer, • Pôle d'aciérie et de métallurgie <i>high-tech</i>, • Pôle informatique, auprès des grandes assurances et banques, • Pôle alimentaire : notamment pour les migrants, dans la restauration italienne ou turque, • Pôle de <i>care</i> : dans l'aide aux personnes âgées essentiellement (âge moyen de 46 ans dans le <i>Land</i>) 	
Public inscrit	3500 chômeurs	14000 chômeurs
Caractéristiques sociales du <i>Kreis</i>¹	20 960€ de revenu primaire (travail ou patrimoine) annuel moyen par habitant. 17,5 % de taux de pauvreté (échelle du <i>Land</i>). 7,2 % de taux de chômage (BIT) des actifs.	

Protocole d'enquête et méthodes

Initialement, le projet de recherche consistait à interroger la norme dichotomique d'emploi (chômage ou temps plein), en montrant la production de catégories intermédiaires dans différents espaces, allemands et français. Il faisait suite à un mémoire de master en sociologie, consacré au rapport qu'entretenaient des représentants syndicaux de salariés de l'industrie automobile avec les dispositifs de chômage partiel, portant un regard critique sur les « comparaisons fonctionnelles » franco-allemandes en la matière. Rapidement, nous avons constaté que les catégories intermédiaires jouaient essentiellement dans une direction, vers l'affaiblissement des durées horaires. En outre, face à la difficulté de l'exercice comparatif sur une seule catégorie, nous nous sommes restreint aux durées d'emploi, plutôt que d'étudier aussi les rythmes ou les horaires.

Pour mener cette enquête, nous avons mobilisé quatre types de données : du dépouillement d'archives, de l'observation directe de pratiques, des entretiens semi-directifs et la composition puis le traitement quantitatif d'une base de données. D'un point de vue chronologique, les quatre modes de recherche se sont entrecroisés, mais nous les distinguons ici pour détailler le protocole, tout en précisant les dates de travail.

Une immersion ethnographique

¹ Aucun institut statistique national ne produit de données à l'échelle des villes allemandes. Nous nous reposons donc, faute de mieux, sur les statistiques du *Kreis*.

Le mode d'enquête principal a consisté en une immersion ethnographique dans quatre agences pour l'emploi, deux françaises (une agence de Pôle emploi dans les Yvelines, une agence de Pôle emploi en Seine-Saint-Denis), deux allemandes (toutes les deux en Sarre, une *Arbeitsagentur* et un *Jobcenter*). Une ethnographie de l'État social signifie une enquête dans la durée, par une présence continue, jusqu'à « faire partie des meubles » ou être considéré comme un stagiaire d'un type particulier, ce que nous sommes parvenu à effectuer dans les quatre agences, vis-à-vis de la plupart des conseillers. Notre concentration particulière sur les échanges routiniers correspond à un intérêt pour une « ethnographie institutionnelle »¹, attachée à l'explication des interactions les plus institutionnalisées. L'avantage de la démarche ethnographique consiste à accéder à des informations autrement inaccessibles aux sciences sociales : l'opinion des acteurs, leurs sentiments, mais aussi leurs conditions de travail que partage l'ethnographe qui, pris au jeu, peut parfois partager leurs colères et leurs frustrations et finir accroupi en train de nettoyer le vomi d'un enfant après un entretien très tendu².

L'immersion a duré plusieurs semaines (tableau VI), muni d'un badge de l'agence, avec le droit d'y circuler. Le statut précaire de l'observateur a ici coïncidé avec la pratique routinière du tutorat, les conseillers étant habitués à accueillir une tierce personne assise à leurs côtés durant les entretiens, tant en Allemagne qu'en France. Nous avons siégé aux côtés des conseillers, équipé de carnets de notes (l'enregistrement était interdit), nous attachant à retranscrire l'intégralité des propos, des postures ou mimiques.

Du côté français, nous pouvions aussi gérer comme nous l'entendions les rendez-vous en sélectionnant les conseillers à volonté. Du côté allemand, les directeurs d'agence ont fléché des conseillers spécifiques pour assurer une variation des situations et des services. Mais lorsque les chômeurs convoqués étaient absents, nous nous rendions dans les bureaux voisins observer des entretiens imprévus.

Tableau VI : Calendrier ethnographique

Organisme	Site	Pays	Dates de présence	Nombre total de journées
Pôle emploi	Yvelines	France	Du 10/02/2014 au 07/07/2014, un ou deux jours par semaine, de 8h à 18h (moins les congés)	22

¹ Dorothy SMITH, *Institutional Ethnography. A Sociology for People*, Rowman Altamira, The Gender Lens, 2005.

² Entretien de suivi, Kévin, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 11/03/2014.

Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	Du 03/03/2014 au 12/08/2014, un ou deux jours par semaine, de 8h à 18h (moins les congés)	26
<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Du 28/10/2015 au 30/11/2015, chaque jour ouvrable, de 7h30 à 18h45	23
<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	Du 01/12/2015 au 24/12/2015, chaque jour ouvrable, de 7h30 à 18h45	18

L'approche ethnographique cumule de nombreux avantages pour penser une sociologie de la production institutionnelle du temps partiel. Elle évite une focalisation exclusive sur les publics, les dispositifs ou les pratiques¹. Elle permet également de s'affranchir des catégories préétablies de l'action publique ou des mots d'ordre professionnels en cours chez les conseillers, pour privilégier l'observation des interactions et de ce qui s'y joue. Elle constituait l'occasion de tester les thèses sur le pouvoir discrétionnaire, pour les discuter à propos d'un terrain assez nouveau (Pôle emploi, quelques années après la fusion²) et relativement fermé. En outre, l'ethnographie critique de l'État social a rarement reposé sur une recherche comparative, soucieuse de montrer les formes nationales et institutionnelles du pouvoir discrétionnaire.

Nous sommes donc entré dans les agences en considérant « le guichet comme poste d'observation de rapports sociaux »³, susceptible de nous éclairer sur des phénomènes dont nous ne soupçonnions pas l'existence ou de souligner que nos attentes étaient erronées. L'approche ethnographique arrache ainsi les chercheurs à leur « ethnocentrisme de position », en imposant l'adoption successive d'une variété de points de vue⁴. Nous désirions nous affranchir de certains risques charriés par l'analyse *a posteriori* des politiques publiques, par le biais exclusif d'entretiens, d'analyse de littérature ou d'études quantitatives, susceptibles de se concentrer sur les enjeux dégagés par les acteurs dominants de l'institution⁵. Notre approche centrée sur le rôle des agents a permis de voir ce qu'eux-mêmes n'ont pas évoqué dans leurs entretiens et de comprendre différemment le contenu des entretiens à partir de ce que nous avons vu (voir plus bas).

¹ Xavier ZUNIGO, *La prise en charge du chômage des jeunes. Ethnographie d'un travail palliatif*, Éditions du Croquant, Champ social, 2013.

² Quelques années après Jean-Marie PILLON, *Pôle emploi. Gérer le chômage de masse*, op. cit.

³ Yasmine SIBLOT, *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Presses de Sciences Po, 2006, p. 18.

⁴ Nicolas BELORGEY, « De l'hôpital à l'État : le regard ethnographique au chevet de l'action publique », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 2, n° 2, pp. 9-40.

⁵ Ce que font par exemple Sharon HAYS, *Flat Broke With Children: Women in the Age of Welfare Reform*, Oxford, Oxford University Press, 2002 ou bien Georges LIÉNARD, « Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique », in *Travail, chômage et stigmatisation*, De Boeck Supérieur, pp. 23-63.

Nos immersions ont toutes débuté par une observation des échanges de guichet. Mais ces situations, ne comportent qu'exceptionnellement des mises en jeu du temps d'emploi. Les échanges de guichet, d'une durée comprise entre trente secondes et deux minutes, sont au nombre de 2081. Elles ont été notées durant plusieurs journées passées exclusivement derrière le guichet d'accueil, au-dessus de l'épaule d'un agent, muni du journal de bord. Nous sommes demeuré au niveau des guichets au début de chaque immersion, afin de nous familiariser avec le vocabulaire et les acronymes, ainsi que de visualiser le protocole d'accueil des usagers. Au total, cela constitue 11 demi-journées aux guichets sur le site de Pôle emploi dans les Yvelines, 9 à Pôle emploi en Seine-Saint-Denis, 10 à l'*Arbeitsagentur* et 9 au *Jobcenter* de Sarre.

La matière principale de cette thèse repose sur l'observation de 309 entretiens en face-à-face, entre des conseillers et les chômeurs qu'ils accompagnent¹. Les transactions temporelles sont principalement conduites au cours de ces échanges, de plusieurs dizaines de minutes. Le nombre d'entretiens est inégal d'un site à l'autre et d'un agent à l'autre, car deux contraintes externes pesaient sur nous. D'abord, nous étions comptable du nombre d'individus absents en rendez-vous. Certaines journées d'observation étaient ainsi amputées de la moitié des entretiens attendus (le temps est généralement reconverti en discussion avec les conseillers). De plus, la plupart des conseillers aspiraient à expliquer leurs pratiques et à discuter de leur métier, ce qui a posé une certaine obligation morale d'assister aux entretiens menés par la majorité du personnel. Nous avons donc assisté à un nombre d'entretien inférieur à nos prévisions, mais auprès d'un nombre d'agents supérieur à notre programme. Au total, nous avons suivi 16 conseillers de l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, 13 conseillers de l'agence Pôle emploi des Yvelines, 16 conseillers de l'*Arbeitsagentur* et 13 du *Jobcenter* (tableau VII).

Tableau VII : Liste des observations

Pays	Organisme	Site	Nombre d'entretiens observés (N=309)
France	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	61 dont Amira (3), Claude (4), Daniela (3), Fatima (4), Kévin (2), Loriane (4), Jennifer (5), Marjorie (6), Mehdi (4), Melvin (1), Nada (6), Nassima (4), Sakina (5), Séverine (3), Titouan (2), Umara (5).
		Yvelines	56 dont Camila (8), Capucine (8), Charlotte (8), Flore (2), Jessica (0, juste en accueil), Joanna (5), Jonas (3), Martin

¹ Entretiens de placement en Allemagne, par opposition aux entretiens d'indemnisation. En France, le placement et l'indemnisation sont mêlés en entretien, mais une distinction de contenu est prescrite entre le premier entretien (entretien d'inscription) et les entretiens suivants (entretiens de suivi).

			(5), Mathias (2), Maude (5), Maxence (6), Samantha (1), Stéphanie (3).
Allemagne	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	101 dont Anette (14), Anna (12), Claudia (8), Florian (5), Franz (10), Günther (10), Heike (4), Henrik (2), Jan (3), Joachim (5), Kerstin (10), Mariva (7), Rocco (0, juste en accueil), Sabine (5), Thomas (3), Till (3).
	<i>Jobcenter</i>		91 dont Avetis (10), Barbara (9), Christina (8), Dieter (5), Else (8), Fabian (9), Franka (6), Gerhard (8), Grete (2), Hazal (10), Julia (5), Michael (5), Ruth (6).

Dans les pages qui suivent, nous restituons l’horizon temporel de plusieurs dizaines d’individus, parmi les centaines observées. Ils constituent un échantillon non-représentatif, d’abord car il est impossible de constituer un échantillon représentatif dans le cadre d’observations sur le vif d’individus reçus à la chaîne, mais aussi car *l’objet du travail ne consiste pas à mesurer la production institutionnelle de l’emploi à temps partiel, mais à montrer son existence, les formes qu’elle prend et les configurations dans laquelle elle apparaît*¹.

Croiser l’observation et le discours

Une série d’entretiens semi-directifs a aussi été conduite avec la plupart des conseillers à l’emploi suivis (N=41). Leurs propriétés sociales et les caractéristiques biographiques décisives figurent en annexe 1, pour ne pas alourdir le texte. L’absence d’entretien concerne les conseillers qui ont été mutés durant l’enquête ou dans les mois suivants, qui n’ont pas voulu accomplir un entretien ou qui ne se sont pas présentés au rendez-vous. Ils ont été naturellement accomplis dans la langue des conseillers. De façon volontaire, nous avons conduit les entretiens après la période d’observation, afin de confronter les prises de position avec les pratiques et d’éviter d’orienter notre regard *a priori*, en fonction des *ethos* identifiés et analysés. Les entretiens ont donc été perçus comme un moyen de mieux comprendre les observations. Cependant, les conseillers se sont différemment pliés à l’exercice. Certains ont accepté d’y consacrer plusieurs heures, en extérieur ou à leur domicile, tandis que d’autres ont préféré l’accomplir sur leur lieu de travail (tard le soir ou en arrivant tôt le matin), de façon plus

¹ A l’instar de William GROSSIN, *Les temps de la vie quotidienne*, Paris, Mouton, 1974.

succincte et expéditive. Nous avons essentiellement insisté auprès de ceux dont nous mobilisons les interactions comme des éléments de preuve dans notre démonstration. Une dernière catégorie de conseillers a privilégié les échanges indirects sur le lieu de travail mais a résisté à l'idée d'un entretien formalisé, notamment ceux que nous avons le moins suivi. Toutefois, ils se sont parfois livrés de manière épisodique, autour de la machine à café ou à la cantine, avec des propos que nous rapportons dans le corps de la thèse. La liste intégrale des entretiens conduits figure en annexe 2.

Bien entendu, les patronymes des conseillers ont été anonymisés, avec le souci de conserver le positionnement social incorporé au choix parental du prénom¹. Pour cela, nous avons recherché des individus portant le même prénom qu'eux (et avons pour cela mobilisé nos propres connaissances), afin d'échanger les prénoms avec ceux de leurs frères ou sœurs. Ainsi, le prénom « Amira » porté ici par une conseillère correspond au prénom de la sœur d'une homonyme, communiqué par des relations de loisirs. Nous avons veillé à limiter les écarts d'âge à 10 ans maximum, les prénoms constituant un marqueur social renouvelé à chaque génération². Les collègues, les voisins et les amis ont été sollicités pour opérer la substitution.

Les dépouillements d'archives

Une recherche d'archives a également été menée, afin de fournir une réflexion socio-historique sur la genèse de certains dispositifs publics. Nous avons dépouillé des documents correspondant à la politique de l'emploi nationale ou municipale, en Allemagne et en France. Pour cela, nous avons fréquenté cinq centres d'archives écrites, consultables uniquement sur le lieu de stockage, elles nous ont conduit à fréquenter cinq centres. Nous y avons passé plusieurs journées à photographier des documents, traités ensuite ultérieurement. Aux Archives nationales, nous avons consulté les fiches individuelles des chômeurs du département de la Seine secourus dans l'entre-deux-guerres, ainsi que plusieurs cartons concernant la politique nationale d'indemnisation des chômeurs. Nous n'avons toutefois pas pu avoir accès à certains

¹ Voir dans chacun des deux pays, Baptiste COULMONT, *Sociologie des prénoms*, Paris, La Découverte, 2014, ou bien Jürgen GERHARDS, *Die Moderne und Ihre Vornamen: Eine Einladung in die Kulturosoziologie*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.

² Didier Gélot et Patrick Nivolle, *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Paris, La Documentation française, Cahiers Travail et Emploi, 2000.

documents dont la communication est « bloquée sur le fonds », faute de réponse administrative à notre demande dérogatoire, posée et renouvelée. Cela concerne le fonds de l'Inspection générale des affaires sociales (rapports concernant la santé, la sécurité sociale et le travail, 1975-1977), du conseiller technique au cabinet du Premier ministre (les fiches et dossiers entourant le rapport sur le travail à temps partiel de 1991), ainsi que le cabinet de Martine Aubry en tant que ministre du Travail (comprenant les services rattachés, 1985-1993).

Aux archives municipales d'Aulnay-sous-Bois, nous avons travaillé sur les listes d'émargement de chômeurs et consulté les comptes rendus de débats municipaux (1918-1953). Dans celles d'Aubervilliers, nous avons pris connaissance des courriers entre la mairie et l'Office régional de la main d'œuvre de l'entre-deux-guerres, ainsi que des cartes individuelles d'inscription au fonds de chômage. Aux archives municipales d'Aix-la-Chapelle, nous nous sommes orienté vers les données annuelles récapitulatives de l'action publique en faveur des chômeurs. Puis, dans la *Bundesarchiv* de Berlin, nous avons accédé aux statistiques concernant le marché du travail au début du XX^e siècle, aux archives centrales de l'ancien Office du Reich pour le placement et l'indemnisation, ainsi qu'à des documents sur microfilms reproduisant les courriers échangés entre le ministère du travail, l'Office du Reich et d'autres institutions, entre 1927 et 1933. Nous avons tenté en vain de récupérer des fiches administratives individuelles de chômeurs durant la République de Weimar, introuvables jusqu'à présent.

Tableau VIII : Liste des déplacements pour archives

Type	Lieu	Dates de consultation
Archives municipales	Aix-la-Chapelle (Allemagne)	11/01/2017
Archives municipales	Aubervilliers (France)	23/10/2017
Archives municipales	Aulnay-sous-Bois (France)	27/03/2017, 28/03/2017
Archives nationales	Pierrefitte-sur-Seine (France)	23/10/2017, 27/04/2018, 02/07/2018
Archives nationales	Berlin-Lichterfelde (Allemagne)	18/06/2018, 03/07/2018, 04/07/2018

Un second type d'archives est aussi accessible sous forme numérisée, par les serveurs institutionnels d'archivage. Cette numérisation a concerné les débats parlementaires allemands sous la République de Weimar (*Verhandlungen des deutschen Reichstages*, 1867-1942), ainsi que les documents parlementaires postérieurs à 1945 (protocoles de séance, propositions de lois, questions écrites et rapports de commission du *Bundestag*). De la même manière, les discussions à l'Assemblée nationale ou au Sénat français ont été lues à distance.

La construction d'une base de données

Dans un souci d'objectiver la morphologie effective du marché de l'emploi tel qu'il se présente aux chômeurs et aux conseillers par les instruments d'intermédiation, nous avons procédé à un travail d'analyse quantitative. Nous avons compilé 800 offres d'emploi récoltées sur la *Jobbörse* de l'Agence fédérale du travail (qui couvre aussi bien l'*Arbeitsagentur* que le *Jobcenter*) et 600 offres sur la base de rapprochement de Pôle emploi dans les communes riveraines de chaque agence, soit 1200 du côté français. Grâce à ce travail, nous illustrons le contenu même de l'emploi à temps partiel sur chacun des terrains étudiés, afin d'affiner les conséquences d'une telle orientation sur l'avenir social des individus concernés.

Comment choisir ces 2000 offres sans fausser la perception, en pondérant les différences calendaires et météorologiques qui influencent le type d'offres proposées ? Sur l'année 2016, nous avons collecté pendant 50 semaines chaque lundi (entre la seconde semaine de janvier et l'avant-dernière de décembre) 16 offres d'emploi sarroises et 10 offres d'emploi yvelinoises ou dionysiennes. Le seul critère de recherche entré pour composer notre base de données était une distance maximale de 10 kilomètres de la commune où se situe l'agence concernée. Les offres ont été codées selon les paramètres disponibles dans leur description :

- Intitulé
- Contrat
- Salaire (avec conversion horaire si possible, lorsque la durée hebdomadaire est indiquée)
- Durée hebdomadaire (en heures)
- Plages horaires (matin, après-midi, soir, nuit)
- Rythme (télétravail, posté, discontinu)
- Couverture par une convention collective [en Allemagne]

À partir de ces codes, nous avons ultérieurement retravaillé les variables, dans le cadre de la régression multilinéaire et des analyses de correspondances multiples du chapitre 7.

Travail d'écriture

Nous imposons plusieurs conventions d'écriture, qui ont des implications sur l'appropriation de l'argument¹. Elles concernent les objectifs assignés au travail d'écriture² : produire un texte qui soit accessible aux utilisateurs d'un langage naturel, en explicitant les voies de passage du langage naturel au langage scientifique.

Lorsque des scènes sont reconstituées, nous employons systématiquement le terme « d'usagers » pour qualifier les individus qui sont reçus par les conseillers. Le terme ne correspond à aucun langage institutionnel. Au sein des agences françaises, le vocabulaire est en effet uniformisé et les requérants sont nommés « demandeurs d'emploi ». Du côté allemand, la terminologie est marquée par une profusion de termes juxtaposés. Les conseillers parlent plutôt de « clients / *Kunden* » ou de « candidats / *Bewerber* ». Les documents officiels ou le site internet évoquent des « chômeurs / *Arbeitslose* » ou des « chercheurs d'emploi / *Arbeitssuchenden* » (pour les individus qui ont travaillé plus de 15 heures hebdomadaires). Nous avons donc mené une opération de simplification sémantique, dans un souci méthodologique d'éloigner les identités spécifiques, de s'affranchir des catégories institutionnelles et de ne pas imputer de rôle social, parfois invérifiable par nos observations, tout en employant un terme identique dans les deux pays. L'ensemble des requérants seront qualifiés d'« usagers » ou d'« usagères » dans les chapitres qui suivent.

Notre écriture est organisée selon trois niveaux. Le propos scientifique figure dans le corps du texte. Le *verbatim* d'observations ou d'archives est en italique, soit dans le texte, soit, pour des citations plus longues, dans un paragraphe en italique. Parfois, sous de tels paragraphes, « l'écriture intermédiaire » est restituée, via les notes retrouvées dans le journal du bord, prises sur le moment et complétées le soir ou le lendemain en le relisant³. Nous organisons donc une partition textuelle fondée sur l'origine de l'écrit. L'objectif consiste à lier systématiquement le discours analytique et le matériau empirique, en montrant l'utilité du premier pour éclairer le second et la nécessité du second pour valider le premier.

Les acteurs de terrain sont évoqués de deux manières distinctes. Dans le corps du texte et dans la présentation des entretiens, leurs prénoms sont utilisés (à l'exception des directeurs, que nous avons préféré ne pas nommer plutôt que de suivre leur suggestion d'un prénom sans

¹ Moritz HUNSMANN et Sébastien KAPP, *Devenir chercheur : écrire une thèse en sciences sociales*, Éditions de l'EHESS, 2015.

² Répondant aux trois questions-types : a) quel degré de complexité rechercher ? b) quel statut affirmer ? c) pour qui écrire ?, posées par Charles Wright MILLS, *L'imagination sociologique*, La Découverte, 2006, p. 222.

³ Pierre ACHARD, « L'écriture intermédiaire dans le processus de recherche en sciences sociales », *Communications*, 1994, n° 58, pp. 149-156.

rapport avec leur position sociale). Le choix du prénom vise à garantir l'anonymat aux personnes qui ont accepté d'être observées ou de nous parler, tout en maintenant leur singularité propre tout au long du travail d'enquête, en permettant de croiser leurs propos ou leurs interventions et en imitant la charge sociale incluse dans leur prénom d'origine par des pseudonymes proches¹. En l'occurrence, l'usage du prénom ne s'applique pas exclusivement à des individus en bas de l'échelle sociale, comme ont pu le critiquer d'autres auteurs². Puisque nous ne suivons pas de manière récurrente les mêmes individus et que plusieurs dizaines d'entre eux apparaissent dans la thèse, les chômeurs ne reçoivent pas de prénom mais un descriptif individuel à chaque occurrence de « demandeur d'emploi ».

Chaque *verbatim* est précédé d'un rappel du conseiller observé (prénom, pays, agence, *ethos* professionnel, selon notre classement du chapitre III). Mais le contenu de l'observation mobilise uniquement les fonctions des acteurs, pour départager solidement les rôles de chacun dans l'interaction et ne pas les effacer derrière la fausse égalité des prénoms : « la conseillère », « la demandeuse d'emploi » et « le chercheur » peuvent apparaître successivement.

Entretien, prénom de la conseillère/du conseiller, *ethos* professionnel, agence, lieu, date

« CONSEILLÈRE – *Verbatim*
CHERCHEUR – *Verbatim*
USAGÈRE – *Verbatim* ».

Explication du contexte à l'aide des notes prises dans le journal de bord.

Nous recourons à des encadrés pour synthétiser des éléments d'éclairage qui n'appartiennent pas à la thèse centrale. Ils sont listés, avec les tableaux, les graphiques et les schémas, dans la « liste des figures », en fin de thèse. Les citations issues de la littérature sont rédigées en caractères droits et traduites par nos soins lorsqu'elles viennent de l'allemand ou de l'anglais. Les citations d'acteurs (protagonistes historiques ou conseillers) sont en italique.

Les *verbatim* sont systématiquement traduits de l'allemand, sauf termes inscrits en italique. Ils renvoient à un glossaire final (p. 8). L'ensemble des conseillers évoqués est recensé en annexe 1, avec une notice biographique et le rappel des pages où ils apparaissent. En outre,

¹ Baptiste COULMONT, « Le petit peuple des sociologues. Anonymes et pseudonymes dans la sociologie française », *Genèses*, 2017, vol. 2, n° 107, pp. 153-175.

² Michel PINÇON et Monique PINÇON-CHARLOT, « Pratiques d'enquête dans l'aristocratie et la grande bourgeoisie : distance sociale et conditions spécifiques de l'entretien semi-directif », *Genèses*, 1991, vol. 3, pp. 120-133.

les protagonistes historiques marqués d'un * dans le corps du texte disposent d'une notice biographique en annexe 4, afin d'éviter des notes de bas de page roboratives.

Plan de la démonstration

Comment exposer le laboratoire des « faiseurs de moins »¹ ? Nous organisons notre démonstration en trois temps, à partir de chacune des régulations temporelles identifiées. Elles sont présentes sur tous les terrains, mais avec une force inégale, dont l'articulation configure *une écologie temporelle* propre à chaque agence². Nous les explorons l'une après l'autre : d'abord les pratiques orientées en fonction de l'indemnisation, puis celles orientées en fonction de la valorisation des publics, puis les compromis effectués avec les langages informatisés d'appariement.

La première partie restitue *la régulation du temps d'emploi par l'indemnisation*. Cette régulation repose sur des règlements formels. À ce titre, elle a laissé des traces historiques. Nous étudions cette régulation sous l'angle d'une socio-histoire attentive aux déplacements des institutions et aux sens successifs que prennent certains objets selon l'époque. Puis, à partir du chapitre 2, nous incorporons les éléments ethnographiques et les entretiens conduits, pour confronter la doctrine des commencements avec les transactions temporelles contemporaines. Cette partie ouvre les portes d'un laboratoire réglementaire du temps partiel.

Nous pointons un grand retournement : les types d'emplois contre lesquels bataillaient les réformateurs sociaux de la fin du XIX^e siècle, qu'ils espéraient juguler grâce à une intervention publique sur le marché de l'emploi, sont désormais promus par des dispositifs d'incitation financière. Progressivement, l'incompatibilité historique qui interdisait de toucher des allocations en même temps que l'exercice d'un emploi occasionnel est levée, tant en Allemagne que, plus tard, en France. Une coalition d'acteurs, parfois tout à fait antagonistes, a plaidé en ce sens dans les deux pays. Ils ne partageaient pas du tout les mêmes convictions, mais les logiques qu'ils portaient coïncidaient toutes sur ce point précis, qu'il s'agisse d'une logique de contrôle (restreindre le travail non-déclaré), de budget (limiter les dépenses), de gratification (augmenter le revenu des chômeurs) ou d'incitation (les conduire à reprendre plus

¹ Pour renverser les termes de Karl Marx, selon lequel « il faut que le secret des « faiseurs de plus » se dévoile enfin », in Karl MARX, *Le Capital. Livre premier*, PUF, 1993, p. 197.

² William GROSSIN, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, op. cit.

vite un emploi). Ainsi, un dispositif d'indemnisation différentielle a vu le jour. Sa diffusion a généré l'apparition d'un « chômage atypique », composé d'individus indemnisés pour leur privation d'emploi, mais autorisés à conserver de menus revenus issus d'emplois irréguliers (chapitre I). Par la suite, les deux pays ont connu une évolution symétrique des politiques publiques. D'un côté, une nouvelle forme d'emploi atypique est apparue, l'emploi à temps partiel, qui s'est avérée compatible avec les dispositifs de cumul développés des années auparavant. Fortement soutenu par les pouvoirs publics, l'emploi à temps partiel a même été investi comme un outil de lutte contre le chômage. De l'autre, la logique d'incitation des chômeurs a supplanté les logiques concurrentes de budget, de contrôle et de gratification. Les dispositifs de cumul ont été réorientés en fonction de cet objectif exclusif, sans forcément trouver d'écho notable au niveau des guichets (chapitre II). Finalement, en entrant dans les agences pour l'emploi, en écoutant les conseillers à l'emploi juger leur travail, nous pointons leur réticence à suivre ce tournant. Selon leur identité professionnelle et leur position dans la division du travail, ils développent des rapports singuliers au dispositif de cumul et aux temps d'emploi, qui déterminent l'orientation donnée au dispositif de cumul, pour ceux qui s'en emparent (chapitre III).

La seconde partie explore *la régulation du temps d'emploi par le travail de valorisation des conseillers*. Nous entrons dans l'espace le plus discrétionnaire, où les conseillers essaient de « bricoler » des solutions pour surmonter leurs contraintes quotidiennes. Face aux difficultés d'intermédiaire les publics ou de conserver des marges de manœuvre au quotidien, ils opèrent des transactions temporelles pour conserver des conditions de travail vivables. Cette partie ouvre les portes d'un laboratoire professionnel du temps partiel.

Deux registres de contraintes pèsent sur les épaules des conseillers, dès qu'ils pénètrent dans leurs agences. En premier lieu, ils essaient d'intermédiaire des chômeurs, plus nombreux que les offres en circulation. Ils recourent donc à différentes méthodes pour accomplir leur mandat malgré cela, notamment en étiquetant les publics selon les transactions temporelles envisageables. Ces étiquetages correspondent aussi bien à des projections identitaires, indexées sur les dispositions sociales des conseillers, qu'à des configurations spécifiques d'emploi, dépendantes de l'écologie marchande (chapitre IV). En second lieu, les conseillers tentent de préserver leur autonomie professionnelle, afin de disposer de la marge de manœuvre requise pour accompagner les usagers. Les transactions temporelles sont régulièrement effectuées à cet

égard, afin de défendre l'espace juridictionnel, d'atténuer la pression de la file d'attente et de mettre à distance le contrôle hiérarchique (chapitre 5).

La troisième partie explore *la régulation du temps d'emploi par l'appariement*. À cette fin, nous mobilisons les observations d'entretiens, des simulations informatiques et des opérations quantitatives. L'appariement désigne un type particulier de mise en relation entre des offres et des demandes, la plus courante dans les agences actuelles : le calcul instantané par les progiciels d'un score de proximité entre chômeurs et emplois, à partir de codes enregistrés lors de l'inscription des uns et de la collecte des autres. Or, la confrontation de ces codes et des souhaits des personnes provoque régulièrement des transactions temporelles automatiques et médiées par les conseillers. Cette partie ouvre les portes d'un laboratoire informatique du temps partiel.

Les codes constituent de véritables langages, qui pèsent à double titre sur le temps d'emploi des chômeurs. D'abord, selon le degré d'ajustement entre les modalités informatiques et le langage des utilisateurs, ils se retrouvent inégalement dotés pour faire valoir leurs souhaits. En outre, les langages informatiques qui ont cours en Allemagne ou en France entrent en affinité avec temporalités atypiques, respectivement le sous-emploi et la flexibilité horaire (chapitre 6). Les catégories informatiques pèsent aussi sur l'exposition des chômeurs à certains temps d'emploi. Selon l'articulation locale entre catégories d'emploi, les usagers ont des chances asymétriques de faire valoir leurs souhaits temporels. Selon les catégories accessibles par les progiciels, ils ne peuvent pas procéder aux mêmes recherches d'un site à l'autre. En outre, l'acceptation d'offres à temps partiel par les chômeurs entraîne généralement une dégradation d'autres paramètres de leur emploi – différents dans chaque territoire (chapitre 7).

Première partie

*Un grand retournement :
la régulation temporelle par l'indemnisation*

« Lorsqu'on prétend, comme on le fait parfois, que la législation sociale, les lois des fabriques, l'assurance-chômage et, par-dessus tout, les syndicats, n'ont pas fait obstacle à la mobilité du travail et à l'élasticité des salaires, on donne à entendre que ces institutions ont totalement échoué dans leur dessein, qui était exactement d'interférer avec les lois de l'offre et de la demande en ce qui concerne le travail des hommes, et à retirer celui-ci de l'orbite du marché ».

Karl POLANYI, *La grande transformation*, Gallimard, 1983, p. 237.

Au début du XX^e siècle, les réformateurs sociaux allemands et français les plus en vue sont unanimes lorsqu'ils condamnent la désorganisation et l'absence de régulation du marché de l'emploi. Le travail constitue à leurs yeux la seule marchandise abandonnée aux vicissitudes de l'offre et de la demande, ce qui est la source de nombreux maux publics. Cette désorganisation du marché concerne à la fois les modes de circulation de l'offre et de la demande, qui ne se rencontrent parfois pas, mais aussi leurs formes respectives, trop hétérogènes. La naissance du chômage est donc étroitement liée à un souci de normaliser les emplois, c'est-à-dire de promouvoir une norme homogène de qualité.

Au sein de cette nébuleuse réformatrice, qui érige le chômage en problème public, la régularisation des formes d'emploi fait consensus, quelle que soit la position dans le champ politique ou l'appartenance institutionnelle¹. Les réformateurs diffusent leurs thèses dans les ouvrages, brochures et actes de colloque, où ils plaident pour homogénéiser les statuts du salariat. Ils multiplient les rencontres à la fois dans l'espace national et dans des points de rencontre transnationaux. Un congrès international pour la lutte contre le chômage se réunit en 1906 à Milan, une conférence internationale du chômage en 1910 à Paris et seul le déclenchement de la Première Guerre mondiale empêche la tenue du congrès de l'Internationale

¹ Pour le cas français, voir Christian TOPALOV, *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France 1880-1914*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1999. Pour le cas allemand, se référer à Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, Paris, Éditions de la MSH, 2001.

socialiste d'août 1914 consacré au chômage¹. Cette volonté de régularisation du marché, portée de manière exemplaire par l'ouvrage séminal de William Beveridge en 1909*, s'accompagne d'une critique des modes d'emplois irréguliers, sont suspects de charrier avec eux crise économique et abaissement moral. Aussi les institutions de prise en charge du chômage se penchent-elles dès leur création sur la question du travail irrégulier, qui prend alors essentiellement la forme de l'emploi occasionnel et saisonnier.

Pourtant, un siècle plus tard, les régimes d'indemnisation du chômage allemands et français incluent un ensemble d'individus qui exercent une activité professionnelle irrégulière, discontinue et à temps partiel. Les barèmes leur permettent de cumuler une partie de ces revenus avec les allocations issues du chômage, selon une logique d'incitation. La prohibition initiale est troquée contre un encouragement monétaire à adopter des offres d'emploi « atypiques », qui ne correspondent pas aux normes temporelles et contractuelles en vigueur. Cet encouragement prend la forme de dispositifs d'intéressement pécuniaires, en autorisant le cumul partiel des allocations chômage et de l'emploi. Au lieu de devoir choisir entre des indemnités au titre de leur privation d'emploi et l'acceptation d'une activité occasionnelle, les chômeurs administrativement reconnus peuvent désormais exercer une activité discontinue ou continue (jusqu'à 15 heures par semaine en Allemagne et jusqu'au niveau de leur dernier salaire en France), tout en conservant leur statut de chômeur. Un grand retournement s'est produit, en quelques décennies.

Dans cette partie, nous montrons comment le temps d'emploi des chômeurs est prescrit par les régimes d'indemnisation, notamment depuis l'invention de dispositifs de cumul. Depuis leur invention, en Allemagne et en France, les allocations-chômage ont pour fonction de réguler le comportement des chômeurs sur le marché, y compris à l'égard du temps d'emploi. Selon les barèmes réglementaires, les chômeurs ont obtenu le droit de compléter l'indemnisation-chômage par diverses activités dont le contour temporel varie historiquement et d'un pays à l'autre. Mais ces barèmes font l'objet d'appropriations diverses du côté des conseillers, au cours des entretiens qu'ils mènent avec les chômeurs. La régulation temporelle par l'indemnisation dépend donc à la fois de règles institutionnelles uniformes et des pratiques localisées des conseillers à l'emploi. Cette partie restitue ainsi la régulation temporelle des chômeurs par l'indemnisation, depuis l'invention de dispositifs institutionnels uniformes de cumul, jusqu'au traitement contemporain à Pôle emploi, en *Arbeitsagentur* et en *Jobcenter*. Nous montrons

¹ Eric LECERF, « Les Conférences internationales pour la lutte contre le chômage au début du siècle », *Mil neuf cent*, 1989, n° 7, pp. 99-126.

l'évolution historique des règles de cumul, ainsi que la plasticité actuelle de ces barèmes entre les mains des conseillers, qui les mobilisent à des fins plurielles, parfois sans rapport avec les orientations nationales.

L'étude des régulations temporelles par l'indemnisation interroge la catégorie même du chômage, qui constitue à la fois une pratique de classement et un référentiel d'action. En remontant le fil du temps, nous apercevons bien le caractère fragile, sinon fictif, de la définition relationnelle du chômage dans une nomenclature qui l'oppose à l'emploi et à l'inactivité, sans qu'aucune des trois catégories ne se superpose¹. Dans les faits, des formes intermédiaires et problématiques sont toujours en circulation, associées à l'une ou l'autre des catégories au prix d'un travail perpétuel de mise en forme. Nous mettons à jour la construction, toujours négociée et jamais finie, d'un « chômage atypique », qui repose sur un instrument spécifique, « l'indemnisation différentielle » (maintien d'une partie de l'allocation-chômage en cas de reprise de certains types d'emploi). Cet intérêt pour la production catégorielle, qui ancre historiquement l'ensemble des interactions étudiées dans les deux autres parties de la thèse, impose de faire œuvre de socio-histoire².

Pour détailler l'invention, les bifurcations et la mise en œuvre de l'indemnisation, nous procédons à une reconstitution socio-historique, propice à faire « resurgir les conflits et les confrontations des premiers commencements »³. Cette approche archéologique d'une institution sociale consiste à investiguer sa genèse et à rappeler l'évolution successive des modes de régulation et des rapports de force à l'œuvre. Elle est inscrite dans une démarche comparative, en montrant comment des phénomènes au premier abord similaires dans les deux pays et les trois organismes résultent de processus sociaux différents, dont la convergence résulte à la fois d'une harmonisation récente volontaire, mais aussi de trajectoires contingentes. Elle est aussi attentive aux contradictions. Elle souligne comment le chômage atypique se structure par des logiques d'action contradictoires, qui coïncident de manière contingente pendant plusieurs décennies, comme le souci de réduire les dépenses et celui de mieux indemniser les chômeurs⁴. En outre, elle suit la construction du dispositif à différentes échelles,

¹ Jacques FREYSSINET, *Le chômage*, Paris, La Découverte, 1994.

² Bénédicte ZIMMERMANN, « Eléments pour une socio-histoire des catégories de l'action publique », in *Historicités de l'action publique*, PUF, pp. 241-258.

³ Pierre BOURDIEU, *Raisons pratiques*, Paris, Seuil, 1994.

⁴ Sur la combinaison de pratiques orientées vers des buts contraires, voir Hans-Erich BÖDEKER, Patrice VEIT et Michael WERNER, *Concerts et publics. Mutations de la vie musicale 1789-1914 : France, Allemagne, Grande-Bretagne*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2002.

par la mobilisation synchronisée ou successive d'acteurs situés dans différentes institutions, qui agissent au niveau national ou de façon localisée¹.

Ce travail est contraint par les difficultés de la recherche en archives. Le dispositif de cumul entre emploi et chômage a cela de spécifique qu'il n'a laissé que peu de traces. Il semble n'intéresser qu'à la marge ses inventeurs, qui l'expédient en quelques heures de débats parlementaires ou le ratifient de façon consensuelle lors des négociations paritaires. Cela nous a imposé de tâtonner longuement, à la recherche des résidus écrits, pour les constituer en récit historique et leur donner un sens. L'étonnement face à la rareté des traces est bien entendu rétrospectif et anachronique, puisqu'il relit un phénomène passé, assez marginal, à partir de son ampleur contemporaine. Cet anachronisme est nécessaire pour rechercher les germes des phénomènes sociaux actuels et comprendre comment ils ont pu apparaître, même de façon résiduelle, avant de se développer². Réduits à suivre des traces rares, parfois effacées, parfois abstraites de leur contexte et parfois incompréhensibles, nous avons dû composer avec le matériau récolté³. Nous n'avons pas soit pas pu accéder à plusieurs espaces de production catégorielle, qui se sont révélés vides ou bien encore introuvables, à l'instar des cartes de chômeurs allemandes annotées par les agents de contrôle ou des *verbatim* de toutes les réunions internes à l'Unédic. D'où la multiplication des espaces d'investigation, pour croiser les informations et dégager les rapports de force entre les logiques d'action identifiées.

Nous avons également confronté la sédimentation historique du dispositif de cumul à sa circulation quotidienne, dans les agences pour l'emploi des deux pays. Cette question motive une descente au niveau des guichets contemporains de la prise en charge du chômage, en suivant les conseillers et leur mobilisation du dispositif d'incitation face aux chômeurs. Nous confrontons ainsi des positions dans le champ politique au cours du siècle aux positions contemporaines des conseillers, pour saisir quelle est l'expérience concrète qu'ont les usagers de ce dispositif. Finalement, ces trois chapitres retracent l'inauguration, l'évolution et l'appropriation des préoccupations incitatives.

Pour comprendre l'institutionnalisation du travail à temps partiel chez les chômeurs, nous reviendrons d'abord sur l'autorisation accordée au XX^e siècle de cumuler une activité

¹ Michael WERNER et Bénédicte ZIMMERMANN, « Penser l'histoire croisée : entre empirie et réflexivité », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2003, vol. 58, n° 1, pp. 7-36.

² Sur l'usage d'« anachronismes contrôlés », voir Marc BLOCH, *Apologie pour l'histoire ou Métier d'historien*, 7e éd., Paris, Armand Colin, 1974.

³ Martine KALUSZYNSKI et Sophie WAHNICH, « Historiciser la science politique », in *L'État contre la politique ? Les expressions historiques de l'étatisation*, Paris, L'Harmattan, Logiques politiques, pp. 17-33.

occasionnelle, en Allemagne d'abord, puis en France (chapitre I). Mais le contexte et les raisons de cette prise en charge évoluent au cours du temps. L'apparition de l'emploi à temps partiel saisit l'instrument en le confrontant à une nouvelle configuration d'emploi, tandis que la logique d'incitation monétaire devient dominante dans les années 1990 auprès des acteurs portant le dispositif. Le dispositif pensé pour l'activité occasionnelle s'élargit à l'emploi à temps partiel (chapitre II). Toutefois, en entrant dans l'espace contemporain des agences pour l'emploi, nous nous rendons compte que ces barèmes d'indemnisation sont médiés par l'activité des conseillers à l'emploi, qui les diffusent par intermittence et les enrôlent à d'autres fins que celles qui leur sont prescrites. D'un conseiller à l'autre, les transactions temporelles accomplies sous les auspices de l'indemnisation prennent une forme spécifique (chapitre III).

Chapitre I

Le souci des irréguliers.

L'emploi occasionnel enrôlé dans l'assurance-chômage

« Cher et honoré monsieur Karl, même si t'es ajusteur qualifié, et moi seulement travailleur occasionnel, sois pas si hautain et majestueux. Tu peux aussi m'dire bonjour quand j'dis bonjour. » « Qu'est-ce qu'tu veux toi ? J't'ai laissé rentrer ? Qu'est-ce que tu pousses ma porte ? » « Bon, ta femme est ici ? Peut-être que j'peux lui dire bonjour. » « Non, elle est pas là. Pour toi surtout pas. Pour toi, personne n'est là. »

Alfred DÖBLIN, *Berlin Alexanderplatz*, Suhrkamp, 1980 [1929], p. 230 (trad.).

Lorsque Franz Biberkopf sort de la prison de Tegel où il était incarcéré, à la fin des années 1920, ce héros du roman *Berlin Alexanderplatz* retrouve une société allemande en plein bouleversement socio-économique. Il éprouve les pires difficultés à y trouver une place, car son statut de travailleur occasionnel lui vaut le mépris d'anciennes relations. Il le maintient dans une situation précaire, inéligible aux allocations-chômage. Cette exclusion ne dure toutefois pas. Alors que Franz Biberkopf ne pouvait demander des secours publics au titre de chômeur tout en exerçant une activité occasionnelle déclarée, ses successeurs obtiennent quelques années plus tard le droit de cumuler les deux.

Le « chômage » est une catégorie de perception des problèmes sociaux alors récente, instituée au début du XX^e siècle par le travail inlassable d'une nébuleuse de réformateurs sociaux en Allemagne et en France¹. Mais les travailleurs occasionnels ne correspondent pas aux nouvelles catégories, car ils ont trop d'emploi pour être reconnus chômeurs et pas assez pour être reconnus travailleurs. Ils occupent donc un statut social jugé inadéquat aux attentes du monde industriel et d'une économie moderne. Dans le même temps, avec la montée du salariat, qui atteint une part importante de la population, l'irrégularité du travail devient un stigmat,

¹ Christian TOPALOV, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel, 1994.

d'ordre économique et moral, porté à la fois par les réformateurs, par les syndicats et par la presse. Ce désajustement va conduire plusieurs acteurs à soulever la question de leur place dans les institutions du chômage et à militer pour la reconnaissance d'un « chômage atypique » au sein des institutions de prise en charge des chômeurs.

Dans ce chapitre, nous nous penchons sur la réconciliation progressive entre deux catégories de perception du monde social, l'emploi occasionnel et l'indemnisation des chômeurs, initialement pensées comme exclusives. À partir d'un travail dans les archives publiques, dans les brochures d'époque et dans les ouvrages des réformateurs, nous expliquons comment les temporalités des chômeurs ont été régulées par les versements monétaires dès l'invention du chômage. Au cours du XX^e siècle, en France comme en Allemagne, les travailleurs occasionnels sont en effet progressivement couverts et inclus dans les régimes d'assistance puis d'assurance des chômeurs. Le travail de quelques heures comme musicien, serveur, jardinier ou manœuvre provoque en 1920 une radiation de tous les fonds de chômage français ou allemand. L'acceptation du même emploi se solde en 1980 par une amputation partielle de l'allocation, tout en maintenant le statut de chômeur. Le travail occasionnel quitte donc le champ de l'emploi normal pour être considéré comme une sous-catégorie du chômage, traitée par des dispositifs spécifiques d'indemnisation. Sur la période, la temporalité des chômeurs est profondément réformée, puisqu'ils n'ont plus à arbitrer entre la reprise d'un emploi occasionnel et la perception des allocations-chômage.

Comment le travail occasionnel est-il devenu une modalité du chômage, alors qu'il en était initialement explicitement exclu, voire qu'il était ouvertement combattu par certains inspirateurs de la lutte contre le chômage ? Nous retraçons ici les différentes étapes et les logiques qui ont présidé à son enrôlement dans l'assistance aux chômeurs puis dans l'assurance-chômage. À partir de deux points de départ très différents, les systèmes d'indemnisation des chômeurs français et allemands convergent dans les années 1980 vers l'institutionnalisation du chômage atypique, via des barèmes de cumul partiel entre les activités exercées et les allocations reçues. Un musicien irrégulier, un garçon de café pendant quelques heures, un maçon du dimanche ou un jardinier le temps de trois soirées sont alors susceptibles d'être reconnus comme chômeurs et de percevoir une indemnisation.

Nous reconstituons ici les controverses autour des statuts administratifs mis en jeu dans l'espace public et les luttes qui ont présidé à leur validation ou à leur écartement. Du côté allemand, l'espace public de débat est principalement concentré autour des arènes parlementaires, car le régime d'indemnisation du chômage est placé sous contrôle de l'État dès

1927. En France, les espaces publics de controverse sont plus éclatés, entre les arènes parlementaires et, à partir de la création de l'Unédic en 1958, l'arène du paritarisme. Ces débats autour du chômage, de sa définition et des obligations associées sont traversés par plusieurs logiques argumentatives transversales dans les deux pays et stables sur plusieurs décennies. En France comme en Allemagne, elles sont portées par des acteurs aux positions sociales similaires, dont les prises de position se donnent encore mieux à voir comme des actes relationnels¹ : l'appartenance à la social-démocratie, au syndicalisme ou la proximité avec le monde patronal sont étroitement corrélés avec les logiques de représentation du chômage atypique.

Les matériaux mobilisés proviennent de deux directions. En premier lieu, nous avons consulté la littérature produite par les réformateurs sociaux de l'époque, afin de séparer les sujets controversés des sujets consensuels. En second lieu, nous avons dépouillé les archives administratives pour restituer la logique du traitement des chômeurs, notamment ceux en chômage atypique. Les archives locales ont été choisies pour faire écho à l'un des territoires étudiés dans la partie ethnographique de cette thèse. Notre préférence est allée à des communes de Seine-Saint-Denis, plutôt qu'aux Yvelines, car elles se sont investies plus précocement au début du XX^e siècle dans les secours aux chômeurs, dont subsiste un matériau de première main abondant. En Allemagne, l'institution d'un Office du Reich a conduit à la concentration des sources archivées à Berlin dès la fin des années 1920, au détriment des fonds municipaux qui ne comportent plus après cette date que des séries statistiques sur les chômeurs enregistrés.

L'enrôlement du travail occasionnel par les administrations du chômage est expliqué en trois étapes. D'abord, en revenant sur l'institution du chômage comme catégorie, nous mettons en évidence comment il est défini et traité par le programme d'action réformateur (A). Ensuite, nous synthétisons les inquiétudes dont font part les inventeurs du chômage, ces agents réformateurs, vis-à-vis de l'emploi occasionnel (B). Puis, sur un temps historique plus long, nous montrons comment les institutions développées sous l'initiative des réformateurs ont progressivement enrôlé l'emploi occasionnel au sein même du chômage, à l'intersection d'une logique de gratification, d'une logique de contrôle et d'une logique budgétaire (C).

A - L'institution du chômage

¹ Pierre BOURDIEU, « La représentation politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 36, n° 1, p. 6.

L'émergence et la consolidation du chômage en tant que catégorie spécifique résulte d'un long travail cumulatif. Grâce à l'engagement de réseaux denses et organisés de réformateurs sociaux, il devient opérationnel pour distribuer des identités, marquer des personnes, aider ou en rejeter d'autres¹. Il est inscrit dans des normes, des règles et des rôles, que différents acteurs se reconnaissent ou se dénie². En France et en Allemagne, une nébuleuse de réformateurs se structure pour construire le chômage en tant que question nationale (face au patronat) et publique, en l'occurrence étatique ou municipale (face aux syndicats et aux associations privées)³. En France, elle rassemble des radicaux, des socialistes modérés et des conservateurs libéraux. Ils proviennent souvent de la bourgeoisie provinciale. En Allemagne, elle s'organise autour de libéraux, souvent juristes dissidents réorientés vers l'économie politique, de praticiens des politiques sociales et de réformateurs municipaux, ainsi que de fractions du protestantisme social ou de l'action catholique. Ici aussi, il s'agit presque exclusivement d'individus issus des classes les plus aisées. Ils sont rejoints dans un second temps par certains sociaux-démocrates et syndicalistes révisionnistes à partir des années 1900, tandis que le mouvement ouvrier français demeure nettement plus hostile aux politiques publiques d'aménagement du capitalisme.

En Europe, l'assurance-chômage a été la plupart du temps la dernière assurance introduite, après les accidents, la vieillesse et la maladie. En effet, elle requiert de rompre avec l'individualisation des risques, d'établir un marché national, d'assumer la fourniture de main-d'œuvre aux entreprises et de dégager des revenus alors supérieurs aux autres types d'assurance⁴. En outre, sous la plume des réformateurs sociaux, en partie internationalisés, le chômage n'est pas qu'un concept descriptif. Il engage tout un programme d'action visant à l'instituer, c'est-à-dire à établir des frontières entre des catégories continues pour délimiter une population et naturaliser ces frontières. Ce travail est appuyé sur des organismes spécialisés, dont l'existence justifie la problématisation du chômage en diffusant la catégorie dans toutes les consciences. Cet acte de magie sociale est dès lors « garanti par tout le groupe ou par une institution reconnue », laquelle « tend à consacrer ou à légitimer, c'est-à-dire à faire

¹ William WALTERS, *Unemployment and Government: Genealogies of the Social*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000.

² Didier DEMAZIÈRE, Nadya Araujo GUIMARÃES, Helena HIRATA et Kurumi SUGITA, *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo. Une méthode de comparaison internationale*, Paris, Presses de Sciences Po., Académique, 2013.

³ Christian TOPALOV, *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France 1880-1914*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1999 et Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, Paris, Éditions de la MSH, 2001.

⁴ Stephan LEIBFRIED, « Die Institutionalisierung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland », *Kritische Justiz*, 1977, vol. 10, n° 3, pp. 289-301.

méconnaître en tant qu'arbitraire et reconnaître en tant que légitime, naturelle, une limite arbitraire »¹. Dans l'opération de « chirurgie sociale », les réformateurs entendent établir le protocole, choisir les instruments et nommer les chirurgiens².

L'invention du chômage est d'abord le produit d'une rencontre contingente entre une nouvelle expérience du monde social – la privation involontaire d'emploi dans le cadre du salariat issu de la Révolution industrielle – et des théoriciens réformateurs (1). Mais son institution s'appuie sur un double programme d'action performatif, qui justifie l'existence du chômage en agissant simultanément dessus. Elle repose sur le placement, attribué à des bureaux spécialisés, progressivement rendus publics (2). Elle dépend également d'une couverture monétaire du risque social, par une indemnisation spécifique des chômeurs (3). Ce programme d'action institue le chômage en le séparant définitivement de la misère et de l'inaptitude.

1) Inventer le chômage

Aux débuts de la Révolution industrielle, un certain nombre d'intermédiaires vers l'emploi disparaissent ou sont fragilisés³. Avec l'apparition d'un marché de l'emploi, les conditions sociales d'imagination du chômage font leur apparition. Jusqu'au début du XX^e siècle, les travailleurs manuels survivent en-dehors de la production marchande. Leur force de travail est reproduite au sein des ménages ou des collectifs ruraux, par du travail domestique ou agricole. Seuls les excédents non-consommables ou conservables sont apportés sur le marché. La majorité des producteurs de biens et des services n'occupent pas un emploi, ne sont pas liés par contrat à un tiers. Ils pratiquent plusieurs activités, notamment non-marchandes ou de subsistance, sur lesquelles se replier pour échapper au marché de l'emploi⁴.

L'expansion du salariat découle d'un ensemble d'évolutions juridiques. En France, l'abolition des droits seigneuriaux en 1789 supprime les liens féodaux et impose l'unité du marché de l'emploi sans restriction aux personnes et aux marchandises. Deux ans plus tard, la loi Le Chapelier interdit l'organisation corporatiste et la régulation par les métiers. L'importation du code civil dans les États allemands par les armées napoléoniennes abolit la

¹ Pierre BOURDIEU, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1982, vol. 43, pp. 58-63.

² Marc-Henry SOULET, *Le travail, nouvelle question sociale*, Saint-Paul, 1999.

³ Jean-Paul DE GAUDEMAR, *La mobilisation générale*, op. cit.

⁴ Gérard NOIRIEL, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Seuil, 1984.

sujétion héréditaire en 1807. La liberté de contracter est proclamée en 1869 avec la *Gewerbeordnung*. Dans les deux pays, le travailleur est désormais un individu libre de contracter et mobile¹, d'autant plus que le développement des transports ferroviaires concrétise la possibilité du déplacement dans l'espace national². Ce bouleversement juridique et mental acte l'apparition du travail abstrait et d'un droit afférent³.

La privation involontaire d'emploi apparaît au XIX^e siècle. Au salariat s'ajoute la « monoculture industrielle du travail » qui sépare les espaces du travail et du temps libre, de l'activité productive et du domicile, des collègues et de la famille⁴. À l'inverse, la prégnance des rapports de production agricole limite la dissociation du chômage par rapport aux autres catégories de privation de ressources. En 1919, le rapport de la Société des Nations sur l'avant-guerre précise que « *la France étant un pays essentiellement agricole, le chômage périodique n'existait guère* », contrairement à l'Allemagne⁵. L'expérience d'une privation involontaire d'activité naît à l'usine, avec la division du travail salarié autour de de postes de travail formalisés. Les effectifs varient selon la conjoncture et les politiques patronales. Par ailleurs, l'industrie est généralement urbaine, ce qui correspond aussi au lieu d'activité essentielle des pouvoirs publics, des syndicats et du patronat organisé. L'industrie et l'urbanisation constituent les espaces initiaux où apparaît la notion de chômage, avant d'être appliquée à d'autres univers⁶.

Cependant, le chômage n'est pas une découverte, mais plutôt une invention⁷. Cette expérience nouvelle n'est dissociée d'autres cadres, comme la pauvreté et l'indigence, qu'au prix d'un travail de mise en forme. Ainsi, le concept de chômage est initialement absent de l'économie politique classique. Pour Adam Smith*, l'occupation d'un emploi est simplement une norme sociale. Avec l'accumulation du capital, « *il devient nécessaire pour tout homme d'être un homme d'affaires* » et « *tout comme il est ridicule de ne pas s'habiller, il est ridicule d'une certaine manière de ne pas être employé, comme les autres personnes* »⁸. À partir du XIX^e siècle, cet optimisme est éclipsé chez David Ricardo* par l'idée d'une surpopulation intrinsèque

¹ Albert SOBOUL, « La production française 1789-1815 », in *Histoire économique et sociale de la France. Tome III. L'Avènement de l'ère industrielle (1789-années 1880)*, Paris, PUF, pp. 5-136.

² Pierre LÉON, « Conquête de l'espace national », in *Histoire économique et sociale de la France. Tome III. L'Avènement de l'ère industrielle (1789-années 1880)*, Paris, PUF, pp. 241-280.

³ Alain SUPLOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Quadrige, 2011.

⁴ Helmut KUZMICS, « Die Zivilisierung von Arbeit und Arbeitslosigkeit », in *Arbeitslosigkeit. ökonomische und soziologische Perspektiven*, Heidelberg, Springer, pp. 7-24., p. 14.

⁵ *Rapport sur le chômage. Préparé par le comité d'organisation de la conférence internationale du travail de Washington*, Londres, Harrison & Sons, Société des Nations, Rapport, n° II, 1919.

⁶ Robert SALAIS, « La formation du chômage dans les années trente », *Économie et statistique*, 1983, vol. 1, n° 155, pp. 15-28.

⁷ Robert SALAIS, Nicolas BAVEREZ et Bénédicte REYNAUD, *L'invention du chômage*, Paris, PUF, 1986.

⁸ Adam SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Oxford University Press, 1976.

au système économique. Évoquant le machinisme, il prévoit que « *la même cause qui peut accroître le revenu du pays peut également rendre la population redondante* »¹. Il s'agit de la première tentative théorique d'explication de la surpopulation relative. Pour Karl Marx*, l'accumulation elle-même produit de la privation d'emploi et non ses dysfonctionnements. À ses yeux, « *avec l'accumulation du capital qu'elle produit elle-même, la population ouvrière produit donc en un volume croissant les moyens de sa propre surnumération relative (...) condition d'existence du mode de production capitaliste* »². Le chômage est une caractéristique centrale de la reproduction élargie du capital.

Dans l'économie politique moderne, marquée par le marginalisme, le chômage devient une préoccupation centrale. Le père du marginalisme, Alfred Marshall*, développe un cadre d'analyse fondé sur le concept de productivité marginale. Il affirme l'existence d'un salaire d'équilibre, identifié par un compromis entre offre et demande maximisant leur utilité respective³. À ce salaire certaines personnes ne peuvent être embauchées, car elles produisent moins que la rémunération. D'où sa croyance dans les vertus de l'éducation, pour élever la productivité marginale des chômeurs – et en même temps, son désir d'une discipline « bienveillante, mais sévère envers ceux qui élèvent des enfants dans des conditions physiques et morales qui en font des recrues pour la vaste armée des sans-emploi d'habitude »⁴. Le chômage est ici un mal contagieux et héréditaire.

Au début du XX^e siècle, une révolution scientifique dirigée par William Beveridge et Max Lazard* arrache le chômage à sa lecture morale et individualisante. Elle est menée de façon conjointe, puisque Max Lazard est aussi le recenseur en France de l'ouvrage de William Beveridge⁵. Ils proposent de définir le chômage comme un phénomène social, plutôt que l'indice de tares personnelles. Ils jugent que l'étude « du chômage » doit remplacer les portraits « de chômeurs ». Dans le langage de la statistique mathématique, William Beveridge montre le lien entre l'organisation industrielle et le chômage. Il révèle une pluralité de causes au chômage, liées à la conjoncture, aux frottements entre marchés de l'emploi, aux cycles annuels de production ou à l'adéquation entre qualification et exigences patronales. Il tourne le dos aux prétentions éducatives des réformateurs britanniques, assurant que l'entrepreneuriat moral ne

¹ David RICARDO, *The Principles of Political Economy and Taxation*, 3e éd., Londres, John Murray, 1821.

² Karl MARX, *Le Capital. Livre premier, op. cit.*, pp. 707-708.

³ Alfred MARSHALL, *Principes d'économie politique*, Paris, V. Giard et Brière, 1906, n° t.2, livre VI..

⁴ Alfred PIGOU, *Memorials of Alfred Marshall*, London, Macmillan Publications, 1925.

⁵ Max LAZARD, « La lutte contre le chômage en Angleterre et sa nouvelle orientation. A propos d'un livre récent », *Revue politique et parlementaire : questions politiques, sociales et législatives*, 1910, vol. 63, pp. 369-379.

peut rien aux causes du chômage¹. Dans le langage de la sociologie durkheimienne, Max Lazard attribue des coefficients de risque aux groupes sociaux, montrant leur inégale exposition au chômage, déterminée par différentes variables². Cependant, l'influence de ces propositions scientifiques, construites contre les grilles de lecture morales, est inégale. Certaines professions défendent leur dignité en tenant à distance le vocabulaire du chômage. Ainsi, en France, les typographes « calent », les domestiques sont « sans maître », mais ils ne « chôment » pas³.

2) Vers le placement public

Le premier programme d'action accolé au chômage, qui appuie sa reconnaissance en même temps qu'il en dépend, est l'institution du placement. S'il y a du chômage, c'est que des individus sont privés d'emploi ; et la problématisation de cette question comme distincte de la pauvreté ou de l'indigence motive une réponse spécifique, uniquement adressée aux chômeurs, à l'exclusion de toute autre population en difficulté. Ainsi, « la définition d'une politique de lutte contre le chômage [est] étroitement liée à la quête d'un support de formalisation »⁴.

Si quelques acteurs ont tenté de faire œuvre d'intermédiation sur le marché du travail précédemment⁵, c'est au XIX^e siècle que fleurissent les bureaux de placement, sous contrôle public, commercial ou syndical. Au terme de conflits récurrents, le placement public est imposé en France et en Allemagne, par des acteurs différents et à des échelles distinctes.

Au début du siècle, des bureaux de placement privés démarrent une activité marchande. Ils sélectionnent des chômeurs sur la foi d'enquêtes de moralité et facturent leur service à l'un des acteurs (futur salarié ou employeur), voire aux deux. Sous le Consulat, une régulation de leurs tarifs est imposée⁶. En 1816, d'anciens officiers reconvertis en entrepreneurs tentent

¹ William BEVERIDGE, *Unemployment : A Problem of Industry*, London, Longmans, Green and Co., 1909.

² Max LAZARD, *Le chômage et la profession. Contribution à l'étude statistique du chômage et de son coefficient professionnel*, Paris, Felix Alcan, 1909.

³ Marc-Henry SOULET, *Le travail, nouvelle question sociale*, Saint-Paul, 1999, p. 79.

⁴ Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, Paris, Éditions de la MSH, 2001, p. 138.

⁵ Le bureau créé en 1629 par Théophraste Renaudot constitue le premier exemple d'un lieu d'accueil d'offres et de demandes d'emploi, en-dehors de l'intermédiation du clergé. Voir Raymond DUPLANTIER, *La Vie tourmentée et l'œuvre laborieuse de Théophraste Renaudot (1586-1653)*, Paris, Les Belles Lettres, 1947.

⁶ La loi du 22 germinal an XI régleme le prix des placiers. Quatre ordonnances l'année suivante précisent les tarifs des perruquiers, limonadiers, orfèvres, cordonniers, serruriers et d'autres professions artisanales.

d'obtenir le monopole royal pour une « administration générale de placement », en vain¹. Le placement commercial fleurit en Allemagne lors de la libéralisation du commerce en 1869.

Les organisations ouvrières les contestent et montent leurs propres bureaux². Elles sélectionnent les « bons » travailleurs, affiliés, alloués aux « bonnes entreprises », respectant certaines règles. Avant la légalisation des syndicats, les sociétés professionnelles de secours mutuel assurent cette mission. En 1823 à Paris, 10 000 ouvriers s'organisent au sein de 132 sociétés de secours³. La Seconde République impose en 1848 la gratuité des bureaux de renseignements pour offre et demande de travail. Certaines professions sont exemptées des bureaux de placement payants et obtiennent le monopole sur leur propre placement (cuisiniers, restaurateurs, marchands de vin, coiffeurs ou ouvriers cordonniers-bottiers) via leurs sociétés de secours mutuels⁴. La liberté de l'industrie prime de nouveau à partir de 1849, avec le retour des placiers, même illégaux. Quelques mois plus tard, les tribunaux cassent les arrêtés préfectoraux. Après l'obtention du droit syndical, les organisations ouvrières mettent en place des bourses du travail, dont la première ouvre en 1887 à Paris⁵. Une Ligue pour la suppression des bureaux de placement, créée par des syndicats ouvriers l'année précédente, mène alors une virulente offensive contre les bureaux de placement et leur rôle « d'agence crypto-policrière »⁶. Des attentats sont organisés à leur encontre dans le quartier des Halles, qui abrite la majorité des agents placiers commerciaux. En 1892, la ligue mène un rassemblement de plus d'un millier d'ouvriers, représentant 317 syndicats⁷. Les bureaux de placement défendent leur cause dans les arènes politiques, au nom de la liberté du commerce. L'union du capital et du travail est au centre de leur argumentation, renvoyant le conflit à des fauteurs de troubles marginaux ou hostiles à l'intérêt national. La Chambre syndicale des Bureaux de Placement de Paris et du Département de la Seine et l'Union syndicale des Placeurs de France protestent face au conseil

¹ « Projet pour le placement des ouvriers & domestiques » [1816], Fonds Jubé de La Pérelle (1501-1900), Archives nationales, Paris, cote 140AP/5.

² Guillemette de LARQUIER, « Emergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XXe siècle », *Travail et emploi*, 2000, n° 84, pp. 33-45.

³ Jean LUCIANI, « Aux origines de l'indemnisation du chômage en France au XIXème siècle », *Cahiers de recherche de l'ADIS*, 1996, n° 39.

⁴ Le préfet de police de Paris interdit le 29 mars 1848 « tout bureau de placement servant d'intermédiaire entre les garçons marchand de vin et leurs patrons (...) Tout garçon marchand de vin sans ouvrage devra s'adresser à la Commission établie d'un commun accord entre les intéressés », in Gustave DE MOLINARI, *Les Bourses du travail*, Paris, Librairie Guillaumin et co., 1893, p. 155.

⁵ Christian TOPALOV, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, op. cit.

⁶ Benjamin JUNG, « Appariement et marchand de travail : le bureau de placement à Paris au tournant du XXe siècle », *Mélanges de l'École française de Rome - Italie et Méditerranée modernes et contemporaines*, 2017, vol. 129, n° 1, pp. 79-92.

⁷ Sylvain LETEUX, « Revendications professionnelles et usage de la violence : le cas des bouchers parisiens (1886-1904) », in Jean-Claude CARON, Emmanuel FUREIX et Jean-Noël LUC (dir.), *La résolution des conflits sociopolitiques en Europe au XIXe siècle*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 127-137.

municipal parisien le 1^{er} juillet 1890 : « *les conflits n'ont existé que de la part de certains meneurs (...) les déclassés sans papiers, que nous refusons d'inscrire, les condamnés libérés, les ivrognes, les serviteurs vicieux, qui trompent placeurs et maîtres, les faiseurs, les exaltés, les mauvais maîtres et patrons, les rebuts de toutes les professions, les espions et salariés de l'étranger, qui se fâchent, lorsque nous donnons des places aux Français* »¹. Mais sous le poids des critiques, les bureaux commerciaux de placement fléchissent au début du XX^e siècle.

En Allemagne les syndicats sont fortement organisés autour du placement. Le placement est aussi un outil de contrôle professionnel interne : qui refuse de manière injustifiée une offre d'emploi attribuée par ses pairs dans le métier est généralement radié du soutien. En 1893, un premier congrès allemand sur le placement et le chômage est organisé à Francfort sur le Main, par le conseiller municipal réformateur Karl Flesch*². L'année suivante, plus de 3000 bureaux rattachés aux syndicats sociaux-démocrates sont décomptés par les observateurs, un nombre bien supérieur à la situation française. Mais ils sont vus avec suspicion du côté des réformateurs libéraux soucieux de l'avènement d'un marché de l'emploi libre de frictions. Ces réformateurs accusent également les bureaux commerciaux d'opérer une « exploitation des chercheurs d'emploi » et s'attaquent à eux avec virulence³. Certains craignent le basculement de l'Allemagne dans le socialisme, car « *l'organisation des bureaux de placement est la clé du pouvoir social et politique* »⁴. Face à cette menace et à l'attentisme de l'État impérial, de nombreuses municipalités entament un processus de division du travail bureaucratique, pour extraire le travail et les affaires sociales des services policiers, en se dotant de bureaux de placement communaux⁵. Ces derniers collectent des offres et les communiquent aux inscrits.

En France, l'activisme des députés socialistes et radicaux porte ses fruits : la loi du 14 mars 1904 impose un bureau de placement gratuit dans toute ville de plus de 10 000 habitants et prohibe les bureaux de placement payants (« *tout bureau nouveau, créé en vertu d'une autorisation postérieure à la promulgation de la présente loi, n'aura droit, en cas de*

¹ DUBOIS ARNAUD, « Protestation adressée le 1er juillet 1890 au Conseil municipal de Paris, par la Chambre syndicale des Bureaux de Placement de Paris et du Département de la Seine et l'Union syndicale des Placeurs de France », in *Mémoire en réponse au rapport fait par M. Arnault Dubois au nom de la commission chargée d'examiner les propositions relatives au placement des employés et ouvriers de toutes professions*, Paris, Union nationale du commerce & de l'industrie, Imprimerie Edouard Duruy.

² Hans Kilian WEITENSTEINER, *Karl Flesch. Kommunale Sozialpolitik in Frankfurt am Main*, Frankfurt a. M., Haag u. Herschen, 1976.

³ Carl LAUTENSCHLAGER, « Ein Arbeitsamt für Stuttgart », *Blätter für soziale Praxis in Gemeinde, Vereinen und Privatleben*, 1893, vol. 2, n° 31, pp. 37-39.

⁴ Karl OLDENBERG, « Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung », *Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich*, 1895, vol. 19, n° 2, p. 252.

⁵ Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, op. cit.

suppression, à aucune indemnité »¹). Si 51 bureaux municipaux sont créés à l'initiative de conseils municipaux en France en 1899, ils ne sont toujours que 107 en 1910, sur les 258 légalement prévus, pour 85 000 placements annuels². La victoire ouvrière est en demi-teinte, car certains partisans des Bourses du travail se sentent trahis, en concurrence immédiate avec les offices municipaux³. Les subventions attribuées aux Bourses du travail par les municipalités proches du mouvement mutualiste deviennent un poids financier redondant. Désormais, l'action publique qui contrarie l'auto-émancipation ouvrière⁴.

Le placement public est alors vu tant en France qu'en Allemagne comme institution fondatrice de l'ordre marchand nouveau. Il assure une fonction morale, à l'instar du placement privé, mais en associant aux autorités publiques la prise en charge morale des populations. Il garantit l'ordre genré (en orientant les femmes et les hommes vers les métiers associés à leur sexe), l'ordre sectoriel (en transférant des chômeurs vers l'industrie lourde ou les usines modernes⁵) et l'ordre spatial (en déplaçant notamment les chômeurs de la ville vers la campagne, pour « collaborer au retour à la terre, si désirable »⁶ ou bloquer l'aspiration « déraisonnable » de nombreux Allemands à la vie urbaine⁷). En outre, il fait advenir un marché du travail national pour lutter contre la balkanisation des sous-espaces marchands, générant la coexistence entre pénuries dans certaines régions et surpopulation inoccupée dans d'autres⁸. Loin de simplement réguler un marché de l'emploi préexistant, ils contribuent à son avènement et diffusent des schèmes de classification repris par d'autres intermédiaires, comme le métier (*Beruf*) ou le genre dès les années 1890 en Allemagne⁹.

¹ Reproduit dans Vincent-Pierre COMITI, *Les textes fondateurs de l'action sanitaire et sociale: sept siècles d'histoire des institutions, des droits de l'homme, de la santé, du travail et du social, 1331-2000*, Esf Editeur, 2002.

² Jean LUCIANI, « Logique du placement ouvrier au XIXe siècle et construction du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, 1990, n° 3, pp. 5-18.

³ Benjamin JUNG, « Le rêve d'un placement ouvrier au service de la lutte des classes : les Bourses du travail, entre posture revendicatrice et œuvre de substitution (1886-1904) », *Revue d'histoire critique*, 2011, n° 116-117, pp. 57-68.

⁴ Fernand PELLOUTIER, *Histoire des Bourses du travail*, Paris, Albert Costes, 1921.

⁵ Robert SALAIS et WHITESIDE NOËL, *Governance, Industry and labour Markets in Britain and France*, Routledge, 1998.

⁶ « Courrier de l'Office régional de la main d'oeuvre à monsieur le Maire d'Aubervillier » [1928], Archives municipales d'Aubervilliers, (Secours aux chômeurs, 1918-1939), cote 7F2.

⁷ Erich EYCK, *Die Arbeitslosigkeit und die Grundfragen der Arbeitslosen-Versicherung*, Frankfurt a. M., Sauerländer, 1899.

⁸ Ignaz JASTROW, « Die Störungen im deutschen Wirtschaftsleben während der Jahre 1900 », in *Schriften des Vereins für Socialpolitik CXXXIII. Verhandlungen der Generalversammlung in Hamburg, 14., 15. und 16. September 1903*, Leipzig, Duncker & Humblot, pp. 169-183.

⁹ Thomas BUCHNER, « Arbeitsmärkte ordnen oder konstruieren? Öffentliche Arbeitsnachweise in Deutschland (circa 1890 bis 1914) », *VSWG: Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, 2013, vol. 100, n° 3, pp. 292-310.

Le placement public est censé neutraliser politiquement le marché de l'emploi, en substituant aux affrontements du capital et du travail l'autorité bienfaisante et supérieure d'un État neutre. Les références françaises remontent plutôt à la législation révolutionnaire la plus libérale, pour lutter contre les coalitions de travailleurs¹. Le placement constitue un outil appelé de leurs vœux par de nombreux administrateurs publics, afin d'imposer l'État comme principe organisateur au-dessus des organisations ouvrières et patronales. En outre, dans les deux pays, les « syndicats rouges » sont tout à fait favorables à déléguer à l'État la question du placement, afin d'éviter la concurrence avec des « syndicats jaunes » qui se constitueraient sous influence patronale pour leur disputer cette charge².

3) La centralisation de l'indemnisation

À partir du moment où le chômage est conçu comme un statut involontaire, la question de la solidarité sociale et de l'indemnisation du préjudice est posée par plusieurs mouvements partisans et réformateurs. Dans une société en pleine salarisation, le statut social d'emploi n'engage pas que le contrôle public du marché, mais aussi les conditions d'existence des individus. La tentative de distinguer les chômeurs des pauvres ne fait pas oublier le recoupement fréquent de ces deux catégories. Mais le développement d'une indemnisation des chômeurs dans les deux pays est articulé avec le placement, qui offre le moyen de contrôler les dépenses en surveillant le comportement des allocataires. L'obligation de recherche d'emploi, la « plus solide de l'identité juridique du chômeur », apparaît avec l'indemnisation³.

Assister des pauvres ou assurer des chômeurs ? La première hypothèse est promue en Allemagne sous la forme de colonies de travail, qui proposent ainsi une prise en charge volontaire, en échange d'une rémunération en nature indexée sur le travail accompli. Elles accueillent à partir de 1882 les vagabonds, alcooliques ou chômeurs, dans une même expiation de leurs fautes par le travail⁴. En France aussi, la décennie 1880 voit la création de sociétés

¹ Francine SOUBIRAN-PAILLET, « Comportements des autorités répressives à l'égard des corps professionnels de 1791 à 1830 », *Déviance et société*, 1993, vol. 17, n° 1, pp. 1-17.

² Voir en France Alexandre LUQUET, *La question du placement pour les salariés*, Bourges, Imprimerie ouvrière du Centre, 1912.

³ Christophe WILLMANN, *L'identité juridique du chômeur*, Paris, LGDJ, 1998.

⁴ Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, op. cit.

d'assistance par le travail, pour juguler la mendicité¹. On compte une quarantaine en 1885². En face, l'hypothèse assurantielle est portée par l'univers syndical et par les réformateurs progressistes. Dans les deux pays, à l'initiative des travailleurs du livre ou de l'imprimerie, mieux alphabétisés et plus exposés aux brochures politiques, des caisses syndicales développent une assurance-chômage interne. L'intervention publique ultérieure s'appuie sur les réseaux de financement ainsi constitués, mais les transfère progressivement à la bureaucratie d'État.

En 1879, l'association des imprimeurs allemands se dote la première d'un soutien aux chômeurs³. Dans la perspective social-démocrate révolutionnaire, il ne s'agit pas d'un geste de secours bienfaisant, mais d'une lutte contre l'écrasement des salaires par l'armée industrielle de réserve. À la suite, d'autres « syndicats libres » (*Freie Gewerkschaften*) adoptent une couverture chômage, très réduite, soumise à une durée préalable d'adhésion et limitée dans le temps. Avec leurs moyens limités, les caisses syndicales inventent le dispositif assurantiel. En France également, des caisses mutualistes existent depuis le XIX^e siècle dans certaines branches professionnelles. Abondées de manière volontaire ou régulées à l'échelle du métier, elles sont initialement conçues pour financer des grèves. Tout au cours du siècle, leurs missions s'étendent cependant, jusqu'à englober le soutien à la mobilité lorsque les chômeurs répondent aux pénuries de main d'œuvre en se déplaçant dans le pays⁴. En 1893, les syndicats français et allemands dépensent ainsi plus en aides à la mobilité qu'en allocation-chômage⁵.

Ces caisses fixent le périmètre de solidarité au niveau de la branche professionnelle. Le ressortissant d'un autre métier ou non-syndiqué est rejeté en-dehors de la couverture, parfois avec une réappropriation des stigmates classiques envers les chômeurs « fainéants » par les élites syndicales⁶. À la veille de la Première Guerre mondiale, les caisses syndicales sont néanmoins en position hégémonique, faiblement concurrencées ou complétées par une vingtaine de municipalités qui ont développé l'assistance aux chômeurs.

Du côté français, les caisses syndicales sont en revanche rapidement institutionnalisées par les réformateurs sociaux. Ils sont alors partagés entre des préoccupations hygiénistes de valorisation de la force de travail, le maintien de l'ordre et le souhait d'obtenir les chiffres

¹ Benjamin JUNG, « Le placement public à Paris : De la bienfaisance à la lutte contre le chômage. (1880-1910) », *Revue d'histoire de la protection sociale*, 2014, vol. 1, n° 7, pp. 81-101.

² *Rapport sur la question du chômage*, Paris, Conseil supérieur du travail, Imprimerie nationale, 1896.

³ Johannes FRERICH et Martin FREY, *Von der vorindustriellen Zeit bis zum Ende des Dritten Reiches*, Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 1996.

⁴ Christine DANIEL et Carole TUCHSZIRER, *L'État face aux chômeurs*, Flammarion., Paris, 1999.

⁵ Georg SCHANZ, *Zur Frage der Arbeitslosen-Versicherung*, Bamberg, C. C. Buchner, 1895.

⁶ Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, op. cit.

nécessaires à une biopolitique approfondie¹. La légalisation des chambres syndicales par la loi Waldeck-Rousseau de 1884 accompagne la délégation de l'indemnisation des chômeurs aux franges les plus réformistes du syndicalisme français, afin d'isoler la tendance révolutionnaire. La reconnaissance de la personnalité civile aux syndicats se couple d'une prohibition des activités politiques au profit d'une stricte représentation professionnelle. Dix ans plus tard, un tiers des syndicats délivrent des allocations par le biais de leurs caisses (487 sur 1178) et un vingtième de manière régulière (66). Les règles varient entre caisses, puisque vingt d'entre elles ne secourent leurs adhérents qu'au terme de huit jours de carence².

Sur l'insistance du Conseil supérieur du travail, le décret du 9 septembre 1905 introduit des subventions publiques aux caisses privées constituées depuis plus de six mois, alors essentiellement syndicales, dans la limite de 16 % des indemnités versées et de deux mois par an pour chaque chômeur. Il circonscrit l'aide au « chômage involontaire par manque de travail », repoussant ainsi les autres formes que prend alors le chômage pour les contemporains : « chômage volontaire, c'est-à-dire la grève », « la maladie », « accident du travail », « absence quelconque de l'atelier »³. Les syndicats allemands appuient leur revendication d'un système assurantiel national sur cet exemple français de de cofinancement des caisses syndicales⁴.

Ainsi, dans les deux pays, des caisses d'aide aux chômeurs sont constituées à la fin du XIX^e siècle, sous responsabilité syndicale exclusive ou financées par une quote-part publique (le « système de Gand »). Mais les critères d'éligibilité varient dans le temps et entre territoires, offices ou même guichetiers lorsqu'ils disposent d'un pouvoir d'interprétation (tableau 1).

Tableau 1 : Admission aux indemnisations (1901-1966)

Date et institution	Texte
1901, France, caisse de chômage de la Fédération des travailleurs du livre	Obligation d'« accepter toute place qui leur aura été indiquée dans la localité [par le comité de section] » ⁵ .
1906, Allemagne, caisse du syndicat des cigarettiers (<i>Deutscher Tabakarbeiter-Verband</i>)	Exclusion de l'individu coupable de « mauvais travail et autres fautes personnelles » ⁶ .

¹ Christian TOPALOV, *Naissance du chômeur, 1880-1910, op. cit.*

² Bénédicte REYNAUD-CRESSANT, « L'émergence de la catégorie de chômeur à la fin du XIX^e siècle », *Économie et statistique*, 1984, n° 165, pp. 53-63.

³ François FAGNOT, *Le chômage. Deuxième partie : les subventions de l'État aux caisses syndicales, le décret du 9 septembre 1905*, Paris, Georges Bellais, 1905, p. 150.

⁴ « Reichsarbeitslosenversicherung », *Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands*, vol. 23, n° 46, 1913, pp. 693-695.

⁵ Reproduit dans Christine DANIEL et Carole TUCHSZIRER, *L'État face aux chômeurs, op. cit.*

⁶ Reproduit dans Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires, op. cit.*

1918, Allemagne, <i>Verordnung über Erwerbslosenfürsorge</i>	« Les personnes féminines ne sont soutenues qu'à condition de dépendre d'une activité. Les personnes dont le soutien de famille rentre apte au travail [du front] ne reçoivent pas d'assistance chômage ».
1923, Allemagne, <i>Verordnung über die Aufbringung der Mittel</i>	« Le comité exécutif du bureau public de placement peut, si l'occasion se présente, subordonner le soutien aux chômeurs à l'exercice d'une activité », jusqu'à 24 heures par semaine ou 16 heures pour des personnes en difficulté physique.
1926, France, décret du 28 décembre	Les ouvriers lock-outés ou grévistes ne sont pas autorisés à s'inscrire à un fonds de chômage.
1937, Allemagne, <i>Verordnung über die unterstützende Arbeitslosenhilfe</i>	« Pour certains groupes de personnes ou arrondissements, le ministre du travail du Reich peut limiter la durée d'indemnisation, mais pas en-dessous de 20 semaines (...) ».
1938, France, vœu du conseil général de la Seine, séance du 26/03/1938	Ne peuvent être admises les personnes « <i>qui se livrent à la débauche</i> ».
1966, France, Code du travail	« Les allocataires convaincus de se livrer habituellement à la boisson » sont exclus de l'assurance-chômage.

Le secours aux chômeurs mobilise ainsi historiquement des compétences discrétionnaires au niveau des guichets. Les agents municipaux, les syndicats, les superviseurs étatiques et les fonds territoriaux sont pris dans des relations inextricables de cofinancements, qui produisent des controverses d'interprétation récurrentes. Un conseiller municipal d'Aulnay-sous-Bois issu de la SFIO s'indigne ainsi en 1934 :

« Lorsqu'un chômeur vient se faire inscrire, s'il a 4 ou 5 enfants, on ne lui donne le chômage que pour 2 ou 3. Les autres n'ont pas le droit de manger. J'estime que, lorsqu'on donne le chômage, si un ouvrier a 5 enfants, il doit toucher pour les 5 enfants. (...) Nous ne pouvons pas tolérer plus longtemps qu'à des gens qui meurent de faim, on supprime encore la moitié de ce qu'ils devraient toucher. Je demande qu'on mette à l'ordre du jour de la prochaine séance la question du chômage, pour voir s'il est possible de remédier aux abus de la Commission, en remplaçant, au besoin, les membres actuels »¹.

Ce type de demande est fréquent dans les conseils municipaux français jusqu'à l'étatisation des fonds de chômage. L'indemnisation diffère d'une ville à l'autre. Chaque commune a sa propre manière de secourir les chômeurs (la commune d'Aulnay-sous-Bois complète les allocations d'État avec des sacs de charbon complémentaires en hiver).

Le droit est même créé *ex nihilo* par certains acteurs. Les municipalités allemandes instaurent un système de travail forcé des chômeurs dès le début des années 1920, alors que

¹ « Délibérations du conseil municipal. Séance du 28 janvier 1934 », Archives municipales, Aulnay-sous-Bois, cote 1D24, 1934.

cette pratique n'est régularisée qu'en novembre 1923 par décret-loi. Un haut-fonctionnaire de la *Reichsarbeitsverwaltung*¹ témoigne de ces arrangements locaux :

« Même si d'après la situation juridique antérieure, il n'y avait pas de possibilité juridique d'exiger un travail de la part des chômeurs en échange des secours, un travail obligatoire des chômeurs s'était déjà installé dans plusieurs endroits, bien avant son instauration légale (...). Le tour d'horizon opéré durant la journée des villes allemandes à l'automne 1923 a montré que le travail obligatoire n'a pas été instauré que dans des petites localités, mais également dans des grandes villes, avec des succès notables. Une réglementation y a été mise en œuvre, jusqu'au périmètre des travailleurs forcés, la durée du travail, les motifs de refus, les procédures de recours. »²

À partir de la constitution d'institutions centrales à l'échelle nationale (1927 en Allemagne, 1940 en France), un droit formel s'impose³. Le chômage devient un objet codé aux frontières prévisibles. Les luttes sociales se déplacent de la lecture des textes vers leur écriture, dans un mécanisme de dépossession des institutions politiques par les arènes professionnelles et juridiques. Le chômeur devient un sujet défini par règles applicables dans tout le pays.

B - Un emploi occasionnel préoccupant

Le désir des réformateurs de concevoir une politique économique et une politique d'emploi les conduit à « systématiser » des catégories politiques mobilisables à l'échelle du pays, comme celles de travailleurs et de chômeurs, d'offre et de demande, d'actifs et d'inactifs⁴. L'invention du chômage repose donc sur un découpage du monde social entre employés, chômeurs et inactifs. Cette tripartition est défendue par les réformateurs et par les institutions qu'ils encouragent et promeuvent. Mais elle est en butte à plusieurs statuts sociaux que les réformateurs ont plus de mal à cadrer et à inclure dans leur partition globale. L'emploi occasionnel constitue un de ces statuts problématiques, auquel sont associés plusieurs maux sociaux de l'époque. Essentiellement urbain et un peu plus fréquent chez les femmes lorsqu'il est décompté (en Allemagne), il circonscrit le problème à une partie du territoire.

¹ Administration créée en 1920 sous tutelle du ministère du travail. Elle est en charge de l'observation du marché de l'emploi, de la gestion des conventions collectives et du secours aux chômeurs.

² Max BENDA, « Zur Pflichtarbeit der Erwerbslosen », *Reichsarbeitsblatt*, 1924, vol. 2, p. 126.

³ Max WEBER, *Sociologie du droit*, PUF, Quadrige, 2013.

⁴ Karl Heinz METZ, *Industrialisierung und Sozialpolitik: das Problem der sozialen Sicherheit in Grossbritannien 1795-1911*, Göttingen, Vandenhoeck u. Ruprecht, 1988.

Après avoir montré ce que les contemporains entendent par « travailleurs occasionnels », c'est-à-dire une catégorie assez lâche d'individus, souvent définis par défaut (1), nous distinguerons les deux problèmes essentiels qu'ils posent aux réformateurs et à leurs alliés. D'abord, ils sont suspectés de jouer le rôle d'agents perturbateurs sur le marché de l'emploi et dans l'économie nationale (2). Mais cette critique se double d'une offensive moralisatrice contre le travail occasionnel perçu comme un mode de vie déviant et condamnable (3).

1) Qui sont les travailleurs occasionnels ?

Les détenteurs d'emploi occasionnel, appelés travailleurs occasionnels, irréguliers, tâcherons, voire vagabonds ou chemineaux, sont faiblement définis¹. Ils sont essentiellement décrits par leurs déficits vis-à-vis de la nouvelle société salariale en constitution. Dans les deux seuls pays disposant de statistiques spécifiques au début du siècle, ils représentent une partie non-négligeable des placements 1910 : 18 % dans l'Empire britannique et 21 % en Suède.

Tableau 2 : L'emploi occasionnel dans les bureaux de placement

	Placements totaux	...dont emploi occasionnel	en %
Empire britannique (1913)	1 126 482	204 629	18 %
Suède (1918)	189 500	40 200	21 %

Source : Société des Nations².

Le travail occasionnel est une catégorie initialement liée aux chantiers navals ou au transport maritime. Il s'étend dans cette branche jusqu'à constituer parfois un rapport social majoritaire. Les travailleurs occasionnels sont reconnus en tant que tels dans les nomenclatures portuaires allemandes dès la fin du XIX^e siècle, obtenant ainsi un salaire fixe calculé à la journée de travail (sans décompte horaire)³. Il est présenté par les réformateurs à partir des années 1880 comme une forme de chômage, un sous-emploi chronique et récurrent⁴. En Allemagne, c'est à

¹ La commensurabilité des termes entre la France et l'Allemagne est confirmée par la publication dans la presse française des statuts socioprofessionnels des condamnés à mort sous l'Occupation nazie. Les *Gelegenheitsarbeiter*, littéralement « travailleurs occasionnels », sont traduits en « tâcherons ». A titre d'exemple, voir : « Conseil de guerre de la Feldkommandantur 581. Jugements – Bericht », *L'Ouest-Eclair*, n° 16 000, 16 septembre 1940, p. 3.

² *Rapport sur le chômage. Préparé par le comité d'organisation de la conférence internationale du travail de Washington, op.cit.*, p. 15.

³ Richard PASSOW-AACHEN, « Die „Akkordkorps“ im Hamburger Kaibetrieb », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1913, vol. 46, n° 3, pp. 330-338.

⁴ Gordon PHILIPPS et Noel WHITESIDE, *Casual Labour. The Unemployment Question in the Port Transport Industry 1880-1970*, Oxford, 1985.

partir des conflits du travail dans le secteur portuaire que le travail occasionnel accède à l'agenda des partis du Reichstag et attire l'attention des réformateurs. Mais certains employeurs mobilisent la catégorie pour la transformer en statut dans les relations de pouvoir : parmi les salariés unis à eux par des relations irrégulières, ils séparent les « aides » des « travailleurs occasionnels », les individus figurant sur les « listes noires » patronales étant promis uniquement à cette dernière catégorie¹.

Encadré 1 : Le travail occasionnel comme conflit portuaire

En 1896, une première grève générale sur le port de Hambourg mobilise pendant 11 semaines jusqu'à 17 000 salariés, notamment des travailleurs occasionnels peu syndiqués. Elle attire la sympathie de réformateurs libéraux, qui signent un « appel des professeurs » en soutien et lèvent 40 000 marks (dont les réformateurs Ignaz Jastrow* ou Ferdinand Tönnies*). En 1903, une grève échoue après quelques jours. Une autre est brisée en 1907 par l'importation de 9022 travailleurs extérieurs – ces détails se trouvent dans une revue d'économie britannique, témoignant de l'attention accordée à ces luttes au-delà des frontières allemandes². Après cela, le système d'embauche repose sur la délivrance d'une carte spécifique, afin de restreindre l'embauche de travailleurs occasionnels aux postes véritablement vacants. Les grèves sont renouvelées régulièrement, toujours hors des cadres syndicaux et à l'initiative des réseaux de travailleurs occasionnels, en 1918 et 1923. Certains auteurs réformateurs remarquent qu'« à l'occasion de la dernière grève des dockers, la sympathie générale du côté des travailleurs était visible et même dans la presse non-socialiste, on pouvait souvent trouver des remarques sur la tragédie du travail occasionnel »³. Enfin, les dernières grèves de 1928 et 1929 avec le soutien unique du parti communiste sont rapidement étouffées⁴.

À l'heure de la salarisation, toutefois, le travail occasionnel concerne un ensemble bien plus vaste de personnes, dont les pratiques ne correspondent pas aux nouveaux modèles d'activité régulière et stable. En France, aucune catégorie stable n'est utilisée au début du XX^e siècle pour désigner les individus désajustés du salariat typique. Les vagabonds ou les chemineaux constituent des groupes sémantiques qui agrègent à la fois la déviance vis-à-vis du salariat et de la sédentarisation, en même temps que la pauvreté. La possibilité d'une activité salariée irrégulière n'est pas stylisée dans la littérature des réformateurs, tant elle est majoritaire en milieu rural. En Allemagne, au contraire, la catégorie de travailleur occasionnel est stabilisée par les bureaux d'intermédiation. Dans les pages de l'*Arbeitsmarkt-Anzeiger*, créé en 1914 par le Siège des bureaux de placement du Reich (*Reichszentrale der Arbeitsnachweise*), le marché

¹ Michael GRÜTTNER, *Arbeitswelt an der Wasserkante. Sozialgeschichte der Hamburger Hafendarbeiter 1886–1914*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, n° 63, 1984, p. 215.

² Frederic KEELING, « Towards the Solution of the Casual Labour Problem », *The Economic Journal*, 1913, vol. 23, n° 89, p. 12.

³ Wilhelm FELD, « Poplarismus. Andeutungen zum Thema Sozialismus und Armenpflege », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1924, vol. 67, n° 5, p. 654.

⁴ Rolf GEFFKEN, *Seeleutestreik und Hafendarbeiterboycott. Rechtsprobleme des Arbeitskampfes an Land und auf See*, Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft, 1979.

de l'emploi est divisé en 24 secteurs, le dernier réservé aux « autres travaux à façon et services à domicile ». À chaque numéro, quelques personnes signalent leur recherche : le 3 février 1919, trois personnes (deux à Stollberg et une à Danzig) se reconnaissent sous cet intitulé et cherchent preneur d'ouvrage¹. Les journaux de mise en relation font donc œuvre de codage social, contrairement à la France où l'intermédiation est bien moins développée, inadaptée à l'économie rurale et à ses logiques de recrutement symboliques et localisées.

Les travailleurs occasionnels constituent des points tangents à l'intersection des deux nouvelles catégories. Le garçon de café pendant deux heures un mercredi après-midi, le sarcleur d'occasion contre quelques sous afin d'interrompre pour un court moment la mendicité ou encore le magasinier portuaire qui attend l'arrivée d'un bateau pour vendre ses bras pendant une matinée épisodique : comment positionner ces individus dans l'univers souhaité par les réformateurs ? Inclassables, les travailleurs occasionnels ne sont pas seuls. Les travailleurs saisonniers ou les aides sont aussi problématiques. Comme le commentent des contemporains allemands, « entre les deux classes [du chômage et de l'emploi], il y a encore la classe des aides [*Aushilfsarbeiter*], qui ne se laisse que difficilement subsumer sous l'une ou l'autre des définitions et requiert même un traitement spécifique »².

Le renvoi des travailleurs occasionnels allemands à une forme d'emploi singulière plutôt qu'au chômage, réservé aux « vrais travailleurs » privés d'emploi, s'observe à l'occasion d'une polémique en 1908. Cette année-là, la mairie de Berlin s'attèle à l'établissement d'une statistique municipale du chômage. Elle en recense 40 212 chômeurs. Immédiatement, l'enquête est violemment critiquée par le SPD pour ses biais, notamment d'auto-déclaration. Le parti mobilise 30 000 enquêteurs en février 1909, accompagnés de 15 000 syndicalistes, afin d'organiser un porte-à-porte. Ils décomptent 101 300 chômeurs, ce qui n'est pour eux « *en aucun cas l'estimation haute [car] dans notre statistique, nous n'avons pas compté les travailleurs occasionnels : un coiffeur ou un caviste, qui expliquent n'être occupés que le samedi ou le dimanche, n'ont pas été comptés comme chômeurs* »³. Les travailleurs occasionnels qui n'accomplissent que deux jours d'activité hebdomadaire ne sont pas rattachés à la conception du chômage défendue par le SPD. Des socialistes « radicaux » comme Roberto

¹ « Statistik – Arbeitsmarktanzeiger (gedruckt) » [1919], Bundesarchiv (Berlin-Lichterfelde), Fonds Reichsarbeitsministerium, cote R3901/559 (microfilm).

² En 1911 dans *Soziale Praxis*, cité (sans auteur) dans Linda HEILMAN, *Industrial Unemployment in Germany 1873-1913*, Taylor & Francis, 2017.

³ « Bittere Wahrheit », *Vorwärts*, 18 février 1909, p. 1.

Michels* reprochent d'ailleurs aux syndicats leur exclusion des travailleurs occasionnels des caisses d'indemnisation, notamment dans l'agriculture¹.

Le travail occasionnel est également traversé par une partition sexuée. Il concerne plus souvent les femmes que les hommes. Parmi les femmes actives, il correspond en effet au statut de salaire d'appoint féminin. Dans l'industrie allemande, avant la Première Guerre mondiale, les activités occasionnelles leur sont ainsi essentiellement adressées². Mais dans la population des femmes au foyer, l'activité occasionnelle constitue aussi une pratique décelable. Certes, elle demeure minoritaire et à ce titre atypique, mais une enquête allemande de 1911 sur les ménages ouvriers calcule un taux de 15 % de femmes « inactives » qui se procurent un « *revenu de complément* », notamment par du « *travail occasionnel* » de quelques heures par semaines (ramassage de petit bois ou de pommes de terre, cueillette de champignons)³. Le travail occasionnel est hors-norme, mais son exceptionnalité est moindre chez les femmes.

Au niveau individuel, les travailleurs occasionnels sont associés au déficit de compétence professionnelle. Les travailleurs occasionnels sont ainsi opposés en toute évidence aux travailleurs qualifiés dans de nombreuses nomenclatures, ce qui montre l'emprise du raisonnement par le métier. Qui n'a pas de métier n'a alors pas de qualité professionnelle. Y compris dans la sociologie française, les individus « *qui ont pour profession d'être simplement des 'non-qualifiés'* » regroupent chez Maurice Halbwachs* « *des manœuvres, journaliers, travailleurs occasionnels ou intermittents* »⁴. Dans le champ entrepreneurial, pour produire une statistique d'entreprise précise sur les salaires, des experts appellent à « *séparer les manœuvres et les travailleurs occasionnels des travailleurs qualifiés ou spécialisés* »⁵.

2) L'emploi occasionnel comme perturbation économique

La première problématisation du travail occasionnel concerne ses implications économiques. Certains réformateurs s'inquiètent des conséquences de cette forme d'activité pour le marché de l'emploi, l'industrie et le progrès technologique. Le travail occasionnel est

¹ Eric LECERF, « Les Conférences internationales pour la lutte contre le chômage au début du siècle », *op. cit.*

² Edmund FISCHER, *Frauenarbeit und Familie*, Berlin, Springer-Verlag, 1914.

³ Rosa KEMPF, *Das Leben der jungen Fabrikmädchen in München*, Leipzig, Topos Verlag, 1991.

⁴ Maurice HALBWACHS, *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, Félix Alcan, Faculté des Lettres de l'Université de Paris, 1913.

⁵ Albert BALLEWSKI et Carl Moritz LEWIN, *Der Fabrikbetrieb*, Springer, 1917.

alors critiqué en tant qu'obstacle à la marche vers la modernité économique. Cette critique naît d'abord en Allemagne au milieu du XIX^e siècle, en même temps qu'au Royaume-Uni, avant d'être reprise en France lors de l'industrialisation.

Si William Beveridge, le réformateur le plus en vue sur le sujet, plaide pour la prise en charge publique du chômage par le placement, il la justifie en partie par son souhait de *decasualize* (régulariser) les formes d'emploi atypiques. Dans sa défense des bureaux de placement, abondamment commentée à l'époque, la disparition de l'emploi occasionnel tient une place essentielle. Pour lui, le placement public supprimera l'activité des travailleurs occasionnels, mais au profit des chômeurs partiels : « *là où 1000 individus vivaient mal* », avec des miettes d'emploi, « *500 vivront convenablement et 500 seront totalement privés d'emploi* »¹. Son ouvrage est lu et commenté en France comme en Allemagne. Dans sa recension flatteuse, Max Lazard souligne l'importance, en France aussi, du travail occasionnel, comme « *la gangrène qui ronge plus ou moins toutes les branches de l'industrie* »². Dans une France où le travail rural demeure majoritaire, le problème est circonscrit au secteur industriel. Dans l'espace germanophone, l'économiste Eugen Peter Schwiedland*, alors spécialiste du travail à domicile, l'introduit brièvement. Il explique que « *l'idée fondamentale de l'ouvrage est l'insertion de bureaux de placement en Angleterre sur le modèle allemand et une stabilisation des purs travailleurs occasionnel* »³. Au cours des conférences internationales de lutte contre le chômage, la question de la régularisation du marché de l'emploi est centrale. Les partisans du placement public saluent ainsi l'évolution vers un « *contrat [qui] tend à devenir collectif* » et remplace de « *contrats de travail individuels faits à domicile, mystérieusement, sous la pression du besoin immédiat* »⁴.

L'industrialisation est plus précoce en Allemagne et en Grande-Bretagne qu'en France. Aussi les préoccupations de rationalisation de la production sont-elles portées plus loin, sur les ports comme à l'usine. La durée d'utilisation des équipements ou le travail posté font leur apparition dans la grande industrie. Ils génèrent des préoccupations normatives chez les employeurs comme chez les réformateurs afin d'éliminer le travail occasionnel, inadaptés aux efforts de prévision désormais requis. À cet égard, l'emploi occasionnel est pointé du doigt

¹ William BEVERIDGE, *Unemployment : A Problem of Industry*, op. cit.

² Max LAZARD, « La lutte contre le chômage en Angleterre et sa nouvelle orientation. A propos d'un livre récent », op. cit.

³ Eugen SCHWIEDLAND, « Beveridge, W. H., Unemployment a problem of industry », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1911, vol. 41, n° 2, p. 283.

⁴ François PAGNOT, Max LAZARD et Louis VARLEZ, *Les problèmes du chômage*, Association nationale française pour la protection légale des travailleurs., Paris, F. Alxan, 1910., p. 132.

comme inefficent¹. On le retrouve sous la plume de Max Weber* comme « antithèse de l'activité stable »². Forme archaïque, il est associé à l'artisanat indépendant ou au monde rural, encore majoritaires en France à la même époque. Dans un univers où l'emploi demeure peu conventionnel et concentré dans l'agriculture, la seule mention légale du travail occasionnel est la loi du 30 avril 1926, qui étend aux exploitations agricoles la législation sur les accidents du travail. Elle couvre ainsi les travailleurs occasionnels non-rémunérés dans l'agriculture (la famille ou les proches d'exploitants, qui aident sans statut salarié et sans lien de subordination régulier). Le travail occasionnel demeure cadré sous l'angle agricole.

La problématisation de l'emploi occasionnel repose donc sur son désajustement aux attentes de l'ère industrielle et au nouveau fonctionnement du marché de l'emploi. D'autant plus que le travail occasionnel est aussi considéré comme un stigmate professionnel, comme un signe d'inaptitude partielle des travailleurs³. Le contrat de travail, adressé aux meilleurs des travailleurs, est même inventé contre ces « preneurs d'ouvrage »⁴. Un des avant-projets de Code du travail, porté par le socialiste Victor Dejeante*, suggère même de distinguer les contrats « professionnels » des contrats « occasionnels »⁵. Ces derniers n'auraient été applicables que pour des ouvrages passagers et expireraient après leur accomplissement.

Certains réformateurs présentent le travail occasionnel comme une des causes du chômage. Dès 1895, l'économiste Julius Wolf* juge que « *ce n'est pas le travail qui manque, mais son organisation qui fait défaut* »⁶. Membre éminent du *Verein für Socialpolitik*, il assimile le chômage à l'inorganisation du marché de l'emploi. Des exemples ponctuels sont l'occasion d'exemples répétés. La vague de chômage qui frappe Francfort-sur-le-Main en 1902 est ainsi imputée par l'économiste réformateur Samuel Martin Altmann* à « l'hiver trop doux » qui prive « les travailleurs occasionnels de déblayer la neige ou porter du charbon »⁷. La fragilité de leur lien avec le marché de l'emploi conduit à une surexposition aux variations d'activité ou aux hasards climatiques. De manière plus théorique, le lien entre sous-emploi et

¹ Malcolm MANSFIELD, Robert SALAIS et Noel WHITESIDE, *Aux sources du chômage*, Belin, 1994.

² Max WEBER, *Économie et société*, Presses Pocket, Agora, 1995, n° 1.

³ John WELSHMAN, « The Concept of the "Unemployable" », *Economic History Review*, 2006, vol. 59, n° 3, pp. 578-606.

⁴ Claude DIDRY, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

⁵ Discuté dans la loge maçonnique Union socialiste du Grand Orient de France, in George LEMARCHAND, *Étude sur les lois du travail*, Paris, Grand Orient de France. Loge union socialiste. Association amicale et fraternelle d'études sociales, 1904, p. 20.

⁶ Julius WOLF, *Die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung : Vortrag, gehalten in der Gehe-Stiftung zu Dresden am 12. Oktober 1895 von Julius Wolf*, Dresden, Zahn & Jaensch, Jahrbuch der Gehe-Stiftung zu Dresden, n° 2, 1897.

⁷ S. P. ALTMANN, « Arbeitsnachweis und Arbeitslosenversicherung auf der Versammlung des Verbandes deutscher Arbeitsnachweise vom 9. bis 11. Oktober 1902 », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1903, 25 (80), n° 4, pp. 514-529.

chômage est argumenté par Louis Varlez*, directeur du fonds de chômage gantois, lors de la conférence internationale de l'Association nationale de lutte contre le chômage en 1910 :

« Le phénomène le plus apparent et le plus dangereux du chômage est moins le chômage complet de l'individu que le sous-emploiement (under employment). Pour accomplir les mille besognes incertaines et vagues d'une grande ville, il est nécessaire d'avoir un personnel deux fois trop nombreux, parce que la moitié des ouvriers se trouve toujours à un endroit où l'on en a aucun besoin. Toute organisation du marché du travail, réduisant la durée de la recherche du travail, amène immédiatement une diminution proportionnelle des journées de chômage pour ceux qui restent dans le métier »¹.

Cette approche déductive, où le chômage est un produit du travail occasionnel, est disputée par l'approche corrélatrice, qui inverse la causalité. Elle est par exemple défendue par l'industriel britannique Seebohm Rowntree*, qui intervient à la première conférence internationale du service social pour démontrer que « *les industries qui emploient une main d'œuvre occasionnelle présentent au total un chômage considérable* »².

Après la Première Guerre mondiale, les documents internationaux élaborés par les représentants gouvernementaux, les réformateurs et les syndicats dans le cadre de la Société des Nations portent l'emploi occasionnel à une échelle supérieure, tout en renouvelant son inscription dans le secteur portuaire. Ils construisent la question en problème international, essentiellement sous l'angle des difficultés économiques qu'il engendre, particulièrement épineuses pour construire une nouvelle organisation mondiale de l'emploi.

« Certaines occupations présentent un caractère discontinu (travail dans les docks, etc.). Le personnel qu'elles exigent varie d'un jour à l'autre, et l'on constate une tendance à la constitution d'une réserve de main-d'œuvre permettant de faire face à la demande la plus élevée qui puisse se produire. D'autre part, en marge de toute grande industrie, il y a, aux époques de presse, du travail pour diverses catégories de salariés : charretiers, portefaix et manœuvres de tout ordre. Ce surplus de main-d'œuvre demeure souvent sans emploi aux époques d'activité réduite : bien que se déplaçant plus facilement que la main-d'œuvre qualifiée, la main-d'œuvre non qualifiée a tendance à demeurer sur les lieux où elle a déjà pu s'employer, dans l'espoir d'un embauchage possible. »³

Ce rapport signale des pistes d'action publique propices à éliminer le travail occasionnel. Il s'agit de « *l'organisation d'emplois successifs* », ainsi que « *la possession de petits biens*

¹ François PAGNOT, Max LAZARD et Louis VARLEZ, *Les problèmes du chômage*, Association nationale française pour la protection légale des travailleurs., Paris, F. Alxan, 1910.

² Seebohm ROWNTREE, « La prévention du chômage », in *Première conférence internationale du service social. 8-13 juillet 1928*, Paris, pp. 295-309.

³ *Rapport sur le chômage. Préparé par le comité d'organisation de la conférence internationale du travail de Washington, op.cit.*, p. 19.

ruraux ou le travail dans de petits métiers (...) ainsi qu'un système de recrutement mieux organisé ». Ainsi, à côté de la fixation rurale et de l'encadrement par une corporation, les bureaux de placement sont en première ligne de l'intervention publique pour fixer la main d'œuvre et l'adapter aux nouvelles exigences de l'ère industrielle. Il souligne également dans la partie spécifique au Royaume-Uni qu'avec la mise en place d'une assurance-chômage publique pionnière, « *on ne s'est pas préoccupé uniquement d'assurer la subsistance du chômeur. Le système de cotisations appliqué dans le Royaume-Uni rend l'emploi d'une main-d'œuvre occasionnelle plus onéreux pour l'employeur que l'emploi d'une main-d'œuvre continue* »¹. Ainsi, la naissance d'une assurance-chômage s'inscrit dans le projet politique plus vaste d'une normalisation de la main d'œuvre.

Face à l'exemple anglais, le rapport sénatorial français rédigé par Paul Strauss* en 1916 afin d'étudier la proposition d'un système public de placement expose les avantages de ce dernier pour régulariser l'emploi. Il l'imagine capable « *d'amener vers des industries encore peu encombrées de nouvelles générations de travailleurs, d'atténuer les inconvénients du travail occasionnel et de faciliter la combinaison d'industries saisonnières les unes avec les autres* »². Ce n'est certes pas une éradication qui est à l'ordre du jour – l'enjeu semble moins virulent dans la France agricole – mais une réforme du travail occasionnel qui est souhaitée par une importation du placement.

Ils sont en revanche sous le feu des critiques dans *L'Humanité* lorsqu'ils contribuent à la déqualification des postes, traités de « *ramassis de travailleurs d'occasion, embauchés par les patrons pour remplacer les ouvriers expérimentés* », dénués de toute compétence technique et sujets aux accidents³. De même, la presse sociale-démocrate allemande alerte sur les embauches de travailleurs irréguliers, généralement étrangers ou militaires en stationnement, moins rémunérés que les travailleurs réguliers qu'ils remplacent⁴. La question du dumping salarial est au cœur des polémiques. En revanche, la critique sociale-démocrate allemande porte aussi sur la dépendance des travailleurs occasionnels vis-à-vis du travail complémentaire féminin. Les

¹ *Rapport sur le chômage. Préparé par le comité d'organisation de la conférence internationale du travail de Washington, op.cit.*, p. 31.

² *Rapport fait au nom de la Commission chargée d'examiner la proposition de loi de M. Henry Chéron et plusieurs de ses collègues, relative au placement des travailleurs...*, Paris, Annexe au procès-verbal de la séance du 5 décembre 1916, Imprimerie du Sénat, Impressions du Sénat, n° 454, 1916.

³ « Les chats-fourrés vont sévir », *L'Humanité*, 19 juin 1908, p. 1.

⁴ « Lohndrückerei bei Beschäftigung genesender Krieger », *Vorwärts*, 19 septembre 1916, p. 4.

travailleurs occasionnels sont à ce titre jugés responsables de la montée sur le marché de l'emploi d'une main d'œuvre féminine prête à travailler pour des salaires inférieurs¹.

3) L'emploi occasionnel comme déchéance morale

Mais William Beveridge lui-même ne se contente pas d'une approche économique de l'emploi occasionnel. Il y adjoint une perspective morale. L'individu qui « *travaille un jour (...) et reste au lit le lendemain* » dans ses textes constitue la figure opposée à celle du « bon chômeur », discipliné, soucieux d'occuper un emploi fixe le plus longtemps possible². Derrière le travail occasionnel, il voit « *l'irresponsabilité, la paresse et l'insubordination* ». À ses yeux, les « *conditions d'emploi* » construisent la personne morale³. Cette critique morale de l'emploi occasionnel circule également intensément dans les réseaux réformateurs et trouve des appuis dans la presse ou la littérature syndicale.

L'emploi occasionnel est soupçonné d'abaisser moralement la classe ouvrière, en l'éloignant de l'emploi régulier et sédentaire, gage de probité et de conformité sociale. Le travailleur sans attache, itinérant, irrégulier et indiscipliné, du tâcheron au chemineau, en passant par le « sublime »⁴, est en effet moralement réprouvé. Il est associé à l'autonomie ouvrière contre la discipline moderne. Certains ouvriers portuaires sont ainsi suspectés d'être attirés par le travail occasionnel, afin de reconquérir du pouvoir sur leurs temporalités d'emploi⁵. La stabilisation des relations d'emploi est donc présentée par les réformateurs comme un moyen d'élévation économique et morale de la classe ouvrière⁶. Dans le champ médical ou démographique, le travail occasionnel est même une variable explicative de comportements déviants. Par exemple, on constate que ces personnes sont en surnombre parmi les célibataires, ce qui menace potentiellement la fécondité de l'Allemagne en pleine reconstruction après la Première Guerre mondiale⁷.

¹ « Aus der Frauenbewegung. Scharfe Konkurrenz der Frauenarbeit », *Vorwärts*, 28 avril 1909, p. 8.

² William BEVERIDGE, « The Problem of the Unemployed », *Sociological Papers*, 1906, III, pp. 323-341.

³ William BEVERIDGE, *Unemployment : A Problem of Industry*, *op. cit.*

⁴ Denis POULOT, *Question sociale. Le sublime ou le travailleur parisien tel qu'il est en 1870, et ce qu'il peut être*, Paris, Maspéro, 1980.

⁵ Michael GRÜTTNER, *Arbeitswelt an der Wasserkante. Sozialgeschichte der Hamburger Hafendarbeiter 1886–1914*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, n° 63, 1984.

⁶ Malcolm MANSFIELD, « Putting Moral Standards on the Map: The Construction of Unemployment and the Housing Problem in Turn-of-the-Century London », *Journal of Historical Sociology*, 2008, vol. 21, pp. 166-180.

⁷ Kuno WALTEMATH, « Zu den Ursachen des Geburtenrückgangs », *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 1923-1922, vol. 77, n° 4, p. 564.

Le réformateur Charles Booth*, qui exerce une grande influence sur William Beveridge dans ses travaux sur les travailleurs occasionnels, est le premier entrepreneur temporel. Il souhaite imposer la norme de durée indéterminée aux employés occasionnels ou les expulser de Londres, pour préserver les « normes de comportement » dans la classe ouvrière¹. La conduite morale des travailleurs occasionnels est la cause de la saturation des marchés de l'emploi aussi bien que du marché immobilier. La concentration de ces individus dans des quartiers spécifiques jette le discrédit sur ces espaces, où s'entrecroisent les opportunités professionnelles de quelques jours, les dépôts de mendicité et les offices caritatifs².

Du côté ouvrier et syndical, le rapport au travail occasionnel est parfois tout aussi hostile, lorsque les individus sont suspectés de s'y complaire ou de le rechercher. Les individus rétifs à l'intégration dans la classe ouvrière et ses codes nouveaux de socialisation – qualification, sédentarisation, organisation collective sur le lieu de travail inscrite dans la durée et les organisations de masse – sont observés avec suspicion. La Première Guerre mondiale fournit l'occasion de discipliner les travailleurs rétifs au salariat industriel dans les deux pays, notamment par la suppression des indemnités en cas de refus d'emploi. Le maire socialiste de Suresne, Henri Sellier*, est représentatif de cet état d'esprit lorsqu'il déclare qu'« *une certaine catégorie de la population, constituée par ceux qu'en d'autres milieux on a appelé les irréguliers du travail et que nous appellerons les chômeurs professionnels, se livre à une véritable exploitation des secours publics* »³. Avec l'installation de la figure du chômeur, les irréguliers du travail sont désormais perçus comme des « chômeurs professionnels », désajustés par rapport aux attentes institutionnelles.

Mais contrairement aux jugements moraux chez les réformateurs ou dans le patronat, les jugements moraux au sein du mouvement ouvrier sont contextuels. En période de chômage de masse et de récession, tous peuvent être touchés par l'emploi occasionnel. Dans la littérature social-démocrate allemande, une auteure comme Ilse Frapan-Akunian* distingue dans les feuillets littéraires du parti le travail occasionnel comme expression anémique :

« Depuis trois jours, ils étaient en chemin pour trouver du travail. De pauvres ouvriers chômeurs, qu'y a-t-il de plus pauvre au monde ? Des gens honnêtes, qui ont vécu du travail de leurs mains jusqu'à présent, et qui n'arrivent pas à tendre la main pour mendier, qu'y

¹ Malcolm MANSFIELD, « Inner City Blues : niveau de vie, main-d'œuvre précaire et taudis dans le Londres de la fin du XIXe siècle », *Espaces et sociétés*, 2010, vol. 1, n° 140-141, pp. 159-175.

² Helen DENDY, « The Industrial Residuum », *The Economic Journal*, 1893, vol. 3, n° 12, pp. 600-616.

³ Henri SELLIER, *Rapport au nom de la Commission mixte du travail et du chômage*, Paris, Conseil général de la Seine, Rapports de documents n°4, 1915.

a-t-il de plus impuissant ? [II] n'était qu'un pauvre travailleur occasionnel sans signification. »¹

Les pratiques offensantes des travailleurs occasionnels sont ainsi pointées du doigt en 1908 en Allemagne pour justifier des couloirs séparés entre chômeurs et chômeuses dans les bureaux de placement². Associés aux vagabonds, aux mendiants et aux délinquants, ils remplissent les colonnes de faits divers. De janvier 1908 à décembre 1909, l'organe officiel de la social-démocratie, le *Vorwärts*, mentionne à 35 occasions des *Gelegenheitsarbeiter*³. Dans treize d'entre elles, il s'agit de rapporter des affaires judiciaires ou des mises en garde à vue au commissariat de travailleurs occasionnels, seuls ou en groupe. À quatre occasions, les individus sont sans domicile, dont deux décédés en période d'hiver. L'un voit même son nom de famille modifié entre l'édition du 8 décembre (Schlenker) et celle du 10 décembre (Schlemper), ce qui montre son degré de rupture sociale. À une autre occasion, un de ces travailleurs était tenu pour mort, confondu avec un autre vagabond⁴. Un dernier est qualifié de « malade mental »⁵. Un dernier est démasqué en essayant de duper une jeune femme. Alors qu'il essaie de se faire passer pour un officier, il est confondu par sa faible maîtrise des cas grammaticaux et son inversion de l'accusatif et du datif⁶.

De manière plus brutale dans la presse régionale, un rédacteur du *Petit Troyen* peut même décrire qu'« *un ou deux accidents survenus dans les dragues à des travailleurs occasionnels, colportés et grossis à plaisir, avaient redonné confiance aux ouvriers de métiers* »⁷. Ils semblent en butte à l'hostilité des personnes installées et sédentarisées, qui critiquent les effets de leur mobilité – souhaitée par ailleurs du côté des économistes classiques – sur la variation de l'offre et de la demande. Dans les colonnes de l'*Intransigeant*, les « *travailleurs occasionnels de la terre que la fin des dernières récoltes laisse inoccupés et que la misère ramène dans la capitale* » sont censés « *apporter, sur le marché du travail, leur désastreuse concurrence* »⁸.

¹ Ilse FRAPAN-AKUNIAN, « Warum ? », *Unterhaltungsblatt des Vorwärts*, 6 janvier 1909, p. 10.

² Fritz LAUER, *Die Praxis Des Öffentlichen Arbeitsnachweises: Im Auftrage Des Verbandes Deutscher Arbeitsnachweise*, Ulan Press, 2012.

³ A partir de la base de données *Vorwärts bis 1933*, où les numéros du journal digitalisés de 1908 à 1933 sont reproduits [<http://fes.imageaware.de/fes/web/>].

⁴ « Berliner Nachrichten - Vom « Tode » auferstanden », *Vorwärts*, 9 mars 1909, p. 13.

⁵ « Berliner Nachrichten. Selbstmord eines Geisteskranken... », *Vorwärts*, 8 juin 1909, p. 9.

⁶ « Gerichts-zeitung », *Vorwärts*, 5 décembre 1909, p. 9.

⁷ « La grève sanglante », *Le Petit Troyen*, 4 juin 1908, p. 1.

⁸ « L'hiver », *L'intransigeant*, 24 novembre 1896, p. 1.

C - La construction du chômeur atypique

Dès le début du XX^e siècle, la ville suisse de Berne ouvre un des premiers fonds de chômage disposé à enrôler le travail occasionnel en son sein. La reprise d'une activité occasionnelle n'implique plus automatiquement la radiation du statut de chômeur, mais proroge d'une journée le délai de carence, puis conduit à la suspension des versements un jour sur deux en cas de cumul¹. Le représentant municipal au congrès international des assurances sociales de 1908 défend un « *bienfait pour le travailleur assidu, un test pour les autres, s'ils veulent véritablement travailler, et une économie financière ainsi qu'une protection efficace pour l'institut lui-même contre tout recours de la part des fainéants ou des paresseux* »². À l'instar des politiques de l'immigration, traversées par les trois logiques de police, de population et de main-d'œuvre, les politiques du cumul entre emploi et chômage sont portées par quatre logiques argumentatives³. Une première logique, la « gratification », consiste à améliorer les revenus des chômeurs. Une seconde logique de « contrôle » mobilise le dispositif pour juguler travail non-déclaré et combattre le chômage volontaire, soupçon qui accompagne les chômeurs depuis leur invention⁴. La troisième logique est « budgétaire », qui considère le dispositif de cumul comme le moyen de réduire les dépenses. La quatrième est « incitative » et conçoit le cumul comme un moyen d'accentuer la volonté de travail. Au croisement de ces quatre logiques, une nouvelle figure de « chômeur atypique » est progressivement construite au sein des régimes de secours. Par ce terme désignant les chômeurs titulaires d'un emploi occasionnel, nous pointons la difficulté à saisir ces individus dans les catégories en vigueur. Ni chômeurs, car ils exercent une activité, ni salariés, car ils sont considérés comme incapable de subvenir à leurs besoins, ils sont pris en charge par des dispositifs spéciaux.

En Allemagne et en France, les acteurs publics lèvent progressivement l'exclusivité qui frappait alors les statuts de chômage et d'activité salariée. Ils produisent des actes légaux, qui redistribuent la conformité des actions au sein de l'univers administratif du chômage, adoptés au terme de controverses. Du côté français, les premières polémiques ont lieu dans l'entre-deux-guerres. Les adversaires d'un dispositif de cumul sont hégémoniques jusqu'en 1939, où le ministre Charles Pomaret* délègue aux magistratures locales le pouvoir d'appréciation des

¹ Daniel BELLET, *Le chômage et son remède*, F. Alcan, 1912.

² H. GRIESSEN, « Die Arbeitslosenfürsorge und die Arbeitslosenversicherung », in *Actes du VIII^e Congrès international des assurances sociales (Rome, 12-16 octobre 1908)*, Rome, J. Bertero et co. (trad.)

³ Alexis SPIRE, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, op. cit.

⁴ Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

activités occasionnelles des chômeurs (1). En Allemagne, en revanche, un dispositif de cumul est inauguré dès 1921, puis stabilisé à l'issue de débats parlementaires en 1927 et repris intégralement après la Seconde Guerre mondiale (2). La création d'une assurance-chômage en France rapproche les deux pays à partir des années 1960 et le développement d'un dispositif de cumul national (3).

1) Une inhibition par la logique de contrôle (France, 1919-1951)

Pendant la Première Guerre mondiale, les caisses municipales d'aide aux chômeurs fleurissent, en excluant directement le travail occasionnel. La circulaire du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale du 10 septembre 1914 prévoit que « *ne sera pas prise en considération [pour l'éligibilité] toute occupation accessoire n'ayant pour objet que de procurer un salaire d'appoint* »¹. Toutefois, la définition du chômage reste impressionniste et déléguée aux autorités locales de chaque fonds de chômage (par exemple municipal, départemental ou professionnel). Un chômeur est une personne sans lien avec son dernier employeur depuis au moins trois jours, sortie d'une activité d'une durée d'au moins six mois, qui réside depuis trois mois dans sa commune, prête à reprendre un emploi proposé par l'office local, qui ne s'adonne pas à la boisson. En mars 1935, le sénateur Georges Ulmo* (Haute-Marne) s'inquiète du fleurissement de règles locales, qui conduisent à radier les chômeurs fréquentant un débit de boissons sans s'enivrer. Le radical Henri Roy* lui rappelle alors l'ampleur des pouvoirs discrétionnaires, puisque « *les commissions de contrôle ont un pouvoir d'appréciation et si elles ne peuvent accorder de secours à des personnes qui ne remplissent pas les conditions requises par la réglementation en vigueur, elles ne sont pas tenues de les attribuer dans tous les cas où des chômeurs y satisfont* »².

La réglementation nationale est muette sur les activités occasionnelles, à part pour les travailleurs portuaires éligibles aux secours après moins de six demi-journées hebdomadaires travaillées³. Les autres négocient avec les magistratures locales leur droit au cumul. Les chômeurs présentent leurs occupations rémunérées, qui sont soustraites aux journées

¹ Rapport au nom de la Commission du travail chargée d'examiner : 1° le projet de loi ayant pour objet la régularisation du décret du 24 novembre 1914..., Paris, Annexe au procès-verbal de la séance du 25 février 1915.

² Réponses des ministres aux questions écrites, Journal officiel de la République française, 1935, n° 34.

³ Die Arbeitslosenversicherung und sonstige Formen der Arbeitslosenfürsorge. 3. Punkt der Tagesordnung, Genève, Internationale Arbeitskonferenz, XVII. Tagung, 1933.

indemnisées si elles sont qualifiées d'emploi. Les listes d'émargement municipales d'Aulnay-sous-Bois fournissent un exemple représentatif de cette proscription nationale¹. Un nombre de journées indemnisées est calculé pour chaque chômeur, occupations journalières déduites.

Illustration 1 : Liste d'émargement, secours de chômage d'Aulnay-sous-Bois
Avril 1927

ADRESSE	AGE	PROFESSION	CHEF DE MÉNAGE (Indemnité à 2 fr. 75)	Conjoint ou enfant de moins de 16 ans ne travaillant pas ou gagnant moins de 1 fr. par jour (Indemnité de 1 fr. 00)		- Enfants de plus de 16 ans en chômage (Indemnité de 1 fr. 45)		Ascendants sans travail à la charge du chef de ménage (Indemnité à 2 francs)		Montant de l'allocation journalière (Total des colonnes 7, 9, 11 et 13) (maximum: 7,00 6 ⁺)	Nombre de journées indemnisées	Total des sommes perçues	ÉMARGEMENT
				Nombre	Total des indemnités journalières	Nombre	Total des indemnités journalières						
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Rue Lafayette	23 ans	monteur	2 ⁺ 25					2	1,50	3 ⁺ 75	x 10	37 50	x
Rue des Saules	21 ans	manœuvre	2 ⁺ 25							2 ⁺ 25	8	17	payé 3 ⁺ 10 pas reçu 2 ⁺
Rue de la Fontaine	21 ans	ouvrier	2 ⁺ 25	1	1 ⁺					3 ⁺ 25	10	32 50	x
Rue de la Gare	27	manœuvre	2 ⁺ 25	3	3 ⁺					5 ⁺ 25	x 5	26 25	x
Rue de la Gare	50	ouvrière	2 ⁺ 25	1	1 ⁺					3 ⁺ 25	x 11	35 75	x
Rue de la Gare	33	couturière	2 ⁺ 25	3	3 ⁺					5 ⁺ 25	x 5	26 25	x

À partir des fiches de chômeurs du département de la Seine, nous pouvons observer les pratiques ordinaires de contrôle et de validation similaires par le fonds public de chômage². Les emplois de courte durée sont systématiquement l'objet de « décalages ». Un jour travaillé équivaut à un jour sans chômage et tout individu qui en fait la déclaration voit le versement des allocations reporté de la même durée que son emploi.

Amer Youcef, manœuvre (né en 1906)

« 24 nov. 1937 Remis en cours après décalage de 8 jours =
dern. paiement : 8.11.37
proch. paiement : 30.11.37
(...)
29 déc. 1937 Remis en cours après un décalage de 13 jours =
dern. p^t le 14.12.37 Proch. p^t 10.1.38 »

Emilienne Amesland, brocheuse (née en 1906)

« 21 juillet 1938. Décalage. A travaillé les 19-20-21 (matin) juillet = 2 j 1/2 - D P [dernier pointage] 15 juillet »

¹ « Secours au chômage, distribution de bons de pain et de viande : liste d'émargement. Semaine du 1^{er} au 7 avril 1927 » [1927], Archives municipales d'Aulnay-sous-Bois, cote 1W2120.

² « Dossiers individuels de chômage de la ville de Paris » [1930-1947], Fonds Travail ; Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Archives nationales, Paris, cote 19810115/1.

Le travail occasionnel des chômeurs est cependant frappé par un soupçon de fraude, porté dans la presse par les rubriques de faits divers, voire des articles spécifiques. Les journalistes de l'*Homme Libre* vont jusqu'à proclamer que « *le chômeur est parfois aussi un chômeur qui travaille et réunit ainsi deux gains égaux (...) la principale raison pour laquelle une répression sévère, impitoyable, s'impose* »¹. Des peines de prison ferme sont même prévues pour les chômeurs qui travailleraient. Ainsi, en août 1934, la 10^e chambre correctionnelle condamne à 8 ans de prison un chômeur². Il est inculpé pour avoir travaillé une cinquantaine d'heures par an, pendant deux ans, à hauteur de 2 francs par heure. En même temps, il percevait une allocation chômage de 10 francs quotidiens. Dans les fiches de chômeurs, les enquêtes menées à domicile ou auprès des voisins par les contrôleurs des fonds de chômage s'intéressent particulièrement à tout gain d'activité occasionnelle non-déclaré, qui fait parfois l'objet de dénonciations anonymes.

Pierre Amborghì, ouvrier fourreur (né en 1908)

« Serait à surveiller de très près. Doit jouer de l'accordéon le soir dans les cafés ou les bals.

Absent à mon passage – d'après renseignements dans l'immeuble l'intéressé jouerait de temps en temps dans différents établissements, de l'accordéon – ce qui serait susceptible de lui rapporter quelques petites sommes supplémentaires. La femme est enceinte de plusieurs mois – 16-1-35.

L'inviter à faire savoir quand il fait quelques cachets / combien cela lui rapporte il.

Il déclare de ne jamais jouer de l'accordéon.

Absent – On dit que l'intéressé a eu l'occasion, pour les fêtes de [illisible] ou de jouer un peu d'accordéon sans gros bénéfice. Depuis n'en aurait pas joué. Sa femme et sa fille ne sont pas au domicile mais chez la mère de l'intéressé rue Philidor. 26/1/35

La femme hors domicile / réduire

Enfant né le 15/1/35

22 JAN 35 La femme ne touche pas encore FC

5/2/35 all. 196 F »

Les Commissions départementales de contrôle et d'appel des fonds de chômage entretiennent au cours des années 30 une surveillance particulière des secteurs propices au travail occasionnel. Dans le département de la Seine, les limonadiers, restaurateurs et boulangers sont convoqués à des horaires incompatibles avec l'exercice de tout travail simultané (en matinée ou tôt le matin)³. De plus, en cas de soupçon d'une activité cumulée, les agents des fonds de chômage décalent la date de versement en attendant de vérifier le statut

¹ « L'industrie du chômage », *L'Homme Libre*, 1^{er} octobre 1921, p. 1.

² « Gazette des tribunaux », *Le Figaro*, 31 août 1934, p. 4.

³ Gabrielle LETELLIER, Jean PERRET, Achille DAUPHIN-MEUNIER et H.E. ZUBER, *Enquête sur le chômage. Tome I. Le chômage en France de 1930 à 1936, op. cit.*, p. 268.

effectif, plutôt que d'engager des versements éventuellement excessifs. Le phénomène du trop-perçu n'existe presque pas, contrairement à la retenue préventive.

André Ameuille, coiffeur hommes (né 1906)

Reconstitué à partir de 2 fiches différentes du même individu / désigne un saut de ligne

« 13 JUIL 1938 : a travaillé du 15.9.34 au 24.8.36 / du 18.5.34 au 9.10.34 /et du 26.4.38 au 31.7.38 / a perçu au 1^{er} p. les 4.4.3

15 JUIL 1938 : admis à 182 F au 12.7 / cumul présumé 14 jours /1^{er} paiement 26 juillet

20 DEC. 1938 – Signalé par dénonciation comme ayant touché indûment l'allocation de chômage, tout en travaillant Maison Montcocol [entreprise de travaux publics] 82 Quai de la Rapée

D.P. 16.12.38 [signature agent].

21.12.38 Fournit ce jour pièce demandée. [signature agent]

21 JUIL 1939 1 extra le 19.7 chez Montrecol 60 F. 2 jours décalage.

Radié le 22.8.38. Travaille. Dernier paiement le 26.7.38.

23 JAN 1939 Demande de réinscription. A travaillé du 1.8.38 au 20.1.39 chez Jailert.

25 JAN 1939 Admis à 91 F au 23 janv / cumul 7 jours / un paiement 7 février (au lieu 6)

Face à cette prégnance de la logique de contrôle, qui conduit à pourchasser les activités non-réglementaires, une voix socialiste, celle du député Jean Longuet*, critique l'absence de dispositif de cumul. Il revendique un droit formel objectif, pour limiter le pouvoir d'appréciation des bureaucraties locales. En outre, dans sa question écrite au ministre du travail de 1932, il tente de substituer une logique d'incitation à la logique de contrôle :

« M. Jean Longuet signale à M. le ministre du travail la situation des ouvriers chômeurs du département de la Seine et notamment de la banlieue suburbaine, auxquels des municipalités refusent assez fréquemment l'indemnité de chômage, sous prétexte qu'ils ont pu travailler un jour ou deux jours par semaine, d'une manière tout à fait transitoire, et souvent pour de très minimes salaires et demande 1° s'il n'y a pas là un véritable abus et une incitation à l'oisiveté, alors qu'au point de vue moral et au point de vue économique il y a intérêt, même pour quelques heures seulement, à ce que ces travailleurs emploient leur activité plutôt que de demeurer oisifs ; 2° s'il ne pense pas qu'il y aurait lieu d'établir, à cet égard, un règlement précis, de façon à ce que des décisions contradictoires ne soient pas prises selon les caprices ou les tendances sociales des administrateurs municipaux.

Réponse : un chômeur, du fait qu'il travaille, cesse d'être chômeur et ne peut plus toucher l'allocation de chômage. Toute personne qui, tout en travaillant, continue à toucher l'allocation de chômage est susceptible de poursuites sans préjudice de la restitution des secours indûment perçus. Si un chômeur inscrit à un fonds de chômage trouve l'occasion de travailler occasionnellement quelques heures ou un jour par hasard, il doit en faire la déclaration à la commission du fonds de chômage où il est inscrit qui appréciera si la nature et l'importance du travail occasionnel auquel il se livre justifie ou non son maintien sur la liste des chômeurs secourus. Mais, dans tous les cas, il ne peut percevoir aucune allocation pour les jours où il travaille »¹.

¹ « Question écrite n°1273 », in *Journal officiel de la République française. Débats parlementaires. Chambre des députés*, Paris, Imprimerie du Journal Officiel, 1932, p. 3432 sq.

L'hostilité vis-à-vis de l'emploi occasionnel fléchit à la fin des années 1930. Il est inscrit dans les assurances sociales en 1939, car tout individu qui travaille pour le compte d'un autre est considéré salarié et doit s'immatriculer s'il perçoit au moins 1000 francs par an¹. En même temps, la catégorie de chômage est alors profondément ancrée et mobilisée, aussi bien du côté des élites politiques que des mouvements sociaux. Les premiers mouvements de chômeurs apparaissent, dans le cadre des marches de la faim². La moitié de la population est susceptible d'accéder à un fonds d'indemnisation du chômage (ils sont 70 au niveau département et 1499 au niveau communal ou intercommunal en 1936)³.

Le statut de chômeur est encore défini par compilation successive de décrets. L'inscription et la radiation sont généralement prononcés par les maires des communes en leur qualité de premier magistrat. Un rapport pour le département du Nord, rédigé par un contrôleur du service de chômage, montre ainsi en 1939 un lien entre la proximité des échéances électorales et la souplesse des inscriptions⁴. Aussi, la même année, le ministre Charles Pomaret entreprend une remise à plat et une objectivation du statut de chômeur avec son « décret portant codification des textes sur le chômage et modification de certaines de leurs dispositions » (tableau 3 pour les évolutions importantes). Il écarte les inaptes du chômage et ordonne le retrait des statistiques de tout chômeur âgé de 65 ans ou plus. La catégorie d'indigence pour cause de vieillesse est séparée de l'indigence pour privation d'emploi. L'exposé des motifs a une dimension explicitement coercitive et rigoriste, en ce qu'il entend réprimer les abus. Les chômeurs sont dès lors des individus « *habituellement occupés par un employeur et tirant de cette occupation une rémunération régulière et non une rémunération d'appoint* ».

Tableau 3 : Chômeurs assistés en France (1926-1939)

	Décret du 28 décembre 1926	Décret du 6 mai 1939
Sans emploi	« Déliés de toute obligation vis-à-vis de leur dernier employeur ».	« Perdu cette occupation [régulière] ».
Recherche d'emploi	« Susceptibles d'accepter un nouvel emploi »	« [O]nt la capacité et la volonté de travailler ».
Après un emploi	« Ont exercé durant une période assez longue précédent immédiatement leur	« Habituellement occupés par un employeur et tirant de cette occupation

¹ *Débats parlementaires*, Paris, Journal officiel de la République française, Imprimerie du Journal Officiel, 1939.

² Didier DEMAZIÈRE et Maria-Teresa PIGNONI, *Chômeurs : du silence à la révolte. Sociologie d'une vie collective*, Paris, Hachette Littératures, Forum, 1999.

³ Jean-Philippe HESSE et Jean-Pierre LE CROM, « L'indemnisation des chômeurs dans les années 1930 », in *Les sans-emploi et la loi hier et aujourd'hui*, Quimper, Calligrammes, pp. 43-68.

⁴ Jean-Pierre LE CROM, « L'assistance publique », in *La protection sociale sous le régime de Vichy*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp. 163-182.

	mise en chômage une profession dont ils tiraient un salaire régulier ».	une rémunération régulière et non une rémunération d'appoint ».
Sédentarisés	« Résid[a]nt depuis une période suffisamment longue dans la commune pour qu'ils aient pu contribuer par leur travail à sa prospérité ».	

Il introduit également le travail occasionnel dans le régime français d'assistance aux chômeurs. Tout inscrit qui trouve une opportunité courte doit déposer une demande à la commission du fond de chômage dont il ressort, qui délibère souverainement sur le maintien ou la suspension des allocations. Le travail occasionnel fait donc son entrée, mais dans l'espace discrétionnaire, sans détermination de durée ou de montant nationalement homogène.

Art. 62 : « Si un chômeur, inscrit à un fonds de chômage, trouve, occasionnellement, une occupation rémunérée de courte durée, il doit en faire la déclaration à la commission du fonds de chômage où il est inscrit. Celle-ci donne son avis sur la question de savoir si la nature et l'importance du travail occasionnel auquel il se livre justifie ou non son maintien sur la liste des chômeurs secourus. De toute manière, la rémunération que le chômeur reçoit pour ce travail entre en compte pour le calcul des ressources »¹.

Sous le régime de Vichy, l'identité de chômeur est uniformisée à l'échelle nationale, via l'étatisation des bureaux de placement². Les allocations sont subordonnées à deux heures de travail gratuit quotidien et tout refus d'une offre vaut automatiquement radiation, quel que soit le contexte et la profession. L'aide versée aux chômeurs est progressivement subordonnée aux besoins de la production nationale³. Différents outils sont inventés à cette période pour répondre aux impératifs de la collaboration et contrôler finement la main d'œuvre : un commissariat à la lutte contre le chômage, offices régionaux et départementaux du travail, fusion des tâches de placement et d'indemnisation (qui mettent fin à la dichotomie statistique du chômage administratif), allocation contrainte vers des branches⁴.

L'articulation entre droits des chômeurs et objectifs économiques nationaux est desserrée mais maintenue après la Libération. Le gouvernement provisoire de la République envisage bien une assurance-chômage, mais la crainte de « *trop longs délais* » est invoquée pour y

¹ *Codification des textes sur le chômage et modification de certaines de leurs dispositions*, Ministère du travail, Journal Officiel de la République française, 1939.

² « Loi du 11 octobre 1940 sur l'institution des offices de travail pour l'utilisation des travailleurs sans emploi », Fonds Henri Maux, Archives nationales, Paris, cote 72AJ/2890.

³ Christine DANIEL et Carole TUCHSZIRER, *L'État face aux chômeurs*, op. cit.

⁴ Vincent VIET, « Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main-d'oeuvre », *Travail et emploi*, 2004, n° 98, pp. 77-93.

renoncer au profit d'un rétablissement de l'assistance d'avant-guerre. Ceci dit, cette assistance est nettement élargie :

« On ne peut songer à exclure de l'assistance-chômage les jeunes gens prisonniers, déportés, mobilisés, ou passés à la résistance, qui n'ont jamais eu d'emploi, ni les personnes qui se trouveront, par suite des destructions (...) dans l'impossibilité d'exercer leur activité professionnelle habituelle »¹.

Le but des services de la main d'œuvre consiste alors à résorber les pénuries de travailleurs. Dans les prévisions de la planification d'après-guerre, le taux de croissance visé est lié aux risques de chômage, compris désormais, en période de manque de salariés, comme un strict produit de la politique macroéconomique. Le plan 1962-1965 est ainsi revu pour augmenter de 0,5 % le taux de croissance, afin de répondre à une possibilité de chômage, dont toute variation au-dessus du taux frictionnel (sujet à débats) est intolérable, notamment sous l'angle du gaspillage de force de travail qu'il signifie².

Les nouveaux « services de la main d'œuvre » publics qui remplacent les offices du travail vichystes tombent en déshérence face à l'absence d'attention publique pour la gestion du chômage et à la méfiance du patronat envers les individus qui leur sont ainsi adressés. L'envers de la compréhension keynésienne des chômeurs, nouveau cadre théorique hégémonique qui perçoit les chômeurs comme victimes de déséquilibres marchands, consiste à stigmatiser la minorité restante en période de plein-emploi. Il lui impute des tares individuelles, puisque les employeurs rivalisent pour les embaucher³. Le 13 mars 1951, un décret ministériel régleme le chômage et le travail occasionnel par la même occasion :

Art. 16 : « Si un chômeur secouru trouve occasionnellement une occupation rémunérée de courte durée, il doit en faire la déclaration au chef du service de main d'œuvre, qui apprécie, d'après la nature et l'importance du travail occasionnel auquel se livre l'intéressé, si celui doit ou non être maintenu sur la liste des chômeurs secourus. Le cas échéant, l'intéressé doit le déclarer, soit au service de main d'œuvre, soit au payeur, le montant des rémunérations qu'il aura perçues en raison d'un travail occasionnel. Le montant des allocations à verser au chômeur donnera lieu, lors du prochain paiement des allocations, à une réduction calculée par le service de main d'œuvre, en fonction du montant des rémunérations qu'il a perçues. »

¹ « Projets d'ordonnance et de décret relatifs à l'attribution d'une allocation aux chômeurs involontaires », Fonds du Comité juridique du Comité français de la Libération nationale, puis du Gouvernement provisoire de la République française (1943-1947), cote 20110151, dossier 515 [1944], 5598/HG, Archives nationales, Paris.

² Jacques FREYSSINET, *L'émergence des politiques de l'emploi*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, Document de travail, n° 65, 2006.

³ Vincent DUBOIS, Emmanuel PIERRU et Jean-Matthieu MEON, *Le contrôle des chômeurs* [Rapport], GSPE-Dares, Ministère du travail, 2006, p. 21

Le jugement et l'évaluation des « occupations de courte durée » est désormais du ressort des chefs de service de la main d'œuvre. Ainsi, de 1939 à 1951, l'inclusion progressive du travail occasionnel dans l'assistance-chômage française repose sur une logique de contrôle des chômeurs, pour éviter qu'ils ne s'adonnent à des activités proscrites.

2) Une reconnaissance par le contrôle, une renaissance par l'aide (Allemagne, 1921-1956)

Durant la Première Guerre mondiale, dans une économie allemande presque planifiée, les bureaux de placement sont nationalisés et une aide aux chômeurs voit le jour au niveau du Reich (*Kriegswohlfahrtspflege*)¹. Le gouvernement essaie de garantir la paix sociale et soutenir le blocus économique. Le surlendemain de l'armistice, l'arrêté-loi du 13 novembre 1918 sur l'aide aux chômeurs est rédigé par le premier gouvernement social-démocrate d'Allemagne. Il impose aux communes de soutenir les individus « *en situation de besoin suite à la guerre* ». Cette aide est présentée comme un pis-aller, avant la création d'une assurance-chômage nationale. Six millions de soldats reviennent alors du front et trois millions de salariés de l'armement sont démobilisés. Le texte est muet concernant le travail occasionnel.

Le dispositif provisoire est finalement pérennisé, faute de majorité parlementaire pour développer une assurance-chômage. En 1920, un Service du Reich (*Reichsamt*) chapeaute les agences municipales et harmonise leur fonctionnement au niveau national. Cette démarche impulsée par le ministre Heinrich Brauns* se heurte à de virulentes oppositions de la part de l'organisation des bureaux de placement, attachés à la coexistence avec des bureaux privés². La durée d'indemnisation du chômage est fixée à 26 semaines et son montant est calculé par les collectivités en fonction des salaires locaux. La moitié est financée par le Reich, un tiers par le *Land* et un sixième par la commune.

Un an plus tard, en 1921, un arrêté-loi apporte des précisions à l'assistance-chômage³. Son article 1.6 crée le premier dispositif de cumul entre travail occasionnel et chômage. Il autorise les chômeurs à compléter 10 % du montant de leur allocation en revenus issus

¹ Friedrich ZUNKEL, *Industrie und Staatssozialismus: der Kampf um die Wirtschaftsordnung in Deutschland 1914-1918*, Düsseldorf, Droste, Tübinger Schriften zur Sozial- und Zeitgeschichte, n° 3, 1974.

² Dieter MAIER, *Ignaz Jastrow. Sozialliberale Positionen in Wissenschaft und Politik*, Berlin, Hentrich & Hentrich, 2010.

³ « Verordnung, betreffend Abänderung der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 26. Januar 1920 », *Reichsgesetzblatt*, 11 janvier 1921, pp. 1335-1337.

d'activités occasionnelles. Tout gain supérieur est conservé à hauteur de 40 %, le reste détruit de l'indemnisation. Les chômeurs ont donc rapidement le droit en Allemagne de déclarer des activités informelles ou occasionnelles qui ne relèvent ni de l'emploi ni du chômage, mais ne peuvent en conserver qu'un montant limité. Un *Regierungsrat*¹ berlinois précise alors que le travail occasionnel constitue toujours une barrière à l'éligibilité, puisque son montant est inclus dans le calcul des ressources visant à déterminer le degré d'indigence :

« Le calcul des besoins a été déterminé dans chaque ville par des barèmes différents. La plupart du temps, ils estiment que pour le chef de famille, la femme, les enfants, un montant donné est fixé comme minimum d'existence. Si les revenus du chômeur et des membres de sa famille, issus du travail occasionnel ou d'autres sources semblables, n'atteignent pas ce montant, alors le besoin est approuvé et le soutien accordé »².

En 1924, un décret « impulse le véritable mouvement de basculement au profit de l'assurance » : il maintient l'intitulé assistantiel, mais circonscrit l'éligibilité aux secours pour les seuls chômeurs qui cotisent trois mois dans les douze mois précédents. Il fait coïncider les indemnisés avec les cotisants, plutôt qu'avec les personnes en besoin³. Les requérants doivent désormais remplir un formulaire unifié de deux pages, comportant 25 questions. La quatorzième impose de déclarer immédiatement toute activité occasionnelle. Nous pouvons observer la formulation exacte sur un formulaire du 28 décembre 1926⁴ :

*« 14. a) Avez-vous un revenu à l'heure (commerce, travail occasionnel, portier, domestique à l'heure [Aufwartestelle] ou similaire – art.7 al. 4)
 b) Montant hebdomadaire de ce dernier ?
 c) Commerce ou vente ? »*

En 1926, l'embellie économique provisoire donne l'occasion au gouvernement allemand catholique-conservateur (Zentrum-DVP) de mettre en débat une loi sur le placement et l'assurance-chômage. En effet, la guerre a vidé les caisses syndicales⁵. Les pouvoirs publics se saisissent de cette faiblesse pour prendre le contrôle des mécanismes assurantiels en

¹ Huitième échelon des hauts fonctionnaires de l'administration fédérale ou de *Land*.

² (Regierungsrat) STILLER, « Die Erwerbslosenfürsorge », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1923, vol. 65, n° 2, pp. 102-103.

³ Bénédicte ZIMMERMANN, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, Paris, Éditions de la MSH, 2001, p. 187.

⁴ « Verhalten der Erwerbslosen » [1926], Bundesarchiv (Berlin-Lichterfelde), Fonds *Reichsarbeitsministerium*, cote R3901/1486 (microfilm).

⁵ Sascha MÜNNICH, *Interessen und Ideen. Die Entstehung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland und den USA*, Frankfurt / New York, Campus Verlag, Schriften aus dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln, n° 70, 2010.

dépossédant les syndicats. Mais le patronat s'avère aussi hostile à une telle législation qui atténue la concurrence entre chômeurs et salariés¹.

La constitution de l'Office du Reich pour le placement et l'assurance-chômage est un projet assez consensuel, adopté en 1927 avec 355 voix en faveur, 18 abstentions ou nuls et 47 contre². L'institution en charge est nommée *Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung* (office du Reich pour le placement et l'assurance-chômage). Elle est donc en charge à la fois de l'intermédiation vers l'emploi et du versement des allocations, dans le cadre d'une large autonomie de gestion (*Selbstverwaltung*). L'éligibilité à l'indemnisation est désormais indexée sur les cotisations antérieures et non plus les besoins. Son montant dépend du dernier salaire. La pression du pointage est atténuée et déléguée à la discrétion des bureaux locaux, dans la limite minimale d'« *au moins trois fois par semaine* » (art.173.3). Mais le statut de chômeur reste articulé à d'autres statuts discriminatoires : les femmes reçoivent une indemnisation inférieure, ainsi que les jeunes, dont l'âge d'éligibilité à l'assurance-chômage est progressivement relevé de 14 à 21 ans entre 1928 et 1932.

Parmi les 275 articles finaux du projet, un seul concerne le cumul entre revenus occasionnels et revenus de remplacement. Il s'agit donc d'un point mineur dans la discussion générale. Il répond à aux inquiétudes du ministre du travail Heinrich Brauns, exprimées dans une version préparatoire de son projet de loi. Le spectre des rapports salariaux portuaire hante ses réflexions, puisqu'il pointe nommément les ouvriers du port d'Hambourg comme un exemple d'individus déviants, prêts à frauder en travaillant de manière occasionnelle³. Il rappelle même que leur pointage a désormais lieu deux fois par jour. La réponse publique consiste à renforcer le contrôle des bénéficiaires putatifs.

Le gouvernement se réfère au dispositif de 1921 dans sa communication au Reichstag. Il conserve une logique de contrôle et de répression de la fraude. Pour les rédacteurs du ministère, une « *atténuation est souhaitée par la pratique, car les taux actuels rendent la tentation trop importante pour les chômeurs de dissimuler des revenus occasionnels ou bien de se refuser à*

¹ Karl-Christian FÜHRER, *Arbeitslosigkeit und die Entstehung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland 1902–1927*, Berlin, Colloquium Verlag, Einzelveröffentlichungen der Historischen Kommission zu Berlin, n° 75, 1990.

² Essentiellement des députés communistes, qui refusent la représentation des intérêts patronaux, soutiennent une gestion par les assurés, dénoncent le travail forcé pour le réfractaires et l'obligation d'accepter des offres d'emploi indignes, et militent contre l'article 57, intitulé « paragraphe des grèves », selon lequel un chômeur est exclu de l'indemnisation si son établissement a cessé l'activité suite à un mouvement social.

³ *Entwurf eines Arbeitslosengesetzes*, Berlin, Verhandlungen des Reichstages, Anlage Nr. 2885, 1924, n° 413, p. 103.

exercer un travail occasionnel »¹. Le travail occasionnel est donc investi de manière paradoxale : d'un côté, il représente une opportunité de fraude facile, mais en même temps, il constitue un travail, ce que les chômeurs sont censés rechercher. Cette contradiction frappe donc le dispositif dès son origine.

La logique de contrôle est largement partagée par les députés, qui doutent des frontières du chômage et suspectent des abus à tous les niveaux. Alors que la catégorie de chômage est récente et instable, ils redoublent d'exemples pour pointer les éléments irréguliers. Le sous-directeur du ministère du travail du Reich, Oscar Weigert*, pointe le problème des travailleurs occasionnels, « *éléments asociaux* » qui font « *pression sur l'assurance et l'emploient à leurs propres fins* ». Il appuie son propos sur un extrait du journal *Le placement public (Der öffentliche Arbeitsnachweis)* :

« Un nouveau groupe de chercheurs d'emploi se concentre depuis les derniers mois, apparu dès la paix, toujours restés à distance des bureaux de placement jusqu'à présent. Il s'agit de travailleurs occasionnels issus des cercles d'employés et d'ouvriers, hommes comme femmes. Ils considèrent en général leur métier comme un genre de métier libre, durant lequel ils saisissent les opportunités de travail qui leur conviennent ou que l'on doit accepter durant les périodes de pression économique. Fréquemment, on trouve dans ce groupe des gens qui – grâce à une rente ou aux revenus d'un parent, en particulier de la femme – disposent de certaines bases économiques, qui peuvent s'améliorer par le travail occasionnel. Y appartiennent les employés éphémères, les serveurs ou boulangers ponctuels, rémouleurs et autres forces d'appoint. Ils ont compris au cours de l'année [avec les modifications des barèmes] que la durée d'attente pour l'obtention du secours aux chômeurs n'avait rien d'impossible en terme d'énergie et de débrouillardise, et que le soutien aux chômeurs représente un revenu minimum appréciable, à côté duquel on peut tenter des activités accessoires et des revenus complémentaires. Il ne s'agit donc pas de candidats à des postes, mais de candidats à l'assistance et à l'assurance »².

Le lien entre chômage et travail occasionnel, proposé par les réformateurs dès le début du XX^e siècle, trouve de l'écho du côté droit de l'hémicycle. Pour le ministre de l'économie, le travail informel « *pénètre partout à la suite du chômage* »³. Le député Martin Loibl* pointe qu'il « *est devenu bien plus courant depuis que le chômage est haut* ». Par la concurrence déloyale qu'il occasionne aux travailleurs indépendants, Ernst Mentzel* estime qu'il rend les petits commerçants « *tellement diminués, que beaucoup de chômeurs ne peuvent être embauchés* »⁴. Le travail informel constitue alors un chaînon dans la dynamique de hausse du

¹ *Verhandlungen des Reichstages. Anlage Nr. 3622*, Berlin, III. Wahlperiode 1924. Anlagen zu den stenographischen Berichten, 1927, n° Band 417, p. 98.

² *Ibid.*, p. 93.

³ *Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 266. Sitzung, Band 392, 1924-1928, 1927, p. 8018.

⁴ *Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 366. Sitzung, Band 394, 1924-1928, 1928, p. 12357.

chômage, qui l'alimente autant que lui-même le reproduit. Il s'agit d'un motif récurrent d'interpellation, qui peut être relié à la consolidation progressive des catégories d'emploi et de chômage qui conduisent à une disparition du secteur informel, en même temps que ce dernier demeure en concurrence avec l'emploi régulier, notamment indépendant. Ils promeuvent ainsi une logique de contrôle, défiants face au projet de régulation du travail occasionnel.

D'autres adeptes d'une logique de contrôle sont plus hésitants, à l'instar de Paul Moldenhauer*. Il craint que le cumul ne subventionne le travail informel, notamment à la campagne où « *le travail au noir [est] presque la règle* ». Mais rejeter en-dehors de l'institution les travailleurs informels lui semble tout aussi problématique, car « *la tendance à signer des contrats de travail pour une longue durée serait ébranlée si l'on laissait ces groupes en-dehors de l'assurance* ». Aussi faut-il, pour favoriser la diffusion d'une norme d'emploi, « *chercher une voie de sortie, sinon chaque élément fluctuant, qui travaille aujourd'hui par ici et demain par-là, serait financé* »¹. L'intégrer des irréguliers à l'assurance-chômage va de pair avec un contrôle accru. Plus globalement, il appelle à se méfier des « *profiteurs* », voyant l'assurance « *suspendue* » au comportement des « *travailleurs occasionnels et éléments asociaux* »².

Les partis ouvriers soutiennent aussi l'adoption d'un mécanisme de cumul. Mais ils adoptent plutôt une logique de gratification des chômeurs face à la menace de la pauvreté. Devant un gouvernement auquel ils ne participent pas, les orateurs du SPD comprennent ce dispositif comme le moyen d'augmenter les revenus des chômeurs. « *Qui n'a pas un petit revenu de complément grâce à du travail occasionnel a vite des difficultés à payer son loyer* », lit-on à l'époque dans le *Vorwärts* social-démocrate³.

Les députés communistes vont plus loin dans l'inversion du cadrage, puisqu'ils réfutent tout comportement d'optimisation de la part des chômeurs. Au contraire, ils présentent l'assurance-chômage comme pénalisant la valeur travail des individus. Siegfried Rädels* est le député communiste investi sur cette loi, contre laquelle il exprime une opposition intransigeante. Il conteste globalement le mécanisme de prélèvement d'une partie des revenus complémentaires. Puisque ce revenu est justement irrégulier, il estime qu'il ne devrait pas être retiré de l'allocation basée sur les cotisations assurantielles. Néanmoins, il déclare proposer une concession avec son amendement qui relève de 20 % à 50 % de l'allocation le niveau de revenus que les chômeurs peuvent cumuler. Il multiplie par deux et demi le seuil de revenus

¹ *Verhandlungen des Reichstages. Anlage Nr. 3622*, op. cit., p. 62.

² *Ibid.*, p. 94.

³ « *Erwerbslose und Mietzahlung* », *Vorwärts*, 12 août 1924, p. 3.

complémentaires autorisés. La proposition ne trouve pas de soutien en-dehors de ses rangs¹. Mais les communistes mobilisent aussi une logique de contrôle de manière inversée, en demandant son extension aux employeurs. Ils intiment aux orateurs parlementaires qui défilent sur le sujet de « *payer des salaires plus élevés, et ces gens ne travailleront plus au noir* »².

L'article 112 porte à 20 % au lieu de 10 % des allocations hebdomadaires la part de revenus du travail intégralement cumulable et à 50 % au lieu de 40 % les revenus complémentaires conservés par le chômeur. Un allocataire qui touche 20 marks par semaine et qui exerce une activité de complément pour 8 marks en conserve en fin de compte 24,8.

Art. 112: « ce que le chômeur gagne par du travail occasionnel n'est pas déduit de l'aide aux chômeurs, tant que le gain ne dépasse pas en une semaine calendaire 20 pour cent du soutien que le chômeur en chômage complet touche dans la semaine calendaire, complément familial inclus. L'excédent est déduit à 50 pour cent. »

L'assurance-chômage allemande naît donc en 1927. Dans la foulée, l'obligation de s'inscrire dans un bureau de placement mène rapidement à l'explosion du nombre de chômeurs et à la socialisation des individus avec les intermédiaires du marché de l'emploi³. Ils déséquilibrent le budget, basé sur des capitaux propres et sur des cotisations à hauteur de 3 % des salaires, incapable de subvenir aux besoins d'un million et demi de personnes⁴. Dès l'arrivée de la crise économique de 1929 en Allemagne, l'Office du Reich est pris au piège entre la baisse des cotisations et la hausse des demandeurs d'emploi (de 2 millions en 1929 à 5,6 millions en 1932). Il se retrouve rapidement à requérir des prêts de la part du gouvernement. La crise modifie le rapport de force interne entre formation professionnelle, placement et indemnisation, au profit de cette dernière, sur laquelle se recentre l'institution⁵. Le travail non-déclaré ou informel prend de l'ampleur, notamment face aux coupes dans les aides. Un grand nombre de chômeurs allemands sont dénoncés par courrier anonyme adressé aux institutions publiques⁶. Une politique nationale « d'assainissement » (*Sanierung*) s'appuie sur cette défiance populaire envers les « faux chômeurs ». Le député bavarois Rudolf Schwarzer pourfend ainsi les

¹ *Verhandlungen des Reichstages. Anlage Nr 3622, op. cit.*, p. 122.

² *Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 20. Sitzung, Band 423, 1928-1930, 1928, p. 521.

³ Voir l'exemple de Mannheim chez Wolfram FÖRSTER, *Arbeitsamt Mannheim 1893-1993. Institution - Wirtschaft - Bevölkerung - Politik. Eine Jahrhundertbetrachtung*, Mannheim, Pylon, 1994.

⁴ Georg ALTMANN, *Aktive Arbeitsmarktpolitik: Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland*, Franz Steiner Verlag, 2004.

⁵ David MESKILL, *Optimizing the German Workforce. Labor Administration from Bismarck to the Economic Miracle*, New York, Berghahn Books, 2010.

⁶ Denis MARSDEN et Evan DUFF, *Workless. Some Unemployed Men and their Families*, Harmondsworth, 1975.

« *travailleurs occasionnels, qui utilisent l'assurance-chômage, ou d'autres, qui n'exercent qu'une activité marginale, afin de profiter ultérieurement du soutien* »¹.

Pour la jurisprudence, le travail occasionnel concerne alors le travail de « moins d'une semaine »². Mais trois catégories d'emploi différentes sont substituées au terme de travail occasionnel dans le décret-loi du 12 octobre 1929. Cette opération témoigne de la progressive codification des occupations salariées. Elle montre également l'objectivation croissante du travail atypique, qui n'est plus seulement jugé comme tel par les magistratures locales, mais associé à des formes contractuelles juridiques. Désormais, le travail occasionnel est divisé entre services non-astreints à la caisse d'assurance-maladie, des « activités marginales » ou du travail indépendant d'une durée déterminée. Par ailleurs, le revenu issu du travail et l'allocation ne peuvent dépasser, réunis, 150 % de l'indemnité hebdomadaire prévue.

Durant la crise économique, le travail occasionnel fait l'objet d'investissements politiques divers. Les conservateurs le comprennent comme un moyen d'économies assurantielles, les mouvements ouvriers y voient le rempart contre la misère et les libéraux comme un mode d'individualisation du chômage – « *là où il y a une volonté de travail, elle doit être soutenue* » déclare le député libéral Schneider* en novembre 1928 pour défendre le dispositif³. En retournant les argumentaires rigoristes, le groupe social-démocrate demande en vain en décembre 1930 l'instauration d'un monopole partiel de placement de l'intermédiaire public, avec signalement obligatoire des « *places ouvertes* » dans les « *métiers, qui d'après l'expérience souffrent particulièrement de double revenus et de travail au noir* »⁴.

Le dernier gouvernement majoritaire de la République s'effondre sur la question des taux de cotisation pour l'assurance-chômage, le 29 mars 1930, que le SPD entendait relever. À partir de là, une radicalisation soutenue des politiques vis-à-vis des chômeurs est perceptible. Le 26 juillet 1930, un délai de carence de 14 jours est imposé aux chômeurs sans proche à soutenir. Le 5 juin 1931, le gouvernement du Reich lève sa solidarité financière vis-à-vis de l'Office et n'éponge plus aucun déficit ni emprunt. Le 14 juin 1932, le chancelier Brüning réduit à 6 semaines la durée de l'indemnisation du chômage. Seuls 19,4 % des chômeurs inscrits perçoivent encore l'aide aux chômeurs et 18,2 % demeurent sans aucun revenu⁵. Alors que le

¹ *Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 99. Sitzung, Band 426, 1929-1930, 1930, p. 3156.

² « *Arbeitsversicherung und Gesundheitspflege* », in *Der Zimmerer. Organ des Zentralverbandes der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands*, Hamburg, n°52, 1927, p. 808.

³ *Verhandlungen des Reichstages*, *op. cit.*, p. 522.

⁴ *Antrag Dr. Breitscheid und Genossen*, Berlin, *Verhandlungen des Reichstages*, 449, Anlage Nr. 618, 1930.

⁵ Dieter MAIER, « *Gesetz über Arbeitslosenvermittlung und Arbeitslosenversicherung*, 16. Juli 1927 - Einleitung », *100(0) Schlüsseldokumente zur deutschen Geschichte im 20. Jahrhundert*, 2011.

chômage rime à nouveau avec l'indigence, les erreurs accomplies par les bureaux de placement dans le calcul du travail occasionnel sont désormais publicisées dans la presse ouvrière. Le *Vorwärts* expose ainsi l'histoire d'un ouvrier auquel l'ensemble des revenus complémentaires ont été soustraits de l'indemnisation, au lieu des 50 % réglementaires¹.

Tableau 4 : Dépense d'assurance moyenne mensuelle par chômeur²

1927	1928	1929	1930	1931	1932
80,93 RM	78,54 RM	76,87 RM	74,11 RM	60,66 RM	47,50 RM

Lecture : en 1927, chaque chômeur bénéficiaire touchait en moyenne 80,93 Reichsmark par mois. En 1932, chaque chômeur bénéficiaire touchait en moyenne 47,50 Reichsmark.

La prise de pouvoir national-socialiste est effectuée dans un contexte de disparition presque totale de l'indemnisation-chômage et d'une réassimilation de la figure du chômeur à celle de l'indigent assisté. La démocratie représentative disparaît ainsi en même temps que l'État social assurantiel allemand³. Les allocations dépendent à nouveau des ressources propres et les secours reviennent au stade de l'assistance⁴. L'Office est mis au pas et unifié au ministère du Reich pour le travail en 1938.

Avec l'appui de fédérations patronales, des offices régionaux nationaux-socialistes se livrent à une chasse aux « doubles gains ». Cette expression pointe les chômeurs en activité occasionnelle, les femmes qui travaillent sans que le niveau de vie du ménage n'en dépende, et les doubles professions. Le président de l'Office régional du travail de Westphalie collabore ainsi avec la Fédération des associations patronales westphaliennes et rhénanes sur un manifeste programmatique dont le cinquième point consiste à réglementer le travail occasionnel et non-déclaré⁵. Ils s'inscrivent dans les orientations du ministre de l'économie, Kurt Schmitt*, qui estime que le taux d'activité a trop progressé et cherche à rétablir le niveau de 1918. Une thèse française de 1935 consacrée aux politiques contre le chômage, explique que tout chômeur allemand « *qui s'occupe à quelque petit ouvrage n'a plus besoin de l'assistance ; c'est la lutte*

¹ « Anrechnung von Gelegenheitsverdienst », *Vorwärts*, 13 septembre 1932, p. 4.

² Wilhelm ADAMY et Johannes STEFFEN, « „Arbeitsmarktpolitik“ in der Depression », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1982, vol. 15, n° 3, pp. 276-291.

³ Christoph BUTTERWEGGE, *Wohlfahrtsstaat im Wandel*, Opladen, Leske + Budrich, 2001.

⁴ Dieter MAIER, *Anfänge und Brüche der Arbeitsverwaltung bis 1952*, Fachhochschule d. Bundes f. öffentliche Verwaltung, 2004.

⁵ Comme l'explique cet article, manifestement séduit : « La lutte contre le chômage en Allemagne », *La revue industrielle : revue mensuelle technique et économique*, novembre 1933, pp. 527-528.

*contre le travail occasionnel, la lutte contre le "travail au noir" »*¹. La logique de contrôle s'est donc prêtée à la fois à l'institution et à la disparition du travail occasionnel.

Après la Seconde Guerre mondiale, les autorités alliées d'occupation réintroduisent le dispositif de cumul sous sa forme de 1929 : 20 % de cumul possible par rapport à l'allocation perçue, dégrèvement à moitié des sommes supérieures et limitation à 150 % de l'allocation². En coopération avec les autorités d'occupation, la figure du chômeur est ressuscitée dans les termes de 1927, avec des caisses de chômage plus solidement abondées – grâce aux taux majorés de cotisations et au plein-emploi des années 1950, dû en partie à l'éviction des femmes, par l'Office de placement³. L'emploi occasionnel toléré est lui resserré en 1956. Un critère horaire est introduit (24 heures hebdomadaires maximum, soit un mi-temps, dont les « variations occasionnelles » sont ignorées) et les revenus du travail sont conservés à 50 % au-dessus de 9 marks par semaine. Cela concentre les gains sur les bas salaires, car les chômeurs aux revenus complémentaires faibles en conservent une proportion supérieure à celle des revenus complémentaires élevés. La formule proportionnelle de 1927 disparaît derrière une formule régressive. Le plafond d'une fois et demie le montant de l'allocation est toutefois maintenu. Cette nouvelle réglementation est acceptée par tous les groupes. Les sociaux-démocrates saluent le passage à un référentiel fixe en marks, afin de ne plus amputer les allocataires de très faibles indemnités dès lors qu'ils cumulent une somme dérisoire équivalente à 20 % de leurs revenus de remplacement. Les chrétiens-démocrates se félicitent de la simplification administrative que cela induit pour les bureaucraties d'indemnisation.

Le SPD, par la voix de la députée Liesel Kipp-Kaule*, demande à porter le seuil de 9 à 12 marks. À l'appui, elle évoque le cas d'un chômeur qui travaillerait comme serveur à l'occasion. S'il tire 20 marks de cette activité, il en conserve 9 et la moitié des 11 restants. Avec l'adoption de la proposition social-démocrate, ce même chômeur conserverait 16 marks du même travail, soit 1 mark et demi supplémentaire par rapport à la proposition gouvernementale⁴. Cet amendement est rejeté au motif qu'il imposerait de recalculer l'ensemble du projet gouvernemental. Il illustre cependant le soutien de la social-démocratie au

¹ André CARIVEN, *La Lutte contre le chômage*, Toulouse, Thèse de doctorat en droit, Université de Toulouse, 1935.

² « *Ergänzungsverordnung über eine vorläufige Regelung der Arbeitslosenunterstützung für den Winter 1946/47* », *Bayerisches Gesetz- u. Verordnungsblatt*, 22 février 1947, pp. 44-47.

³ Christine VON OERTZEN, *Teilzeitarbeit und « die Lust am Zuverdienen »*. *Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948-1969*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1999.

⁴ *Stenografischer Bericht, 171. Sitzung*, Bonn, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 02/171, 1956, p. 9437 sq.

dispositif de cumul et sa tentative de l'étendre pour améliorer les conditions de vie des demandeurs d'emploi contraints à des travaux irréguliers.

Les premières concessions sociales-démocrates à la logique d'incitation sont visibles, mais marginales. Alors que la commission parlementaire conclut à la « *nécessité de conserver une incitation au travail grâce à un écart conséquent entre l'allocation-chômage et le revenu net recherché à l'avenir* »¹, le député social-démocrate Hans Geiger* apporte des précisions au nom de son groupe, différentes des propos tenus lors du débat de 1927 :

*« Nous aussi reconnaissons qu'il doit rester un écart entre le revenu touché jusque-là et l'aide aux chômeurs, afin, comme il est indiqué dans le rapport écrit de la commission, qu'une incitation à la reprise d'un travail soit disponible. Nous considérons cependant les taux retenus par la délibération de commission comme trop faibles »*².

La logique incitative devient consensuelle en 1956 dans les espaces parlementaires allemands, accompagnée d'une logique de contrôle chez les démocrates-chrétiens et d'une logique de gratification chez les sociaux-démocrates.

3) La logique d'aide dans les espaces paritaires (France, 1958-1983)

À partir des années 1950, une fois établi un « compromis keynésien de plein-emploi », l'espace de négociation des frontières du chômage atypique se déplace³. Il est délaissé par les parlementaires après la constitution d'un régime d'assurance-chômage, au profit des représentants des salariés et du patronat. Dans ce cadre paritaire, les syndicalistes et délégués patronaux développent une solution de compromis pour formaliser un chômage atypique en France. Les différentes logiques identifiées préalablement sont également aux prises ici, mais celle de l'aide s'impose par le biais d'un accord entre délégués de Force ouvrière et de la CGT.

Dans la France d'après-guerre, à l'heure du compromis keynésien, seuls les territoires coloniaux de la France font encore l'objet de nouvelles réglementations du travail occasionnel. L'arrêté n°2261-IGT de l'Inspecteur Général de la France d'Outre-Mer stationné à Madagascar fixe ainsi à « deux heures pour le travailleur occasionnel » le préavis de rupture de CDI⁴. Le

¹ *Ibid.*, p. 9449.

² *Ibid.*, p. 9435.

³ Robert SALAIS, Nicolas BAVEREZ et Bénédicte REYNAUD, *L'invention du chômage*, op. cit.

⁴ « Arrêté n°2261-IGT », in *Code du travail. Textes d'application*, Tananarive, Inspection générale du travail et des lois sociales, Haut Commissariat de la République française à Madagascar et dépendances, p. 36.

travail occasionnel constitue une catégorie inscrite dans des rapports spécifiques, coloniaux, à la notion de travail. Dans les textes du Conseil économique, la « différence fondamentale entre la notion de chômage en métropole et en Afrique noire » est soulignée, en prétendant que « le travailleur africain demeure rarement absolument sans emploi : il est travailleur occasionnel, effectuant deux ou trois journées de travail par ci, quelques autres par-là »¹. En métropole, seule l'étude pionnière d'Alexandre Vexliard sur « les clochards » donne à voir des travailleurs occasionnels. Mais ils constituent une figure marginale, produits par les lacunes des aides sociales, plutôt qu'un rapport spécifique au travail².

La question de l'emploi occasionnel resurgit peu de temps après la constitution d'une assurance-chômage, en 1958. À l'époque, le chômage est comprimé par l'allongement du service militaire qui réduit la main d'œuvre entre 1955 et 1961. Le problème économique principal affiché pour l'année 1957 demeure la pénurie de travailleurs³. L'événement déclencheur est le retour aux affaires de Charles de Gaulle* en juin 1958, doté des pleins pouvoirs face à la menace du coup de force militaire⁴. Dans son gouvernement, Antoine Pinay* notamment, mais aussi Robert Buron* sont perçus avec sympathie par le patronat organisé, lui-même peu estimé des cadres gaullistes de la haute fonction publique⁵.

L'objectif poursuivi par la coalition patronale, syndicale et gouvernementale qui crée l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, organisme paritaire en charge de collecter les cotisations et distribuer les allocations-chômage) consiste à empêcher une couverture par la Sécurité sociale, contrôlée par la CGT. La négociation a principalement lieu entre délégués de FO et de l'UIMM, à un rythme soutenu, d'autant que le 4 novembre 1958, le secrétaire confédéral de la CGT Pierre Le Brun* a proposé au ministère du travail un fonds tripartite de couverture du chômage⁶. Charles de Gaulle impose une signature expresse, antidatée du 31 décembre 1958, sous peine d'ordonnance. Le grand patronat s'associe à une entreprise sociale pour modifier son image, Force ouvrière obtient une structure organisationnelle et des ressources dans sa concurrence avec la CGT, et les hauts fonctionnaires favorables à l'intégration européenne adoucent l'organisme comme un moyen

¹ *Journal officiel de la République française. Avis et rapports du Conseil économique*, Paris, Direction des journaux officiels, 1954, p. 571.

² Alexandre VEXLIARD, *Le clochard*, Paris, Desclée de Brouwer, Bibliothèque neuro-psychiatrique de langue française, 1957.

³ François EYMARD-DUVERNAY et Robert SALAIS, « Une analyse des liens entre l'emploi et le chômage », *Économie et statistique*, 1975, vol. 69, n° 1, pp. 19-32.

⁴ Grey ANDERSON, *La guerre civile en France, 1958-1962*, La Fabrique, 2018.

⁵ Willy PELLETIER, « L'invention de Pôle Emploi », in *L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse*, Paris, La Découverte, Cahiers libres, pp. 155-178.

⁶ René MOURIAUX, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, La Découverte, 2010.

de favoriser la mobilité des travailleurs dans le marché commun et d'atténuer l'effet anticipé des restructurations industrielles causées par la concurrence communautaire¹.

Le système est complètement assurantiel. Ne sont admis que les individus ayant versé des cotisations préalables et éligibles à un revenu de remplacement proportionné au niveau de cotisations. Cependant, les jeunes en sortie de formation sont acceptés le 4 juillet 1962, ainsi que les anciens salariés agricoles à la recherche d'un autre emploi le 13 décembre 1963. Le taux de remplacement s'élève à 35 % du salaire moyen des six derniers mois, dans l'optique d'un cumul entre allocations publiques et sectorielles².

La possibilité d'exercer une activité professionnelle en étant demandeur d'emploi est formellement proscrite. L'article 13 du règlement annexe à la convention collective nationale du 31 décembre 1958 précise que « *le service des allocations doit être interrompu du jour où l'intéressé (...) a retrouvé une activité professionnelle salariée ou même non salariée* ». Cette règle d'exclusion des travailleurs partiels ou irréguliers du champ de l'assurance-chômage est réitérée lors de la séance du 17 février 1959 de la Commission paritaire nationale.

Néanmoins, les antennes locales de l'Unédic, les Assédic, font remonter régulièrement des cas particuliers qui interpellent les agents. De plus, les bureaux de placement (alors encore distincts de l'indemnisation) obligent régulièrement des chômeurs à reprendre une activité de faible amplitude horaire, amenant ces derniers à subir de sérieuses pertes financières. Au sein de la Commission paritaire, des élus syndicaux témoignent de la récurrence de ces cas, entre « *ingénieurs donnant quelques heures de cours par semaine* » et « *ouvrier boulanger qui travaille un jour par semaine* »³. La délégation Force Ouvrière dirigée par André Bergeron* déclare le 12 mars 1962, en réunion de la Commission paritaire, avoir « *eu connaissance de cas semblables à ceux que mentionne l'UNEDIC* ». Ils émettent le souhait d'« *aménagements aux règles (...) [pour] prendre en charge les participants qui n'effectuent que quelques heures de travail* ». Le représentant de la CGT qui a rejoint entre temps l'Unédic, Lucien Monjauvis*, abonde en leur sens et suggère un « *abattement sur les allocations spéciales en fonction des rémunérations perçues par le chômeur* »⁴. Il justifie sa proposition d'un système homogène et unifié par le souci de ne pas inciter les chômeurs à refuser des emplois occasionnels. Mais le représentant du Comité central des institutions sociales Georges De Lagarde* craint que les

¹ Jacques BOUTAULT, *L'Assurance-chômage en France: UNEDIC-ASSEDIC*, PUF, 2000.

² Christine DANIEL et Carole TUCHSZIRER, *L'État face aux chômeurs*, op. cit.

³ « V - Cas des chômeurs qui occupent une activité réduite », *Procès-verbal de la commission paritaire nationale des Assedic*, 12 mars 1962, p. 5.

⁴ *Ibid.*, p. 5.

chômeurs n'exercent ainsi à l'occasion des activités « *assez rémunératrice[s]* »¹. François Ceyrac* pour le CNPF le soutient et préconise de réactualiser le décret de 1951. Une première avancée vers le dispositif de cumul est imaginée quatre mois plus tard. Le principe uniforme d'allocations dégressives porté par le représentant de la CGT n'est pas retenu. La délibération des commissions paritaires rappelle la règle générale, c'est-à-dire la réservation de l'allocation chômage aux travailleurs sans emploi. Elle autorise cependant la Commission Paritaire à maintenir les allocations pour des chômeurs qui exerceraient une activité. Elle ne fournit pas de barème ni ne tente d'objectiver les situations : la Commission paritaire a mandat d'examiner les dossiers individuellement, selon des considérations morales propres à chaque situation.

« Dans les cas exceptionnels où l'activité conservée ou reprise ne présente pas pour les intéressés les caractéristiques d'une « activité professionnelle » (par exemple si cette activité s'apparente à une forme d'utilisation partielle des loisirs...) et où l'observation stricte de cette règle conduirait à des résultats choquants pour les intéressés, compte tenu :

- De la nature et de l'importance de l'activité à laquelle ils se livrent (durée, rémunérations...)

- Des conditions dans lesquelles ils ont été amenés à exercer ladite activité (par exemple : emploi proposé par les Services de main d'œuvre...)

- De leurs possibilités de reclassement (du fait de leur âge, de leurs aptitudes, de leur lieu de résidence...).

La Commission Paritaire (...) peut, à la demande de ceux-ci, autoriser l'octroi ou le maintien des allocations »².

Ainsi, les partenaires sociaux reconnaissent des situations périphériques, entre le travail et l'emploi, par souci de préserver les chômeurs de la pauvreté ou de pertes monétaires. À cette condition, le maintien des allocations chômage est envisageable, non pas pour contrôler les chômeurs, rationaliser le budget ou les inciter à exercer une telle occupation, mais plutôt pour éviter que leurs pratiques ne se retournent financièrement contre eux. La logique de l'aide est donc au cœur des échanges entre partenaires sociaux dans l'Unédic française des années 1960 et à l'origine d'une première reconnaissance institutionnelle du travail occasionnel.

Dix ans plus tard, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population crée une nouvelle règle : l'activité occasionnelle reporte l'attribution des allocations. Pour chaque jour travaillé dans un « *travail occasionnel, (...) n'ayant aucun caractère habituel et ne pouvant procurer des ressources constantes* »³, quel que soit le revenu, un jour d'allocations n'est pas versé. Plus l'activité est rémunératrice, plus le dispositif rapporte au chômeur. À partir de quatre mois, le

¹ *Ibid.*, p. 6.

² « §5 (4 juillet 1962) - Cas des chômeurs qui exercent une activité réduite », *Délibérations de la Commission paritaire des Assedic*, 1962, n° 18.

³ *Circulaire du ministère du travail, de l'emploi et de la population*, 29/03/1972.

revenu total, issu du travail comme des allocations, est plafonné au maximum du chômage partiel¹. Mais le ministre propose également de développer deux catégories administratives : « l'activité occasionnelle » pour tout emploi de moins de 20 heures hebdomadaires et « l'activité réduite » pour celui rapportant moins de 50 % du salaire de référence. La Commission temporise, le temps d'accomplir des simulations budgétaires.

Deux mois plus tard, la Commission réitère son attachement à un tel dispositif, afin de ne pas « décourager » les chômeurs bénéficiaires et de ne pas leur « *interdi[re] (...) de faire quelques travaux très épisodiques qui leur apportent une petite occupation* »². Le souci de la compensation est encore une fois prééminent et la logique de contrôle n'apparaît qu'à l'occasion du même compte-rendu dont les conclusions exprimées de manière impersonnelle. Elle est représentée par un des protagonistes, qui craint en effet des cumuls générateurs de travail non-déclaré, « *procurant en fait à l'intéressé des ressources supérieures à celles qu'il recevait quand il était en activité* ».

La convention Unédic du 27 mars 1979 fonde en un seul régime les aides publiques et l'allocation d'assurance-chômage, sous la direction de l'Unédic. Cette simplification des acteurs maintient les lignes de fracture entre organisations syndicales, en leur sein et vis-à-vis du patronat. Comme l'explique le ministre délégué de l'emploi en 1984, « *les partenaires sociaux n'ont pas cru opportun de créer par la convention du 27 mars 1979 une allocation différentielle au bénéfice des chômeurs qui retrouveraient un emploi moins rémunéré ainsi que la possibilité leur en était ouverte dans le cadre de la loi n° 79-32 du 16 janvier 1979* »³. Aussi le gouvernement modifie-t-il par décret les règles de l'assurance-chômage, face à la crise du début des années 1980 et la montée brutale du nombre de demandeurs d'emploi. Il émet également une circulaire qui objective le statut de chômeur en activité réduite⁴. Le critère de référence est horaire. Trois catégories d'activité réduite sont distinguées selon que l'activité est inférieure à 30 heures par mois, entre 30 et 50 heures par mois ou supérieure à 50 heures. Dans le premier cas, l'allocation est maintenue mais décalée. Dans le second cas, les chômeurs sont déférés devant la Commission paritaire nationale qui décide si et comment un cumul est possible. Dans le dernier cas, l'allocation est suspendue. Cette circulaire dépossède les Assédics de leur pouvoir discrétionnaire pour les chômeurs salariés de faible ou de grande amplitude. En

¹ Soit 140 jours de SMIC pour un chômeur isolé.

² Procès-verbal de la Commission paritaire nationale, 10/05/1972, p. 3.

³ « Question écrite n°31420 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée nationale et réponses des ministres*, Paris, Journal Officiel de la République française, n°17, 1984, p. 1964.

⁴ Circulaire n° 83-37 du 20 juillet 1983.

pratique, elle étend l'admissibilité des chômeurs en temps partiel aux allocations. Le critère de référence est mensuel, ce qui regroupe sous une même catégorie les chômeurs travaillant 30 heures durant une semaine ou 7h30 chacune des quatre semaines.

Encadré 2 : L'activité réduite en 1983

Un individu a travaillé du 1^{er} janvier 1983 au 30 novembre 1983 inclus, soit 334 jours. Durant cette période, il a touché 40 693,51 francs (SMIG). Son salaire journalier de référence (SJR) est la division entre les rémunérations brutes et les jours de travail, soit 121,83 francs (40 693,51 / 334). Cet individu, au chômage, reprend en 1984 une activité de 36 heures mensuelles, après accord de la commission nationale paritaire. Elles sont payées au SMIG, soit 22,78 francs. Il tire donc de cette activité réduite 820 francs mensuels, tout en demeurant inscrit comme demandeur d'emploi.

Chaque mois, son allocation sera « décalée » (ne sera pas versée) pour un nombre de jours égal au rapport entre le salaire d'activité et le SJR, soit $820 / 121,83 = 7$ jours. Une semaine d'allocation chômage sera retenue. Le mécanisme est conçu pour permettre un gain aux chômeurs qui reprennent une activité inférieure à 50 heures.

Ce système de dégressivité des allocations est progressivement objectivé et étendu. Un seuil maximal de rémunération cumulée est introduit en 1985¹. La durée de l'activité réduite est également rallongée à 4 mois (1985). La commission nationale paritaire perd dans la foulée, dès 1986 son rôle décisionnaire. Issu d'une initiative syndicale dans le cadre de l'Unédic et initialement soumis à des agréments au cas par cas, le cumul entre dans le droit commun français au cours des années 1980 sous le terme « d'activité réduite ».

Les questions écrites sous le gouvernement Mauroy explicitent les différentes logiques de soutien au cumul. À gauche de l'hémicycle, le dispositif de cumul est soutenu au nom des conditions de vie des chômeurs. En face, les élus conservateurs mobilisent plutôt le registre du contrôle. Le 7 décembre 1981 (avant l'autorisation du cumul par la direction de l'Unédic), Jean de Lipkowski* dépose une question écrite afin de plaider pour un tel dispositif. Il expose « *l'intérêt que présenterait l'annulation de cette disposition [la déduction intégrale des gains salariés des allocations] lorsque les montants conjugués de l'allocation de chômage et de la rémunération ne dépassent pas le montant du SMIC* », qui « *aurait pour conséquence d'encourager les demandeurs d'emploi à accepter une activité réduite, sans recourir au travail clandestin, et par là même, lorsqu'il s'agit de jeunes à la recherche d'un premier emploi, d'alléger la charge que leur famille doit supporter* »². En face, le député communiste comme Joseph Legrand* défend aussi l'élargissement du cumul. À l'appui de son propos, il livre un

¹ Impossibilité de dépasser 50/169^e des rémunérations antérieures, soit 29,5 %.

² « Question écrite n°6270 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres*, Paris, Journal Officiel de la République française, n°43, 1981, p. 3470.

cas particulier de sa connaissance. Il s'agit d'un homme « *marié, en chômage depuis deux ans après la fermeture de son entreprise. Il n'a trouvé que 18 heures de travail par semaine et perçoit 1600 francs nets par mois. Il règle un loyer mensuel de 500 francs, qui ne peut bénéficier de l'allocation Assedic car il exerce une activité réduite mais régulière* »¹. Contrairement à Jean de Lipkowski, Joseph Legrand s'en prend aux formes d'activité tolérées. Il s'indigne des risques de pauvreté qui frappent des personnes en sous-emploi, désireuses de travailler plus sans y parvenir. Le souci de gratification guide sa question.

Conclusion du chapitre I

Dès ses débuts, l'invention du chômage s'accompagne d'interrogations concernant les formes atypiques d'emploi. Elle n'a pas lieu dans un univers homogène d'emploi parfaitement calibrés, mais dans un univers où le salariat était encore contesté et où ses formes n'étaient rien moins que typiques. William Beveridge, Ignaz Jastrow ou Max Lazard n'entendent pas simplement dresser les contours des chômeurs, mais souhaitent orchestrer la disparition des formes irrégulières d'emploi. Ils professent leur attachement à une normalisation du travail salarié dans des formes homogènes d'emploi. Leur ambition de constituer le chômage repose sur l'ambition connexe de contrôler et de réguler le marché de l'emploi via la puissance publique, afin d'imposer une norme intermédiaire entre les souhaits du patronat et du salariat organisé. Ainsi, le chômage apparaît comme un concept à la fois descriptif et prescriptif, porté par des acteurs désireux de régulariser le marché de l'emploi en même temps qu'ils en dressent une nouvelle cartographie. Les rapports des institutions du chômage au travail occasionnel sont initialement marqués par une défiance ou même un souci d'élimination, pour parvenir à une logique binaire de classement des individus suivant qu'ils sont ou non au chômage.

La proscription des formes atypiques, irrégulières, discontinues et occasionnelles d'emploi repose sur des convictions à la fois économiques et morales, communes à la majorité des réformateurs de chaque pays. Elles s'appliquent cependant différemment en fonction du sexe et de la localisation, l'espace urbain étant le principal point de référence des réformateurs. Si le périmètre des travailleurs occasionnels est flou, la critique de ce statut social est partagée. Mais la mise en place de secours monétaires à destination des chômeurs reconfigure les enjeux.

¹ « Question écrite n°39064 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres*, Paris, Journal Officiel de la République française, n°41, 1983, p. 4496.

Sous le régime de l'assistance conditionné aux ressources propres de chaque individu par rapport aux besoins estimés par une magistrature sociale, les apports de revenus sont déduits, parfois avec une franchise comme dans la République de Weimar, parfois sans aucun gain supplémentaire, comme en France.

À partir de la création d'assurances chômage en 1927 en Allemagne et en 1958 en France, le droit à la prestation conduit à revoir les règles afin de tenir plusieurs logiques simultanées : contrôle des chômeurs, compensation financière, réduction des dépenses et dans une moindre mesure incitation à la reprise d'un emploi. Un ensemble d'acteurs aux positions antagoniques sur le marché de l'emploi et vis-à-vis des politiques publiques s'accordent sur le dispositif de cumul. Cette politique n'est contestée dans aucun des deux pays, ni par les acteurs en charge de la politique de l'emploi, ni par les mouvements partisans, ni par les représentants du paritarisme ou encore les organisations de chômeurs.

Le cumul entre emploi et chômage est donc une invention ancienne, partagée entre des objectifs de discipline ouvrière, de lutte contre l'indigence et de contrôle des bénéficiaires de prestations et des dépenses des caisses. La problématique des catégories intermédiaires est déjà présente et soulevée après la Première Guerre mondiale. En ce sens, l'éclatement contemporain du marché de l'emploi soulève des questions vieilles d'un siècle sur les frontières entre emploi, inactivité et chômage, catégories toujours mouvantes. Loin d'être consubstantiellement associé aux formes d'emploi contemporaines comme le contrat à durée déterminée court ou l'intérim, le cumul naît à une époque où la formalisation des rapports d'emploi est balbutiante.

Les institutions de placement et d'indemnisation ne se résument pas à aider les chômeurs et à contrôler la circulation des offres. Elles correspondent aussi à une préoccupation normative de construction du marché de l'emploi lui-même, qui anime les premiers réformateurs dès 1900. Elles impliquent des « investissements de forme », c'est-à-dire qu'elles encouragent, valident et prohibent des modes d'équivalence entre personnes, offres et contrats¹. Le cumul, sa progressive réglementation et ses barèmes encouragent certaines situations marchandes et en limitent d'autres. La comparaison franco-allemande dénature les choix effectués dans chaque pays et montre une partition similaire de l'espace social des politiques d'emploi entre tenants de diverses logiques de promotion du cumul. Le dispositif de cumul évolue ainsi selon la dynamique relative de chacun de ces groupes.

¹ Laurent THÉVENOT, « Les investissements de forme », in Laurent THÉVENOT (dir.), *Conventions économiques*, Paris, PUF, pp. 21-71.

Chapitre II

Placer sans réguler. L'incitation des chômeurs au temps partiel

« Si toutes les femmes travaillent autant que les hommes, que va-t-il arriver à ces institutions dont dépend le capitalisme, des institutions comme les églises, le mariage, les armées, et les millions d'usines, magasins, boutiques, etc... qui sont dépendantes du travail à la pièce, du travail à temps partiel, et du travail peu cher ? »

Simone DE BEAUVOIR, « The second sex 25 years later (interview par John Gerassi) », *Society*, février 1976.

L' enrôlement progressif de l'emploi occasionnel dans l'assurance-chômage a révolutionné la figure du chômeur. Dès les années 1930, chaque individu inscrit auprès des fonds publics de chômage est autorisé à exercer une activité professionnelle, en parallèle de son statut administratif et en complément de son indemnisation, en Allemagne comme en France. Toutefois, cette inclusion ne concerne alors que des emplois irréguliers. Dans les décennies suivantes, l'emploi à temps partiel va se frayer un chemin dans leur sillon et acquérir également le statut d'emploi cumulable. Le chômage atypique est alors élargi à certains emplois stables et réguliers, d'un montant horaire hebdomadaire réduit.

Dans ce chapitre, nous retraçons l'inclusion de l'emploi à temps partiel dans les institutions du chômage, pour expliquer le grand retournement des objectifs assignés au placement public. Initialement dévoué à la régularisation du marché de l'emploi, le service public d'assurance ou d'assistance aux chômeurs autorise à la fin du XX^e siècle les inscrits dans ses fichiers à pratiquer un éventail important d'offres atypiques. Ce processus repose sur quatre déplacements administratifs, réglementaires ou marchands : l'invention du temps partiel, sa promotion publique, son inclusion dans les mécanismes d'indemnisation-chômage et sa mobilisation comme outil des politiques publiques d'emploi. Alors que les offres à temps partiel

se diffusaient, transformant la morphologie temporelle du marché de l'emploi, le traitement des chômeurs faisait aussi l'objet d'une reconversion idéologique. Les prescriptions en amont (dans les agences d'intermédiation ou d'indemnisation) et les débouchés en aval (les offres en circulation) ont reconfiguré le statut du chômage et ses trajectoires.

Quatre transformations historiques d'importance doivent être soulignées. La première porte sur le temps des chômeurs. L'élargissement du « chômage atypique » aux situations d'emploi à temps partiel, en plus de l'emploi irrégulier, représente une bifurcation fondamentale dans les raisonnements opérationnels. L'abrogation du choix exclusif entre emploi à temps partiel et chômage indemnisé a remodelé les équations temporelles. Face aux barèmes d'indemnisation différentielle, leurs choix de recherche d'emploi ont été pris dans un nouveau régime d'assurance ou d'assistance, qui informe les transactions temporelles en circulation dans les agences. En effet, ils peuvent désormais faire cohabiter l'allocation-chômage et l'exercice pérenne d'une activité, à condition que son montant horaire ou ses revenus soient assez faibles. Le travail régulier s'avère compatible avec le chômage permanent. La catégorie même de chômage s'en trouve modifiée, pour devenir une identité administrative plus large, qui englobe aussi des populations salariées dans la durée.

La seconde engage la définition institutionnelle des chômeurs. Sur un siècle, nous déroulons la succession des prescriptions qui se sont adressées à eux et la bifurcation d'une logique dominante à une autre. Le résultat le plus notable est la domination sans partage de la logique d'incitation, à partir des années 1990. La pluralité d'approches pointée dans le premier chapitre est alors écrasée sous un mot d'ordre unique, qui rompt avec les logiques antérieures et individualise la question du chômage en l'imputant à des motifs d'ordre comportemental, sur lequel l'action publique est désormais sensée intervenir. À partir de l'enrôlement du temps partiel dans les politiques de l'emploi, les régimes d'assurance-chômage deviennent traversés de trois contradictions internes communes à l'Allemagne et la France¹. D'abord, les chômeurs doivent accomplir une recherche d'emploi, alors qu'ils sont déjà en emploi. De plus, les agents reconstruisent postérieurement des séquences de « chômage total » et « d'emploi total », mais pour des séquences d'activité réduite continue. Finalement, les institutions reconnaissent la privation involontaire d'emploi des chômeurs, mais développent pourtant des règles d'incitation aux comportements individuels.

¹ Claire VIVÉS, « Justifications et règles d'indemnisation de « l'activité réduite » : le sens de l'assurance-chômage en question (1983-2014) », *Revue Française de Socio-Économie*, 2018, vol. 1, n° 20, pp. 61-81.

La troisième concerne le marché de l'emploi. Après la Seconde Guerre mondiale, sous l'influence du mouvement ouvrier, des syndicats et du patronat, une forme d'emploi « typique » voit le jour dans les pays capitalistes d'Europe¹. Il s'agit de l'emploi le plus courant et du plus valorisé socialement, essentiellement masculin. Il prend la forme d'une activité à temps plein, à durée indéterminée, sécurisé par une législation sociale et associé à des revenus suffisants (et croissants) pour une reproduction de la force de travail. Cependant, après quelques décennies, il recule face à la montée de formes « atypiques » d'emploi, dont le temps partiel. Loin de constituer un processus naturel, cette évolution est inscrite dans des orientations largement maintenues d'un gouvernement à l'autre, pour des motifs variables.

La dernière touche à la rhétorique des discours publics. En effet, les périls du travail occasionnel disparaissent dès les années 1950, avec la réduction de cette forme d'activité à un état marginal. En revanche, l'émergence de l'emploi à temps partiel est saluée par les autorités nationales. Paradoxalement, une fois la société salariale établie, l'emploi atypique est investi positivement et promu par plusieurs acteurs. La force des discours hostiles à l'emploi irrégulier au début du XX^e siècle ne se retrouve pas, au contraire, dans le cas d'emplois à temps partiel féminisés et concentrés dans le secteur des services.

Cette inclusion progressive du temps partiel dans les institutions de traitement du chômage peut être comprise en termes de « dérive » (*drift*), c'est-à-dire un changement lié « non à une réforme des règles, mais à des règles inchangées face à des conditions externes qui évoluent »². L'apparition des offres à temps partiel et l'éviction de trois logiques de cumul par l'incitation ont bouleversé le sens des dispositifs de chômage atypique, sans que ces derniers ne soient initialement réformés. Nous expliquons ici un phénomène de double dérive, marchande et idéologique.

Pour rédiger ce chapitre, nous avons employé des sources tirées des archives publiques, des références de la littérature secondaire, des résultats issus de notre enquête quantitative et des illustrations provenant des observations au guichet. C'est en croisant ces quatre types de données que nous reproduisons les conditions de la naissance du temps partiel et celles de son articulation progressive avec les politiques de lutte contre le chômage.

Nous retraçons d'abord l'histoire de deux processus parallèles, qui se déroulent dans la même séquence historique et au sein des deux pays étudiés. Le premier est la montée du temps

¹ Laurent THÉVENOT et Robert SALAIS, *Le Travail : marchés, règles, conventions*, Economica, Paris, 1986.

² Wolfgang STREECK et Kathleen THELEN, *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford, Oxford University Press, 2005, p. 31.

partiel, dont nous restituons les conditions sociales, en insistant sur ce qu'il doit à l'action publique (A). En même temps que les formes de l'emploi évoluent, la logique de l'incitation s'est imposée contre les logiques de gratification, de contrôle et de budget dans les institutions de traitement des chômeurs (B). Le croisement de ces deux logiques est observé au niveau des guichets des agences pour l'emploi, où les offres à temps partiel sont très nombreuses, sans refléter une appétence particulière des chômeurs à leur endroit (C).

A - La promotion du temps partiel

L'emploi à temps partiel est une invention récente, que sa progression fulgurante place au cœur des évolutions de l'emploi et des statuts sociaux de sexe¹. Son apparition sur le marché, puis sa normalisation et enfin sa banalisation sont postérieures à l'invention du chômage et à l'enrôlement des emplois occasionnels dans des dispositifs de cumul. Toutefois, les dispositifs de cumul se sont avérés compatibles avec l'emploi à temps partiel. La fixation d'un périmètre d'emplois cumulables à partir du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles inclut aussi bien les emplois occasionnels, objectif initial, que les emplois à temps partiel, qui s'y sont joints *a posteriori*.

Pour comprendre l'inclusion du temps partiel dans les dispositifs de cumul, nous reconstituons ici la construction historique de ce mode d'emploi dans les deux pays. D'où vient l'emploi à temps partiel, absent des pensées des réformateurs du début du XX^e siècle ? D'abord, il est le fruit d'initiatives patronales sporadiques au cours des crises économiques d'entre-deux-guerres (1). À partir des années 1960 en Allemagne et 1970 en France, il prend une ampleur inédite, appuyée sur un soutien gouvernemental qui ne dément pas pendant les décennies suivantes, fort d'une « immunité politique »² (2). Par la suite, dans les années 1980, il est requalifié en instrument de politique anti-chômage (3).

¹ Margaret MARUANI, « Un droit élastique pour un emploi inflexible », *Nouvelles Questions Féministes*, 1986, n° 14-15, p. 6.

² Nathalie CATTANÉO, *Le Travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ?*, *op. cit.*

1) Le temps partiel comme outil conjoncturel

L'emploi à temps partiel n'existe pas au début de la Révolution industrielle. Le secteur agricole domine alors en France et la distinction entre emploi et activité domestique a peu de sens chez les exploitants familiaux non-salariés. En Allemagne, l'industrie s'impose plus nettement, mais la préoccupation des employeurs consiste essentiellement à maximiser les durées travaillées. Le temps partiel apparaît dans les années 1920, à l'occasion des premières crises du capitalisme, comme outil conjoncturel de gestion de la main-d'œuvre. La récession allemande de 1925 entraîne l'explosion du nombre d'employés à temps partiel, soulignant que ce statut correspond à une contrainte économique momentanée (tableau 5).

Tableau 5 : Statistiques syndicales allemandes sur le temps partiel (1925)

	Temps partiel	Dont...	1-8h/semaine	9-16h	17-24h	25h et +
Septembre	8,5 %		40,3 %	29,9 %	20,9 %	8,9 %
Octobre	12,4 %		32,3 %	30,8 %	27,4 %	9,5 %
Novembre	16 %		26,3 %	32,9 %	31,5 %	9,3 %
Décembre	19,8 %		23,5 %	28,4 %	35,5 %	12,6 %

Source : archives ministérielles de Coblenz, reproduites chez Edmund Clingan¹.

Une percée a lieu en France dans les années 1930, lors du ralentissement économique mondial. Au Grand Bazar de Lyon, les vendeurs travaillent l'après-midi, pour suivre les fluctuations des consommateurs². D'une durée conséquente (six heures par jour), l'emploi à temps partiel est alors masculin. Les premiers emplois à temps partiel féminins, d'une durée plus courte et soumis à un droit particulier, apparaissent en 1936 dans des entreprises contournant la loi des quarante heures. Du côté allemand, la première vague d'emplois à temps partiel correspond à la mobilisation des femmes dans l'industrie d'armement par le régime national-socialiste, afin d'articuler la contribution manuelle et maternelle à l'effort de guerre³.

La normalisation du temps partiel a lieu après 1945, selon des cadres « idéologiques » différents dans chaque pays⁴. En France, elle est initiée dans le champ politique pour contenir la féminisation du salariat. En Allemagne, il s'agit d'une revendication féminine, imposée à des

¹ Edmund CLINGAN, « Breaking the Balance: The Debate over Emergency Unemployment Aid in Weimar Germany, 1925-6 », *Journal of Contemporary History*, 1994, vol. 29, n° 3, pp. 371-384.

² Anne-Sophie BEAU, « Les salarié(e)s du grand commerce : des « employé(e)s » ? Les parcours professionnels des salarié(e)s du Grand Bazar de Lyon aux XIXe et XXe siècles », *Travail, genre et sociétés*, 2002, n° 8, p. 60.

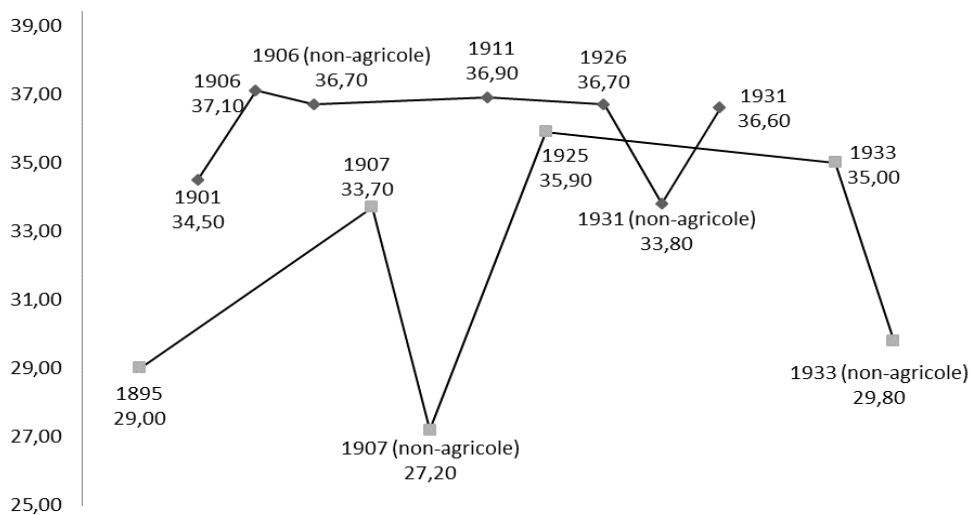
³ Rüdiger HACHTMANN, « Industriearbeiterinnen in der deutschen Kriegswirtschaft 1936 bis 1944/45 », *Geschichte und Gesellschaft*, 1993, vol. 19, n° 3, pp. 332-366.

⁴ Margaret MARUANI, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, op. cit.

industriels et aux élites conservatrices au pouvoir, afin d'arracher un compromis social autorisant les femmes à travailler, malgré leur responsabilité familiale et reproductrice¹. Un troisième objectif commun aux deux pays s'affermait dans les années 1980 : réserver aux hommes les places de meilleure qualité en pleine crise de l'emploi².

À cet égard, l'expansion du temps partiel ne signifie pas l'arrivée des femmes sur le marché de l'emploi, mais plutôt leur retour³. Au début du XX^e siècle, la participation féminine au marché de l'emploi place la France « parmi les tous premiers pays du monde »⁴. Le taux d'activité féminine y atteint en 1921 un pic qui ne sera retrouvé qu'en 1982. Le temps partiel lui succède (graphiques 1 et 2)⁵.

Graphique 1 : Participation féminine à l'emploi (taux d'activité, 1895-1933)



Légende : les carrés représentent l'Allemagne, les losanges la France.

Lecture : en 1895 en Allemagne, 29 % de la force de travail était composée de femmes.

Sources : graphique de l'auteur à partir de données de M. Maruani (France, pop. agricole comprise)⁶, J. Daric (France, population non-agricole)⁷, A. Willms⁸.

¹ Christine VON OERTZEN, *Teilzeitarbeit und « die Lust am Zuverdienen ». Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948-1969*, op. cit.

² Beate KRAIS et Margaret MARUANI, *Frauenarbeit – Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, Frankfurt / New York, Campus, 2001.

³ Margaret MARUANI et Monique MERON, *Un siècle de travail des femmes en France*, Paris, La Découverte, Sciences humaines, 2012.

⁴ Jean DARIC, *L'activité professionnelle des femmes en France. Etude statistique : évolution, comparaisons internationales*, Paris, PUF, Travaux et documents de l'INED, n° 5, 1947.

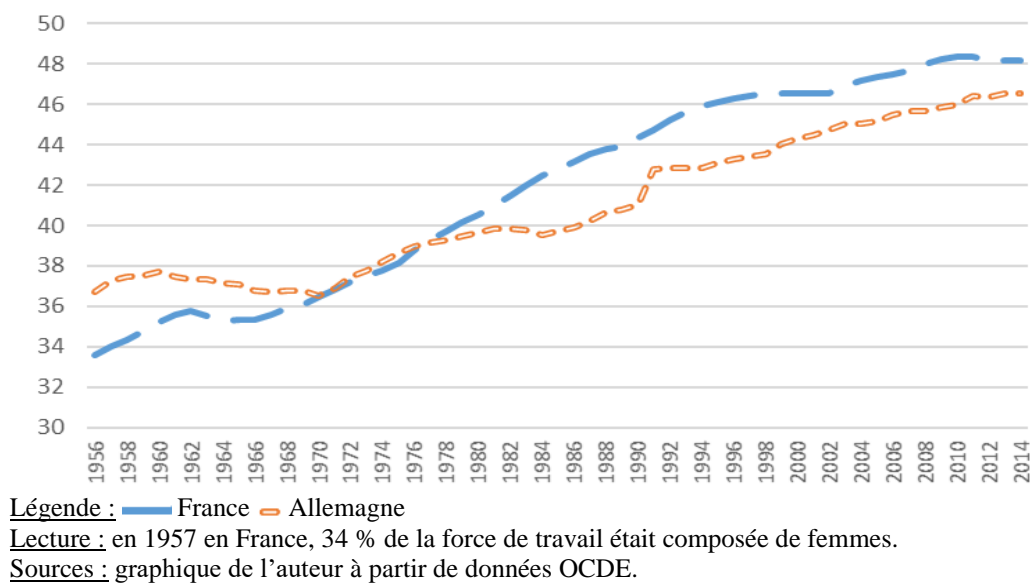
⁵ Margaret MARUANI, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 115, pp. 48-57.

⁶ Margaret MARUANI, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2011.

⁷ Jean DARIC, « Quelques vues sur le travail féminin non agricole en divers pays », *Population*, 1958, vol. 13, n° 1, pp. 69-78.

⁸ Angelika WILLMS, « Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit im Deutschen Reich », *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1980, Nürnberg, n° 50.

Graphique 2 : Participation féminine à l'emploi (taux d'activité, 1956-2015)



2) Le temps partiel comme outil de mobilisation de la main-d'œuvre féminine

En 1945, les normes d'emploi d'Allemagne de l'Ouest se reconstituent par rapport à deux repoussoirs¹. Elles rejettent les politiques nationales-socialistes, intervenues dans la régulation des affaires familiales. Le second repoussoir est la République Démocratique Allemande, où l'emploi féminin à plein-temps et la prise en charge collective des enfants sont promus². L'Allemagne de l'Ouest se singularise par la gestion familiale des jeunes enfants, idéal-type des régimes conservateurs, inégalitaires et différentialistes en termes de genre³. Encore aujourd'hui, le modèle familial Ouest-allemand n'est qu'incomplètement implanté à l'Est⁴. Le temps partiel y est bien plus souvent déclaré « subi »⁵.

Dès 1945, les bureaux publics de placement ont dirigé les veuves vers le temps partiel, afin de décharger les communes des frais d'assistance et maintenir une séparation genrée des

¹ Anne SALLES, « La politique familiale allemande : les limites de l'action de l'État », *Critique internationale*, 2006, n° 31, pp. 95-117 et Jeanne FAGNANI, « Travail et fécondité en France et en Allemagne de l'Ouest. Les Françaises font-elles des prouesses ? », *Revue française des affaires sociales*, 1992, vol. 28, n° 1, pp. 23-38.

² Katrin SCHÄFGEN et Annette SPELLERBERG, « Kulturelle Leitbilder und institutionelle Regelungen für Frauen in den USA, in West- und in Ostdeutschland », *Berliner Journal für Soziologie*, 1998, vol. 8, n° 1, pp. 73-90.

³ Gøsta ESPING-ANDERSEN, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990.

⁴ Jürgen DORBRITZ, Andrea LINGERER et Kerstin RUCKDESCHEL, *Einstellungen zu demografischen Trends und zu bevölkerungsrelevanten Politiken*, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Ergebnisse der Population Policy Acceptance Study Deutschland, 2005.

⁵ Brigitte LESTRADE, « Le travail à temps partiel en France et en Allemagne : deux modèles contrastés », *Innovations*, 2004, vol. 2, n° 20, pp. 59-82.

emplois¹. Jusqu'aux années 1950, les employeurs sont toutefois peu enthousiastes à l'idée de recruter des femmes à temps partiel. Le député Dietrich Bürkel* reconnaît que le temps partiel améliore le produit national brut en augmentant le nombre de personnes productives, mais doute de la capacité de concentration d'une femme « *distrainée par ses soucis domestiques* »². Finalement, face aux revendications féminines organisées, les élites politiques, les églises et les employeurs s'accordent sur la proposition d'offres à temps partiel, pour concilier les rôles sociaux genrés et l'accès au salariat.

Les offres à temps partiel s'accroissent dans l'industrie et les services au début des années 1960³. Elles sont justifiées par l'articulation féminine entre vie professionnelle et familiale. Les réformes fiscales et scolaires suivantes l'encouragent : introduction d'un quotient conjugal avantageant fiscalement les couples à fort écart de revenus⁴, refus de toute structure publique de garde collective des enfants⁵, fermeture des écoles en début d'après-midi (à l'exception de bastions sociaux-démocrates comme Berlin-Ouest⁶). Le temps partiel est encouragé à mesure que la fécondité flanche, sous le coup de la difficulté de mener une carrière tout en élevant des enfants. Le Rapport sur la famille de 1974 (*zweiter Familienbericht*) critique même une augmentation « regrettable » de l'activité salariée des femmes, associée à une perte des valeurs chez les enfants⁷. Statistiquement, en 1961, le temps partiel atteint 11,5 % des ouvrières et 7,2 % des employées, d'après la première statistique fédérale sur le sujet⁸. Les services ministériels l'extrapolent à 3,9 % de la population à partir du recensement. Cette montée du temps partiel déstabilise le sens du travail occasionnel. À titre d'exemple, le film d'Alexander Kluge *Gelegenheitsarbeit einer Sklavin* (Travail occasionnel d'une esclave) est traduit dans le monde anglo-saxon en *Part-Time Work of a Domestic Slave*. Le terme de temps partiel est désormais privilégié à *casual work*.

¹ Christine VON OERTZEN et Almut RIETZSCHEL, « Comparing the Post-War Germanies: Breadwinner Ideology and Women's Employment in the Divided Nation, 1948–1970 », *International Review of Social History*, 1997, vol. 42, n° 5, pp. 175-196.

² Dietrich BÜRKEL, « Halbtagsarbeit für Frauen in der Textilindustrie », *Bundesarbeitsblatt*, 1953, pp. 77-78.

³ Christine VON OERTZEN, *Teilzeitarbeit und « die Lust am Zuverdienen »*. *Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948-1969*, op. cit.

⁴ Gwenaëlle PERRIER, « La promotion de l'emploi des femmes, nouvel objectif des politiques d'emploi allemandes ? Des réformes en trompe l'œil », *Allemagne d'aujourd'hui*, 2016, vol. 4, n° 218, pp. 90-106.

⁵ Felix BÜCHEL et Katharina SPIEB, « Kindertageeinrichtungen und Müttererwerbstätigkeit - Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang. », *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 2002, vol. 71, pp. 95-113.

⁶ Karl SCHWARZ, « Les effets démographiques de la politique familiale en RFA et dans ses Länder depuis la Seconde Guerre mondiale », *Population*, 1989, vol. 44, n° 2, pp. 395-415.p. 410.

⁷ Friedhelm NEIDHARDT, et. al., *Familien und Sozialisation – Leistungen und Leistungsgrenzen hinsichtlich des Erziehungs- und Bildungsprozesses der jungen Generation*, Bonn, zweiten Familienbericht der Bundesregierung, 1975.

⁸ Christine VON OERTZEN, *Teilzeitarbeit und « die Lust am Zuverdienen »*. *Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948-1969*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1999, p. 214.

À côté de ces logiques identiques à d'autres États européens, les gouvernements allemands instituent des « emplois mineurs » (*geringfügige Beschäftigungen*, aussi appelés *Minijobs*). Ce type de contrat de travail apparaît dès 1893, à la création des assurances sociales bismarckiennes. Il est exonéré de toute cotisation sociale (à l'époque accidents, maladie et invalidité-retraite, mais comprend ensuite l'assurance-chômage) : le prix du travail est réduit, en échange d'une privation de toute couverture assurantielle. Son invention visait initialement à faciliter les déclarations et décharger les bureaucraties des caisses de solidarité des activités à faible contribution¹. Elle est articulée avec la législation sur le chômage : puisque ces emplois sont exonérés de cotisations et ne reconduisent pas la couverture assurantielle, leur occupation n'est pas non plus incompatible avec le chômage. Les « emplois occasionnels » cumulables depuis 1927 s'enrichissent des « emplois mineurs », eux-aussi sources de « chômage atypique ». Le monde de l'emploi salarial et le monde des occupations mineures sont séparés par la frontière des droits collectifs, réservés aux premiers. À partir de 1957, les occupations marginales sont limitées à 50 jours par an ou bien deux mois consécutifs.

Du côté français, l'emploi à temps partiel arrive sur le marché quinze ans plus tard. Il est d'abord promu comme une réduction volontaire, sans grand effet : autorisation de baisse du temps d'emploi pour les salariés du secteur public qui justifient d'un jeune enfant, de problèmes de santé ou souhaitent une préretraite (1970), étendue au secteur privé (1973). La terminologie « d'emploi à temps partiel » remplace définitivement l'expression d'« emploi par roulement » ou « auxiliaire »². S'il ne concerne que des salariés qui en font la demande expresse, il demeure toutefois frappé de suspicion. Le démocrate-chrétien Maurice Nickmilder*, au Conseil économique et social, le perçoit comme « *n'étant, dans bien des cas, qu'une forme déguisée du travail occasionnel* »³. Les Enquêtes emploi de l'INSEE démarrent au milieu des années 1970 et présentent des estimations proches de l'Allemagne à l'époque : 5,8 % de travail à temps partiel, 1,7 % chez les hommes et 13,1 % chez les femmes⁴.

La signification du temps partiel est transformée sous Valéry Giscard d'Estaing*, d'une forme amendée de contrat de travail à une forme générique d'emploi. Le vote en procédure d'urgence des lois du 23 décembre 1980 (sur le secteur public) et du 28 janvier 1981 (sur le secteur privé) autorise les employeurs à proposer de leur propre initiative des emplois à temps

¹ Armin KNOSPE, « Die Attraktivität der geringfügigen Beschäftigung im zeitlichen Wandel politisch motivierter Reformen », *Die Sozialgerichtsbarkeit*, 2007, vol. 1, pp. 8-16.

² Margaret MARUANI et Monique MERON, *Un siècle de travail des femmes en France*, op. cit.

³ « 2e Rapport présenté, au nom du Conseil économique et social, par M. Maurice Nickmilder », *Journal Officiel de la République française, Avis et rapports du Conseil économique et social*, 3 mai 1972, p. 319.

⁴ Margaret MARUANI, *Travail et emploi des femmes*, op. cit.

partiel. La contrainte d'embauche minimale à mi-temps est levée, ainsi que l'accord obligatoire des représentants du personnel. Certaines dissensions sont palpables, lorsque le Comité du travail féminin au sein du ministère en charge du projet émet des réserves. Seul le CNPF les accueille positivement, au nom de la « flexibilité » dont le temps partiel constitue déjà un pilier, promu dans la publication patronale détaillant les « 1500 cas d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises »¹. À l'inverse, la CGT s'oppose farouchement à ce mode d'emploi et exige à la fin des années 1970 un plan pour « sa disparition progressive »².

3) Le temps partiel comme instrument de lutte contre le chômage

À partir des années 1980, les deux pays connaissent un tournant, qui matérialise le rapprochement idéologique transnational de différents acteurs. L'emploi à temps partiel n'est plus défendu comme outil de mobilisation féminine de la force de travail, mais comme outil de lutte contre le chômage. L'entrée en crise du « rapport salarial normal » se double de l'essor du temps partiel³. Il augmente parallèlement aux contrats courts (invention du CDD) et discontinus (invention de l'intérim)⁴. Avec l'idée que tout travail serait préférable à aucun travail, l'emploi à temps partiel est discuté comme un outil de politique public susceptible de juguler le chômage sans aucune dépense supplémentaire, en remplaçant un sortant du marché à temps plein par plusieurs entrants à temps partiel⁵. L'institution du chômage atypique est dès lors alignée sur le « temps des marchés »⁶.

Face à des prévisions qui avançaient plusieurs millions de chômeurs, le gouvernement Barre subventionne les frais de prospection des entreprises qui convertissent leurs emplois en temps partiels. Il lance la lutte contre le chômage à heures d'emploi constantes⁷. La victoire socialiste de 1981 maintient cette orientation. Mais le temps partiel est d'abord saisi sous l'angle

¹ DUMONT Jean-Pierre, « Le CNPF présente 1500 cas d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises », *Le Monde*, 16 septembre 1980.

² Margaret MARUANI, « Les évolutions syndicales », *Critique socialiste*, 1978, vol. 33, n° 12, pp. 69-96.

³ Ulrich MÜCKENBERGER, « Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? [Teil 1 & 2] », *Zeitschrift für Sozialreform*, 1985, vol. 7-8, n° 31, pp. 415-434 & 457-475.

⁴ Le travail intérimaire est légalisé en 1972 en France et en Allemagne. Le CDD est légalisé en 1979 en France, et l'emploi à durée déterminée est régulé par le Tribunal social fédéral en 1985 pour interdire le renouvellement incessant (« l'emploi à la chaîne »).

⁵ Gerd GRÖZINGER, Wenzel MATIASKE et Verena TOBSCH, « Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik », *WSI-Mitteilungen*, 2008, vol. 61, n° 2, pp. 92-99.

⁶ Jens THOEMMES, *La négociation du temps de travail : une comparaison France-Allemagne*, Paris, LGDJ, 2010.

⁷ « M. Raymond Barre présente le bilan du gouvernement et annonce des mesures visant à créer ou à sauvegarder deux cent mille postes de travail », *Le Monde*, 27 février 1981.

de la liberté, dans le cadre d'une politique de « temps choisi », via l'éphémère ministère du même nom¹. Le rapport Ravel, commandé par Michel Rocard* (préfacer élogieux d'ouvrages sur le temps partiel²) s'appuie sur une enquête de l'institut Cofremca pour évaluer à 2 millions les salariés désireux de ne travailler qu'entre vingt et trente heures hebdomadaires³. La lutte contre le chômage redevient centrale l'année suivante, lorsque l'ordonnance du 26 mars 1982 et le décret du 20 juillet 1982 suppriment tout plancher horaire aux emplois. Le gouvernement accorde une aide aux employeurs de salariés entre 28 et 32 heures hebdomadaires en juin 1984, puis de chômeurs pour une durée d'au moins 18 heures en mars 1985.

Dans les documents officiels allemands, les années 1980 témoignent de la même bifurcation. Le 26 avril 1985, tout traitement différentiel des salariés à temps plein et à temps partiel est interdit et les employeurs sont invités à proposer des postes appropriés aux salariés volontaires d'abaisser leurs horaires. La loi de soutien à l'activité du 1^{er} mai 1985 répond aux attentes patronales, formulées depuis une décennie, de dérégulation du marché de l'emploi et d'affaiblissement du droit du travail⁴. Elle facilite la renégociation des horaires à la hausse comme à la baisse, selon les besoins de chaque entreprise⁵. Le ministre fédéral du travail explique, en mobilisant une logique d'aide et une logique budgétaire, que le cumul a pour but « *d'ouvrir aux chômeurs la chance de maintenir un lien avec le monde du travail grâce aux activités complémentaires, et d'améliorer le montant des allocations dans une proportion raisonnable* »⁶. Ulrich Zachert, juriste social-démocrate représentant d'IG Metall au Tribunal social fédéral, juge sévèrement le « *travail à temps partiel [...] considéré par les autorités et par les organisations d'employeurs comme la solution miracle pour l'emploi* »⁷. Une baisse du montant de l'allocation-chômage s'ensuit en 1994, à 60 % du salaire antérieur (67 % pour les chômeurs parents), alors que le passage d'un temps plein à un temps partiel est simultanément

¹ Dont le ministre déclare que « l'idée du travail à temps partiel n'est pas rejetée par la masse des travailleurs. Elle peut être une réponse à condition qu'elle ne soit pas un moyen d'empêcher des embauches ». Voir : « M. André Henry : « le temps libre est une clé du développement économique », *Le Monde*, 13 avril 1982.

² A l'instar du livre de Jean-Pierre JALLADE (dir.), *L'Europe à temps partiel*, Economica, 1982.

³ Jean RAVEL, *Le temps choisi. Rapport de mission au ministre d'État, ministre du Plan et de l'Aménagement du territoire*, La Documentation française, 1983.

⁴ Christoph BUTTERWEGGE, *Krise und Zukunft des Sozialstaates*, 5^e éd., Wiesbaden, Springer VS, 2014.

⁵ Manfred LÖWISCH, « Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 », *Betriebs-Berater*, 1985, vol. 40, n° 18, pp. 1200-1207.

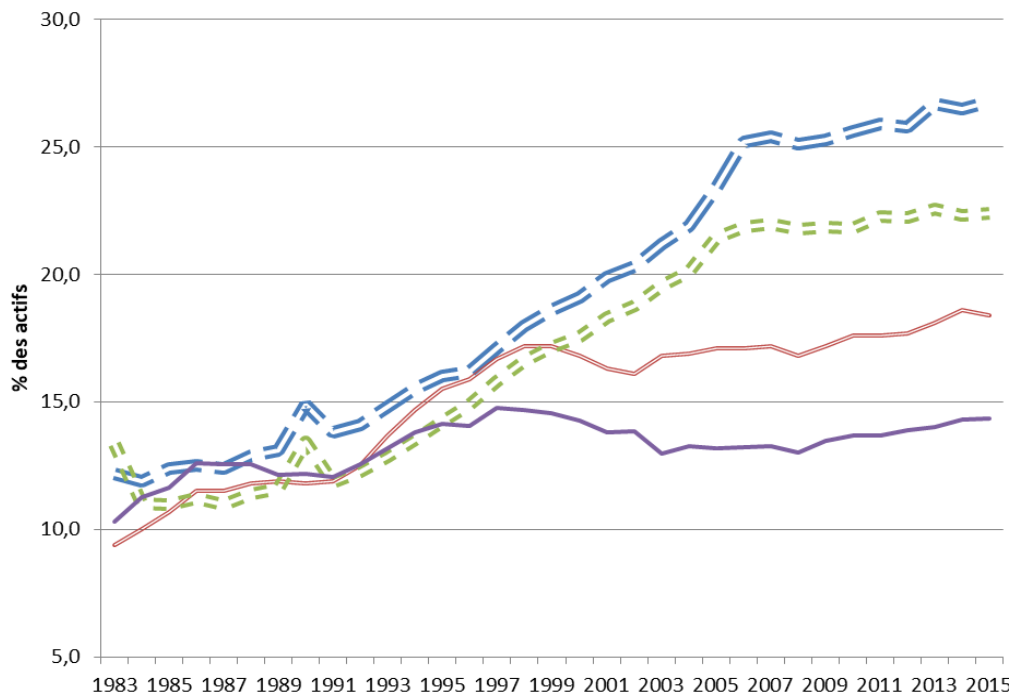
⁶ *Langzeitarbeitslosigkeit*, Berlin, Deutscher Bundestag, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD, Drucksache 13/1025, 1995.

⁷ Ulrich ZACHERT, « Les formes d'emploi. Problèmes et tendances actuelles en Allemagne fédérale », *Travail et emploi*, 1989, vol. 1, n° 39, pp. 42-51.

mieux indemnisé¹. L'arbitrage entre l'acceptation d'un temps partiel et la démission est modifié en faveur de la première solution.

Au cours des années 1990, le temps partiel diverge durablement entre la France et l'Allemagne (graphique 3). Sa plus forte croissance a lieu en France entre 1980 et 1996, où il double. La même progression est visible en Allemagne entre 1991 et 2006. Chaque pays connaît une séquence de quinze ans où le temps partiel explose. La part des femmes dans les actifs allemands augmente de 3,9 points de pourcentage entre 1991 et 2004, tandis que leur volume de travail s'accroît deux fois moins, de 1,8 point². Leur surplus d'emploi ne correspond qu'à une moitié de travail supplémentaire.

Graphique 3 : Divergence du temps partiel entre Allemagne et France (1983-2015)



Légende : Allemagne : == déclaratif, - - - < 30h/hebd. ; France : — déclaratif, — < 30h/hebd.

Lecture : en 1983, 10,5 % des salariés en France travaillaient moins de 30 heures par semaine et 9,5 % d'entre eux déclarent travailler à temps partiel.

Sources : Eurostat (déclaratif), OCDE (seuil).

La cohabitation française de 1986 se solde par la libéralisation totale du recours au temps partiel. Puis, en 1991, Martine Aubry* défend un abattement forfaitaire de 30 % des cotisations patronales pour recruter des salariés à temps partiel, subventionnant désormais ce mode

¹ Peer ROSENTHAL, « Arbeitslosenversicherung im Wandel », in *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

² Susanne WANGER, « Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen », *IAB Forschungsbericht*, 2006, n° 2., p. 30.

d'emploi avec le budget de l'État. Pour défendre cette « révolution silencieuse »¹, la thématique des contraintes familiales le dispute au partage du travail :

« Le premier objectif de ce projet de loi, annoncé dès sa prise de fonction par le Premier ministre, est de développer le travail à temps partiel par le biais de trois types de dispositions destinées à encourager le partage du travail et les pré-retraites progressives. (...) Les salariés [o]nt une « vie active » de plus en plus courte, alors que, parallèlement, ils ont souvent à assumer, à l'âge adulte, des horaires de travail qui leur semblent trop lourds et trop rigides, eu égard à leurs charges familiales. »²

Le temps partiel est aussi investi comme variable budgétaire des comptes de l'Unédic. La convention paritaire de 1992 renforce la contributivité de l'assurance-chômage, réduisant les allocations pour les salariés à temps partiel³. Le gouvernement Balladur supprime quant à lui le contrat de travail intermittent au profit du statut du temps partiel, l'extrayant des accords collectifs au profit de décisions discrétionnaires des employeurs.

La logique budgétaire n'est pas l'apanage des représentants paritaires. Le député centriste Joseph Klifa* critique en 1993 la limite d'un an posée au cumul. Le choix entre l'indemnisation et les « faibles ressources que lui procure son activité réduite (...) aboutit à une situation qui pénalise l'accès au travail et met le demandeur, dans la majorité des cas, à charge exclusive de l'Unedic ». Il insiste pour que le chômeur « conservant son activité à temps partiel » reçoive une allocation dégrevée du salaire à temps partiel. À l'appui, il pointe l'abandon d'activité par certains chômeurs et plaide pour limiter les dépenses de l'Unedic en « allégeant les charges »⁴.

Où en est alors la rencontre entre chômage et emploi à temps partiel ? Au premier semestre 1997, 757 000 chômeurs inscrits à l'ANPE déclarent une activité, soit occasionnelle, soit à temps partiel (impossible de distinguer dans les données par heures mensuelles). De manière plus précise, en Allemagne, 38 000 chômeurs accomplissent un emploi marginal « court » (moins de 2 mois ou 50 jours), soit 1 % des inscrits. Ils sont 127 000, quatre fois plus, à mener plusieurs emplois mineurs simultanés. Enfin, 11 % d'entre eux, soit 322 000, accomplissent une « activité seule » sous forme d'emploi marginal (plus de 2 mois ou 50 jours, mais moins de 630 marks par mois, avec une légère cotisation maladie et retraite)⁵.

¹ Christine DANIEL, « Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse », *Droit social*, 1998, n° 1, pp. 3-11.

² *Compte-rendu intégral. Première session ordinaire de 1992-1993 (112e séance)*, 1ère séance du mardi 8 décembre 1992, Journal officiel de la République française, n°107, 1992, p. 6725.

³ Bruno PALIER, *Gouverner la sécurité sociale*, PUF, Quadrige, 2005.

⁴ « Question écrite n°8905 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°48, 1993, p. 4345.

⁵ Soit 324€ actuels. Helmut RUDOLPH, « Das 630-DM-Gesetz: Was ändert sich für wen? », *IAB Kurzbericht*, 1 septembre 1999, vol. 11.

L'arrivée au pouvoir du chancelier allemand Gerhard Schröder* repose sur un programme fortement régulateur du marché de l'emploi. Les contributions des employeurs sont relevées et de nombreuses activités mineures sont intégrées aux assurances sociales. Malgré la contestation patronale, l'emploi mineur continue à s'accroître. L'objectif central de la réforme, qui consistait à augmenter le nombre de femmes mariées en emploi régulier à temps partiel ou à temps plein, n'est cependant pas atteint. Aussi, rompant avec leurs actions de début de mandat, les membres du cabinet rétropédalent. Ils obtiennent l'adoption d'une loi sur le « droit » au temps partiel en 2001 : tout salarié d'une entreprise d'au moins 15 salariés peut abaisser sa durée hebdomadaire d'emploi après six mois d'ancienneté. La loi sur les congés parentaux, dans la foulée, confère aux salariés le droit de passer à 30 heures hebdomadaires pendant trois ans suivant la naissance de leur enfant. Des initiatives fleurissent également au niveau des *Länder* en ce sens. Florian Gerster*, directeur de l'Agence fédérale du travail nouvellement nommé par le chancelier, est un chaud partisan du « modèle mayençais d'activité et de promotion de la famille » (*Mainzer Modell für Beschäftigung und Familienförderung*), testé dans son *Land* d'origine¹. Il consiste à subventionner les chômeurs qui reprennent une activité d'au moins 15 heures par semaine, payée entre 325 et 897 euros mensuels. Cela concerne les activités à temps partiel ou les emplois les moins bien payés, désormais cofinancés par les pouvoirs publics pour y « attirer » les chômeurs². Par ailleurs, le dispositif des *Minijobs* est considérablement libéralisé. Ils sont redéfinis par un plafond salarial de 400€ (porté à 450€ en 2013). La durée maximale de 15 heures hebdomadaires est supprimée. En 2015, 4,9 millions de personnes occupaient un tel *Minijob* en Allemagne, dont 3,1 millions de femmes³.

Du côté français, les arènes parlementaires et paritaires entrent en contact en 1988, lorsque des députés adressent directement leurs recommandations à la direction de l'Unédic. Le député socialiste Jean-Claude Boulard* encourage « *les partenaires sociaux à faciliter, à rendre plus lisibles les possibilités offertes de cumuler une indemnisation au titre du chômage et une activité réduite de travail à la vacation. Les limites actuellement apportées à ce dispositif – en termes de durée, limitée à dix-huit mois, en termes également de ressources – pourraient être assouplies* »⁴. Le recours des chômeurs au temps partiel serait ainsi obéré par la limitation du cumul dans le temps et le plafond de revenus.

¹ Florian GERSTER et Ingolf DEUBEL, « Das Mainzer Modell für Beschäftigung und Familienförderung », *in Arbeit muß sich lohnen*, Baden-Baden, Nomos, pp. 59-77.

² Christoph BUTTERWEGGE, *Krise und Zukunft des Sozialstaates*, 5^e éd., Wiesbaden, Springer VS, 2014, p. 180

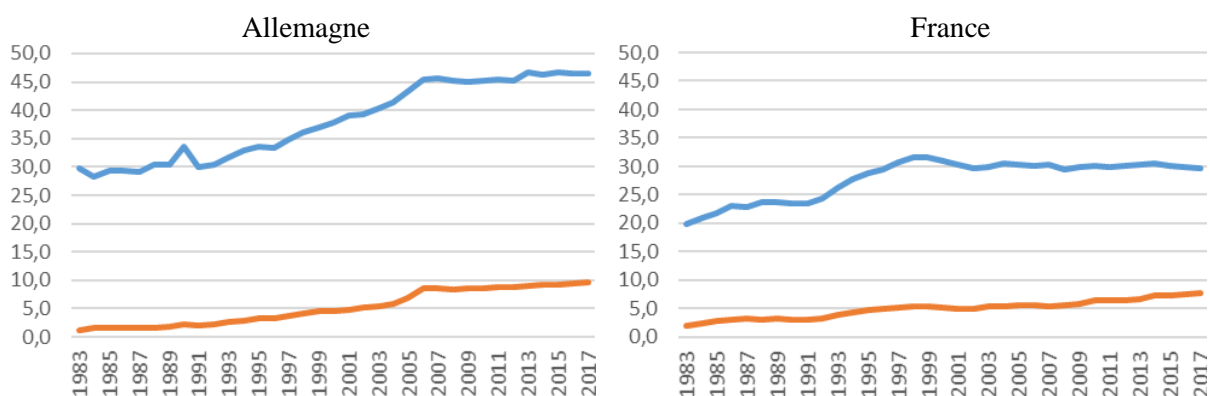
³ *Arbeitsmarkt 2015*, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 2015.

⁴ « Séance du 6 novembre 1997 », *Compte-rendu intégral de l'Assemblée nationale*, 6 novembre 1997, p. 5.

Contrairement à l'Allemagne, la confiance publique dans les vertus du temps partiel semble fragilisée. Déjà, en 2000, le gouvernement de la « gauche plurielle » a supprimé les subventions aux employeurs à temps partiel, ralentissant brutalement sa progression¹. En 2014, la loi de sécurisation de l'emploi l'a même encadré en rétablissant un plancher horaire à 24 heures hebdomadaires. Cette législation demeure toutefois « symbolique »². Les dérogations sont nombreuses et touchent les secteurs les plus concernés : étudiants de moins de 26 ans, contrats aidés, intérimaires, contrats d'une semaine maximum, cumuls d'emplois atteignant 24 heures au total et dérogation par négociations de branche (la restauration ou la propreté ont ainsi choisi de s'en affranchir).

En conclusion, le temps partiel a progressé sur les quarante dernières années dans les deux pays. Près de la moitié des Allemandes et un tiers des Françaises travaillent à temps partiel de manière salariée. Il s'installe aussi chez les hommes, proche de 10 % des salariés de chaque pays. Jusqu'à 1996, plus de Français exerçaient à temps partiel que d'Allemands, dépassés au cours des années 2000. En 2016, 10,7 millions d'Allemands déclarent un emploi à temps partiel, ainsi que 4,8 millions de Français³. Entre 2000 et 2012, le volume d'heures travaillées en emploi a stagné, avec une hausse de 0,3 % (de 57,9 à 58,1 milliards). Dans le même temps, la population active s'est accrue de 9 % (de 36,6 à 39,9 millions)⁴. Contrairement au cas français, le temps partiel allemand résulte donc essentiellement d'une répartition du travail.

Graphique 5 : Emploi à temps partiel par genre et pays (1983-2017)



Légende : — femmes — hommes, % des actifs occupés.

Lecture : en 1983 en Allemagne, 2% des hommes et 30% des femmes travaillent à temps partiel.

Sources : graphique de l'auteur à partir de données Eurostat.

¹ Rachel SILVERA, « Temps de travail et genre : une relation paradoxale », in *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, pp. 265-272.

² Amy MAZUR, « La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », *Travail, genre et sociétés*, 2004, vol. 2, n° 12, pp. 173-181.

³ Eurostat, *Labour Force Survey / Part-time employment and temporary contracts*.

⁴ *Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Bilanz der Agenda 2010-Politik*, Deutscher Bundestag, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 17/12750, 2013. 17. Wahlperiode, 14/03/2013.

La hausse de l'emploi à temps partiel et la diffusion d'un « temps de travail en miettes »¹ apparaissent soutenus par des politiques publiques, visant à maintenir un écart de genre sur le marché de l'emploi, ainsi qu'à augmenter le volume d'emplois en circulation, par une réduction du temps d'emploi ciblée.

B - L'incitation supplante les autres logiques

Alors que les offres d'emploi à temps partiel sont progressivement normalisées et se diffusent de manière croissante sur le marché, le traitement institutionnel des chômeurs fait l'objet d'une reconversion idéologique à partir des années 1980, qui esquisse les contours de nouvelles transactions temporelles. Les différentes logiques précédemment déployées par les acteurs à propos du cumul disparaissent au profit d'une en particulier : l'incitation. La recherche des formes écrites de jugement souligne la rupture avec la période antérieure. En France comme en Allemagne, les premières marques d'une sémantique publique de l'incitation apparaissent dans les arènes parlementaires. Toutefois, elles sont converties plus rapidement en réformes ou en décisions du côté allemand. En effet, la gestion paritaire de l'assurance-chômage en France subordonne la pénétration du discours à l'enrôlement des organisations syndicales et patronales, qui a lieu en 2001, rupture de la coalition historique entre FO et le patronat à la tête de l'Unédic².

Dans les deux pays, les partisans d'une logique d'incitation s'appuient sur une documentation légitime, au niveau d'organismes internationaux comme l'OCDE ou la Commission européenne (1). À partir de la Commission Hartz, la logique d'incitation quitte l'échiquier libéral du champ politique allemand pour se diffuser plus largement (2). En France, les débats autour de la convention Unédic de 2001 conduisent à une nouvelle coalition dans les arènes paritaires, favorable à des logiques incitatives (3). Finalement, sur l'ensemble de la période et dans chaque pays, nous identifions une évolution en chiasme des deux paramètres du dispositif, l'amplitude et l'intéressement (4).

¹ Jacques FREYSSINET, *Le temps de travail en miettes - 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, L'Atelier, 1997.

² Jean-Pascal HIGELÉ, *L'alliance MEDEF-CFDT dans la négociation UNEDIC de 2000: l'affirmation du droit à l'emploi contre le droit au salaire pour les chômeurs*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Nancy 2, 2004.

1) Une doctrine supranationale

Deux espaces de production et de circulation d'idées peuvent être identifiés, via lesquels des réseaux importent la rhétorique de l'incitation en France et en Allemagne. Le premier concerne le monde des économistes et les concepts qu'ils développent. Le second est situé dans les organisations internationales comme l'OCDE et la Commission européenne.

Dans les années 1970, les économistes rattachés à la branche dominante de l'économie du travail développent un répertoire de concepts. Les approches en termes de contrats implicites, les théories de la prospection d'emploi ou du salaire d'efficience, le modèle *insiders/outsiders*, sont développés entre 1974 et 1986¹. De manière plus directe, le concept de « trappes à inactivité » est porté par les fractions les plus favorables à l'universalisation du calcul rationnel. Il accède à la postérité une dizaine d'années plus tard en servant de repère normatif aux politiques publiques, lorsque ses partisans atteignent des postes d'influence. L'injonction des allocataires à la responsabilité individuelle est la conséquence pratique de concepts scientifiques².

Ces concepts trouvent notamment écho au sein de l'OCDE, en crise de légitimité dans les années 1980. Ses experts s'accordent alors sur un catalogue générique de préconisations, à appliquer indifféremment chez tous les États membres³. Cette nouvelle démarche d'élaboration d'un programme universel est sous-tendue par le recours à des concepts abstraits, adéquats à une transposition dans n'importe quel État au prix d'hypothèses détachées des configurations institutionnelles. Les publications de l'OCDE diffusent ainsi le postulat d'une désincitation à travailler liée aux revenus de remplacement ou de complément. À partir des schémas sur « l'attractivité du travail » pour différentes populations ou des séries longues calculées pour mesurer l'incitation financière, des politiques ciblent l'écart de revenus entre une situation de non-emploi et une situation d'emploi. Le directoire de l'OCDE pour l'emploi, le travail et les affaires sociales a tellement investi le concept d'incitation monétaire que parmi les trois onglets composant la section « prestations et salaires - statistiques » de son site internet, l'un est consacré aux « incitations à travailler »⁴. Trois « pièges » des politiques sociales sont identifiés,

¹ Laurent CORDONNIER, *Pas de pitié pour les gueux. Sur les théories économiques du chômage*, Paris, Raisons d'agir, 2000.

² Hélène PÉRIVIER, « La logique sexuée de la réciprocité dans l'assistance », *Revue de l'OFCE*, 2010, n° 114, pp. 237-264.

³ Vincent GAYON, « Le crédit vacillant de l'expert. L'OCDE face au chômage dans les années 1990 et 2000 », *Cultures & Conflits*, 2009, n° 75, pp. 53-73.

⁴ <http://www.oecd.org/fr/els/soc/prestations-et-salaires-statistiques.htm>

qui empêcheraient des individus de retourner à l'emploi, dont le « piège du chômage », où le « chômage » est une métonymie pour désigner les indemnités.

Inventée pour les chômeurs en 1994, la doctrine de l'incitation est promue par l'OCDE pour tous les publics à partir de 2006¹. Le cumul entre chômage et emploi correspond à ce tournant idéologique, en ce qu'il majore la rémunération issue du travail de durée réduite repris par un chômeur. Les dispositifs d'indemnisation différentielles sont investis dans le sens d'une remise au travail d'individus rétifs à l'emploi, qui privilégient l'inoccupation. Il devient un outil des politiques de l'emploi, plutôt qu'un outil de contrôle financier ou d'aide sociale.

Les institutions européennes promeuvent dans les années 1990 un nouveau cadre normatif². Elles remettent en cause le partage entre politiques d'emploi et politiques sociales³. Leurs discours président au *benchmarking* entre États, rémunèrent des expertises et légitiment certains experts dans le champ national. Ce cadre normatif est résumé sous le mot d'ordre de « l'activation ».

En 1992, au moment du traité de Maastricht, le Conseil suggère de subordonner les prestations sociales à une « disponibilité active », concept qui mêle un statut (la disponibilité) et une pratique (active)⁴. Le livre blanc de la Commission en 1994 trace une relation causale entre les « rigidités » de la régulation publique des marchés du travail et le « chômage structurel »⁵. Au sommet d'Essen, la même année, les États s'engagent sur initiative de la Commission à préserver « la motivation individuelle pour une recherche *permanente* d'un travail sur le marché *général* de l'emploi » [nous soulignons]⁶. En plus du durcissement des exigences faites aux chômeurs, le traitement du chômage change d'échelle, basculant au niveau individuel au détriment des politiques macroéconomiques.

Ces orientations circulent par le biais de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), élaborée à partir de 1997 à l'initiative des sociaux-démocrates, qui associent le recul national

¹ Hélène ZAJDELA, « Comment et pour quoi activer les inactifs ? », *Travail et emploi*, 2009, n° 118, pp. 69-76.

² Mehdi ARRIGNON, *Gouverner par les incitations. Les nouvelles politiques sociales en Europe*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2016.

³ Jean-Michel BONVIN et Eric MOACHON, « L'activation et son potentiel de subversion de l'État social », in Pascale VIEILLE, Philippe POCHE et Isabelle CASSIERS (dir.), *L'État social actif: vers un changement de paradigme?*

⁴ 92/441/CEE: *Recommandation du Conseil, du 24 juin 1992, portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale*, Journal officiel n° L245, 26 août 1992, p. 46.

⁵ *Croissance, compétitivité, emploi – Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle – Livre blanc*, Luxembourg, Commission européenne, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994, p. 16 sq.

⁶ *Conclusions de la présidence*, Conseil européen d'Essen, 1994, point 1-4.

des protections sociales à l'absence de dimension sociale européenne¹. La SEE repose sur quatre piliers : améliorer l'employabilité, développer l'esprit d'entreprise, encourager l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, renforcer l'égalité des chances. L'Union européenne rejoint les préconisations de l'OCDE consistant à « *passer des mesures passives à des mesures actives* », les secondes censées remplacer les premières². En outre, les systèmes nationaux d'indemnisation sont invités à « *inciter réellement les chômeurs à chercher et à accepter un emploi* », jetant le doute sur l'implication des demandeurs d'emploi³. Les États présentent en 1997 dans le cadre de cette stratégie commune des Plans nationaux d'action pour l'emploi, où ils déclinent leurs choix respectifs pour atteindre les objectifs européens.

Pour la direction des études et statistiques du ministère français du Travail, la SEE « *constitue un nouveau cadre de référence pour les politiques françaises de l'emploi, modifiant un cadre institutionnel et de réflexion au départ essentiellement national* »⁴. Cet aspect cognitif est revendiqué par les acteurs nationaux, qui admettent que les politiques sociales nationales « *s'inscrivent dans un cadre communautaire dont elles doivent tenir compte* »⁵. Les préconisations du Conseil et de la Commission européenne jouent à la fois un rôle de mise en compétition des « bons élèves » européennes et permettent la mise en œuvre de politiques nationales reportant le blâme sur la « contrainte » européenne.

L'étanchéité entre les problématiques de politiques sociales et de politiques d'emploi est complètement levée en 2003, lorsque les communications de la Commission européenne critiquent les indemnisations chômage. Sous le titre d'*Obstacles à l'intégration sur le marché du travail des bénéficiaires de prestations*, la Commission européenne adresse au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions un texte dans lequel elle juge que « *les prestations de chômage peuvent créer des contre-incitations à travailler dans la mesure où elles sont versées sur une longue période et ne sont pas suivies ou contrôlées de manière adéquate à travers des exigences claires en matière de recherche active d'un emploi, de tests professionnels et de participation à des mesures actives sur le*

¹ Didier CHABANET, « Chômage et exclusion sociale : l'échec européen », *Politique européenne*, 2007, vol. 21, n° 1, pp. 157-187.

² Lignes directrices pour l'emploi, Conseil européen, 1997.

³ Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg, 20 et 21 novembre 1997, conclusions de la présidence, §53.

⁴ DARES, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte, 2003, p. 31.

⁵ *La dimension européenne des politiques sociales*, Paris, Inspection générale des Affaires sociales, Rapport annuel, La Documentation Française, 2006, p. 3.

marché du travail »¹. La même année, les lignes directrices disposent que « *la différence entre le revenu du travail et le revenu lié au chômage ou à l'inactivité devrait être telle qu'elle encourage les personnes à accéder au marché du travail, à le réintégrer et à y demeurer* ». Le sens des politiques d'activation gagne en substance, avec la multiplication des passages théoriques visant à diffuser avec pédagogie le concept de trappes à inactivité². Les théories économiques classiques du chômage choisis sont dès lors réhabilités³. La charge contre la dissuasion des prestations sociales trop élevées est réitérée par les grandes orientations de politique économique 2003-2005⁴ et les lignes directrices pour la croissance et l'emploi de 2005-2008⁵. Le taux d'emploi est substitué au taux de chômage comme objectif d'action publique et le Parlement ainsi que le Conseil de l'Union européenne s'accordent sur l'« *objectif de taux d'emploi de 75 % de la stratégie Europe 2020* »⁶.

Les chômeurs sont spécifiquement pointés à partir de 2007, lors d'une communication de la Commission européenne qui mentionne l'importance « *que le travail soit financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, [en] revoyant les facteurs d'incitation et de dissuasion liés à la fiscalité et aux prestations sociales, y compris la gestion et les conditions d'octroi des prestations.* » Les partisans des incitations sont parvenus à orienter la doctrine européenne dans le champ de l'emploi. L'Union européenne distribue ainsi des biens symboliques aux acteurs nationaux positionnés sur les mêmes perceptions du marché de l'emploi.

¹ *Moderniser la protection sociale pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité une approche globale pour rendre le travail rémunérateur*, Commission européenne, Communication au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 2003.

² Mehdi ARRIGNON, « Quand l'Europe s'active. Effets et instruments de l'europanisation dans le secteur de l'emploi », *Revue française de science politique*, 2014, vol. 64, n° 1, pp. 29-56.

³ Gilles RAVEAUD, « La Stratégie européenne pour l'emploi : une politique d'offre de travail », *Travail et emploi*, 2006, vol. 107, pp. 7-18.

⁴ « Nombre de personnes sont en fait encouragées à quitter le marché du travail ou à rester inactives, par exemple par des régimes de prestations relativement généreux ou peu contraignants, ou par des incitations à prendre une retraite anticipée » in *Recommandation 2003/555/CE du Conseil du 26 juin 2003 sur les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté (pour la période de 2003 à 2005)*, Journal officiel n° L 195, 2003, p. 5. Un mois plus tard, le Conseil appelle à « rendre l'emploi attrayant et [e]ncourager les hommes et les femmes à rechercher, occuper et conserver un emploi. (...) Les États membres devront en particulier examiner les taux de remplacement et la durée des prestations », in *Décision 2003/578/CE du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres*, Journal officiel n° L 197, 2003, p. 20.

⁵ « Adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations » in *Décision 2005/600/CE du Conseil du 22 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres*, Journal officiel n° L 205, 2005, ligne 19.

⁶ *Décision n°573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE)*, Journal officiel n° L 159, 2014, p. 32..

Encadré 3 : Une nouvelle conception des chômeurs ?

Les normes incitatives reposent sur une théorie spécifique, selon laquelle l'action des acteurs est intéressée monétairement. Elles participent à réaliser cette théorie, en essayant d'adapter le comportement des chômeurs à cette représentation.

Ces logiques d'incitation, incorporées dans les réglementations successives de la couverture du risque de chômage, représentent une double évolution. D'abord, les intermédiaires publics promeuvent désormais les formes atypiques d'emploi auxquelles se refuseraient les chômeurs. La figure du chômeur elle-même n'est plus à équidistance des logiques de contrôle ou d'incitations (face au soupçon de chômage volontaire, par travail non-déclaré ou absence de travail faute d'intérêt financier) et des logiques de compensation et de dépenses (face au niveau des versements monétaires, trop faibles ou trop élevés).

La subvention à l'emploi réduit postule la vacance d'offres sur le marché de l'emploi. Ce discours s'appuie parfois sur la confusion courante entre emplois vacants d'une part, faibles en France par rapport à la moyenne européenne en prenant les conventions d'Eurostat, et soumis à des difficultés de mesure très fortes et emplois non-pourvus d'autre part, artefact statistique sans construction rigoureuse¹. En outre, ce cadre théorique tient implicitement une partie du chômage pour « volontaire ». La sortie du chômage serait facilitée par le versement de sommes subsidiaire, ce qui signifie que les chômeurs ne se livreraient à la recherche d'emploi que contre rémunération, pour compenser le « loisir » perdu en restant privés d'emploi. Le chômeur est identifié à un individu rationnel informé des dispositifs publics existants, capable de calculs intertemporels instantanés pour prendre des décisions maximisant ses intérêts. Il s'agit en somme d'un calque du modèle de l'*homo oeconomicus* simplifié².

Cette théorie morale et économique est paradoxale³. D'une part, le travail est conçu comme une stricte activité laborieuse. Les individus tenteraient de le fuir, pour privilégier le chômage, d'où la nécessité de les payer pour qu'ils sortent de cette situation. Cette lecture du travail, prêtée aux chômeurs, en fait une activité instrumentale uniquement basée sur la recherche d'équivalents monétaires ou en valeur d'usage. Le travail est une tension permanente entre maximisation des gains monétaires ou du loisir et minimisation de la peine physique ou mentale. En même temps, l'incitation à l'activité réduite propose une vision du travail comme instance de socialisation, nécessaire au bien-être des individus. L'activité de travail est à la fois utile et à la fois inutile pour les chômeurs⁴. La création d'un régime d'incitations résout cette tension, en combinant une lecture positive du travail et une présomption de son refus.

Cependant, loin de constituer une simple importation de concepts travaillés dans les cadres supranationaux, les incitations acquièrent la position de doctrine hégémonique après leur entrée en résonance avec les dispositions de certains acteurs nationaux, en France comme en Allemagne⁵.

¹ ESTRADE Marc-Antoine, « 7. Les emplois non pourvus : mythes et réalités », *Regards croisés sur l'économie*, 2013, vol. 1, n° 13, pp. 151-167.

² Michel FOUCAULT, *Naissance de la biopolitique. Cours au collège de France 1978-1979*, Paris, Le Seuil, 2004.

³ François VATIN, *Le travail et ses valeurs*, Paris, Albin Michel, 2008.

⁴ Yolande BENARROSH, *Les sens du travail. Migration, reconversion, chômage*, Presses Universitaires de Rennes, Le sens social, 2014.

⁵ Vincent DUBOIS, « État social actif et contrôle des chômeurs : un tournant rigoriste entre tendances européennes et logiques nationales », *Politique européenne*, 2007, vol. 21, n° 1, pp. 73-95.

2) En Allemagne, la Commission Hartz comme espace d'institutionnalisation

Face à la prégnance d'une logique de contrôle depuis les années 1970, le tournant vers les incitations est initialement porté par les fractions libérales-démocrates du Bundestag. Très minoritaire, il obtient un surcroît de légitimité au moment où la Commission Hartz mise en œuvre par le chancelier Schröder valide et légitime ce cadrage théorique des politiques d'emploi. Elle entraîne par la suite une conversion du champ politique à ce schéma.

La présomption de fraudes et l'offensive contre les emplois mineurs expliquent le consensus pour abaisser le plafond horaire du chômage atypique, réduisant le périmètre d'emplois cumulables pour les chômeurs. La première récession d'après-guerre en 1967 constitue une fenêtre d'opportunité, durant laquelle le chancelier Willy Brandt* propose d'abaisser les horaires hebdomadaires cumulables à 21 heures au lieu de 24 heures¹. Il entend acter la baisse du temps normal d'emploi de 48 à 42 heures et maintenir l'éligibilité des mi-temps au cumul. Cette proposition est retravaillée par les sociaux-démocrates au Bundestag, qui conçoivent en 1969 la loi de promotion du travail, abaissant le seuil des emplois mineurs et, du même coup, des emplois cumulables à 20 heures, puis 19 heures en 1975. Le contrôle des chômeurs à temps partiel est resserré en 1978, avec l'obligation faite aux agences d'obtenir les justificatifs d'activité sous trois mois. En 1985, le SPD propose une réduction à 17h30 heures hebdomadaires du seuil d'emploi mineur, afin d'inclure plus d'individus dans l'assurance-chômage. Elle est rejetée par les parlementaires CDU, qui y voient une tentative d'instaurer la semaine de 35 heures, par la fixation du mi-temps à 17h30. Le référentiel d'emploi mineur est tellement intégré qu'il est perçu comme déterminant le temps d'emploi normal². En 1986, une nouvelle diminution du plafond porte à 19 heures hebdomadaires les emplois ouverts aux chômeurs allemands, puis à 18 heures deux ans plus tard. Intitulée loi « *de protection de la communauté solidaire contre les fraudes* », elle cadre l'enjeu par une logique de contrôle, autour des risques de travail non-déclaré. Elle consiste aussi à harmoniser le cumul avec les normes temporelles décroissantes :

« Dans la métallurgie et l'imprimerie, le temps de travail hebdomadaire conventionnel passera à 37,5 heures au 1^{er} avril 1988 et à 37 le 1^{er} avril 1989. On peut escompter des

¹ Drucksache V/2291, Bonn, Deutscher Bundestag, 80402 - 6244/67, 1967.

² Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, Deutscher Bundestag, Drucksache 10/4483 (zu Drucksache 10/4451), Sachgebiet 810, 1985, p. 7.

règlements similaires dans d'autres branches. La réduction du seuil d'emploi court à 18 heures tient compte de cette évolution »¹.

Les discours publics sur le chômage sont alors marqués par des polémiques sur une présumée « fraude » massive des chômeurs². La gestion directe par l'État des caisses d'assurance-chômage rend ces discours plus opérationnels qu'en France. En 1975, le ministre du travail Walter Arendt* du gouvernement social-libéral dénonce des fraudes massives aux indemnités chômage ; il se heurte à l'aile ouvrière de la CDU qui l'accuse de diffamer les travailleurs. Dans les années 1980, les groupes parlementaires sociaux-démocrates et libéraux produisent un document pour « *combattre plus fortement les fraudes* », « *via un changement de la réglementation des revenus de complément* »³.

En 1994, la députée libérale-démocrate Gisela Babel*, juriste et ancienne femme au foyer, est la pionnière de la logique d'incitation. Elle défend au nom de son groupe une dérégulation des « *revenus de compléments pour les bénéficiaires de l'aide aux chômeurs et de l'aide sociale, c'est-à-dire qu'ils puissent garder une part accrue de leurs revenus complémentaires, afin de renforcer ainsi les incitations à remettre le pied sur le marché du travail et retrouver l'indépendance* »⁴. Sept ans plus tard, les députés du FDP déposent une proposition de loi « *pour une politique sociale orientée vers l'activité et activante* ». S'appuyant sur l'estimation d'1,5 million d'offres non-pourvues en Allemagne, ils demandent un renforcement des contraintes sur les chômeurs – « *pas de prestation sans contrepartie* ». Ils posent la question rhétorique « *pourquoi n'est-il pas rentable, pour nombre des 800 000 récipiendaires aptes, de prendre un travail ?* » et recherchent les réponses dans « *l'écart de revenus* ». Ils sélectionnent à cette fin l'exemple de deux couples avec deux enfants, dont les parents ne travaillent pas dans un cas, dont un parent travaille dans le second. Ils soulignent que l'écart de revenu ne dépasse pas 275 marks, ce qui découragerait le travail ou « *favorise le*

¹ Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und zum Schutz der Solidargemeinschaft vor Leistungsmissbrauch, Bonn, Deutscher Bundestag, Drucksache 11/800, Sachgebiet 810, 1987, p. 20.

² Frank OSCHMIANSKY, Silke KULL et Günther SCHMID, « Faule Arbeitslose? : politische Konjunkturen einer Debatte », *Discussion Paper FS - Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, 2001, vol. 1, n° 206.

³ *Beschlußempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß) zu dem von den Fraktionen der SPD und FDP eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz — AFKG)*, Bonn, Deutscher Bundestag, Drucksache 9/966, Sachgebiet 810, 1981, p. 2.

⁴ *Stenografischer Bericht, 6. Sitzung*, Bonn, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 13/6, 1994, p. 189.

travail au noir »¹. C'est à partir de la lutte contre le travail non-déclaré que les partisans du contrôle se reconvertissent dans les logiques incitatives, progressivement autonomisées jusqu'à constituer une fin en soi.

Le discours de l'incitation s'adresse d'abord aux bénéficiaires de l'aide sociale, auxquels est prêté un comportement rationnel-maximisateur sur le marché de l'emploi. Le député Dirk Niebel* du FDP, fils de deux professeurs d'économie, s'illustre par ses interventions exclusivement tournées vers l'élargissement des incitations monétaires.

« Dirk Niebel – Nous devons discuter de la constitution d'incitations, afin que quelqu'un reprenne une activité, même si elle n'est pas aussi bien payée que l'activité précédente, ou si le poste est par exemple éloigné de cinq kilomètres de plus que l'actuel. Vous ne pouvez quand même pas m'expliquer qu'il y a une incitation pour un bénéficiaire de l'aide sociale à compléter ses revenus, lorsque tout ce qu'il gagne au-dessus de 273 DM lui est retiré.

Hans-Michael Goldmann [FDP] : Vrai !

Dirk Niebel – Ce n'est pas une incitation. Sous de telles conditions, je ne le ferais pas non plus. Si je ne travaille pas de la journée, et reçoit 273 DM de moins que si je travaillais, alors je n'ai aucune nécessité rationnelle compréhensible à prendre une activité »².

En mars 1997, sous le dernier gouvernement Kohl, la logique de l'incitation est promue par la nouvelle Loi de promotion du travail. Ce glissement transforme la politique sociale globale menée depuis les années 1960 sous l'égide de l'*Arbeitsförderungsgesetz* en une politique de gestion des « groupes problématiques »³. Elle ne juge plus les chômeurs comme des individus déviants, mais comme des individus normaux qui optimisent leurs revenus. Elle présente le comportement des chômeurs comme le comportement « naturel » de tout être humain, au prix d'une hypothèse de rationalité monétaire totale.

Elle a deux effets majeurs sur l'articulation entre chômage et temps partiel. D'abord, la borne de prise en charge des chômeurs est réduite de 18 à 15 heures d'emploi hebdomadaire, afin « *d'accompagner la flexibilisation croissante des horaires de travail* ». Ensuite, le dispositif de cumul est simplifié. La référence à un montant hebdomadaire fixe est remplacée par un gain de 20 %, « *plus important, afin d'augmenter l'incitation à la reprise d'une activité parallèle* »⁴. Le passage d'un gain dégressif à un gain proportionnel est présenté comme une

¹ DR. IRMGARD SCHWAETZER, DR. HEINRICH L. KOLB, DIRK NIEBEL ... UND DER FRAKTION DER FDP, Antrag für eine beschäftigungsorientierte und aktivierende Sozialpolitik – Sozialhilfe und Arbeitsmarktpolitik grundlegend reformieren, Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/6951, 2001, p. 2.

² *Stenografischer Bericht, 164. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 14/164, 2001, p. 15989.

³ Karl-Jürgen BIEBACK, « Der Umbau der Arbeitsförderung. Das neue Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung – von 1996/7 », *Kritische Justiz*, 1997, vol. 30, n° 1, pp. 15-29.

⁴ Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Reformgesetz - AFRG), Berlin, Deutscher Bundestag, Drucksache 13/4941, 1996, p. 180.

incitation supplémentaire, élargie aux revenus intermédiaires et supérieurs. Les députés sociaux-démocrates et écologistes contestent alors cette perception. À leur accession au gouvernement, en 1998, ils y substituent les logiques de rémunération, comme l'illustre la députée Renate Rennebach* :

« Renate Rennebach : *Vous ne le comprenez évidemment pas, collègues de l'opposition, car vos instruments n'ont servi qu'à diffamer ; les slogans « parc de loisir », « inciter les chômeurs », « les chômeurs ne se bougent pas, ils sont responsables de leur sort ».*

Dirk Niebel [FDP] : *N'importe quoi ! Personne n'a dit ça !*

Wolfgang Meckelburg [CSU/CSU] : *Ne manipulez pas les arguments !*

Renate Rennebach [SPD] : *Les chômeurs ne sont pas coupables de leur sort. En réalité, ce sont vos instruments qui étaient erronés »¹.*

Sous ce gouvernement rouge-vert, le temps partiel cumulable est encore réduit. La borne d'exclusion est descendue à 15 heures hebdomadaires, réglementation toujours en vigueur. Cette baisse correspond à une lutte, courte et épisodique, contre l'emploi atypique. Mais elle poursuit un second but, décrit dans un texte de formation interne de l'Agence fédérale : « *un emploi de moins de 15 heures ne suffit généralement pas à sécuriser le niveau de vie* »². La diminution du volume horaire vise à imposer aux chômeurs en cumul un risque de pauvreté. Ce risque est censé stimuler leur retour à l'emploi à temps plein. Au fur et à mesure que le nombre d'heures travaillées nécessaires à la survie diminue, le dispositif de cumul se réduit également. Initialement fixé à mi-temps, le plafond décroche progressivement à partir de 1986 (19h pour 40h hebdomadaires normales). Il tombe à 38 % d'un horaire normal en 2002. Le dispositif se rétracte donc depuis trente ans chez les chômeurs couverts par l'assurance-chômage.

La logique d'incitation devient hégémonique à partir de la commission Hartz, moment charnière de l'histoire sociale allemande (encadré 4). Sur 231 pages, la notion d'incitation (*Anreiz[e]*) est mobilisée à 50 reprises. Elle s'applique aussi bien aux collaborateurs de l'office de placement, pour guider leurs pratiques (partie 1 du rapport), qu'aux chômeurs susceptibles de refuser l'orientation vers « *le secteur des bas salaires* »³ (partie 2).

¹ *Stenografischer Bericht, 164. Sitzung, op. cit., p. 15998.*

² *Statistik macht Schule - Arbeitsmarkt verstehen*, Materialien der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Schüler und Lehrer, 2015.

³ Peter HARTZ (dir.), *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*, Bericht der Kommission, 2002.

Encadré 4 : La Commission Hartz

Le gouvernement allemand rouge-vert en 1998 tente d'imposer des réformes par voie tripartite, occasion saisie par chacun des trois protagonistes légitimés du marché de l'emploi. Les syndicats imaginent contrer le démantèlement des protections collectives sur le marché du travail. Les fédérations patronales ambitionnent d'influencer un gouvernement considéré comme dangereux par certains employeurs, notamment les ministres issus de la gauche syndicale. La social-démocratie imagine puiser sa légitimité d'un partage des responsabilités politiques. Un groupe de *benchmarking* est nommé pour remettre un rapport au Pacte. Les cinq experts sont Wolfgang Streeck*, Rolf Heinze*, Günther Schmid*, Heide Pfarr* et Gerhard Fels*. Les trois premiers représentent la critique de l'État social issue de la gauche du champ politique, appuyée sur une revendication de liberté individuelle et d'émancipation. L'emploi atypique et les « dynamique de marché » sont promues au nom de la discontinuité choisie des parcours professionnels¹.

Le principe d'une commission *ad hoc* d'accompagnement de réformes politiques est « typique des procédures consensuelles (...) accorde un rôle central à l'évaluation qu'elle contribue à ériger, aux côtés de l'expertise et de la critique, en pratique scientifique à part entière ».² Les conclusions des experts appuient sur l'adoption de nouveaux référentiels pour mesurer le succès des politiques d'emploi : taux d'emploi comme étalon d'évaluation, durée des emplois, niveau de revenus procurés et égalité des chances³. Les syndicats ne commentent pas le rapport lors de sa publication, en juin 2000. Mais à la veille d'une réunion des acteurs du Pacte pour l'emploi, le DGB (syndicat industriel) conteste avec virulence le rapport, lui reprochant notamment l'utilisation de l'indicateur du « taux d'emploi ». L'éviction du taux de chômage et de la forme contractuelle de l'emploi est présentée comme une attaque indirecte contre l'assurance-chômage. L'absence de ces deux indices synthétiques est vue comme prélude à une fragilisation de l'assurance-chômage, par la coupe des cotisations sociales. En outre, le DGB défend la cogestion qu'il exerce dans les institutions publiques d'intermédiation sur le marché du travail et revendique la capacité d'accompagner les réformes. Son hostilité au rapport conduit le Pacte pour l'emploi à n'avaliser que quelques propositions, qui seront synthétisées dans la loi Job-AQTIV : nouvelles obligations pour les chômeurs, baisse du prix du travail des jeunes, gestion actuarielle des risques par l'Office avec construction de profils-types de chômeur. Le leitmotiv de « modernisation » est adopté malgré des définitions très hétéroclites⁴.

Cet échec du chancelier Schröder à mobiliser les partenaires sociaux pour opérer un tournant radical du système social allemand le conduit à changer de méthode. Il charge une commission d'experts de produire un nouvel ensemble de recommandations pour moderniser le service public d'emploi et les règles d'indemnisation. La commission est intitulée d'après son président, Peter Hartz*, directeur des ressources humaines chez Volkswagen. Il est accompagné de quinze personnalités, choisies directement par le chancelier fédéral et favorables au paradigme d'activation des chômeurs. À côté de deux syndicalistes, choisis sans consulter leur fédération respective, les douze autres personnes se répartissent entre deux dirigeants politiques sociaux-démocrates, maire et ministre de Land, un praticien du placement, deux

¹ Wolfgang STREECK et Rolf HEINZE, « Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik », in Jürgen KOCKA et Claus OFFE (dir.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt a. M., Campus Verlag, pp. 234-264, Günther SCHMID et Nicola WIEBE, « Die Politik der Vollbeschäftigung im Wandel. Von der passiven zur interaktiven Arbeitsmarktpolitik », in Max KAASE et Günther SCHMID (dir.), *Eine lernende Demokratie. 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland*, WZB-Jahrbuch.

² Sabine RUDISCHHAUSER et Bénédicte ZIMMERMANN, « La « modernisation » de l'action publique : le cas du chômage en France et en Allemagne », in *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, pp. 247-286.

³ Gerhard FELS, Wolfgang STREECK, Günther SCHMID, Heide PFARR et Rolf HEINZE, *Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik: Thesen der Benchmarking-Gruppe* [Rapport], Berlin, Benchmarking-Gruppe des Bündnis für Arbeit, 2001.

⁴ Achim TRUBE et Norbert WOHLFAHRT, « Prämissen und Folgen des Hartz Konzepts », *WSI-Mitteilungen*, 2003, n° 2, pp. 118-123.

universitaires (dont Günther Schmid, reconduit depuis le rapport précédent), un consultant et sept employeurs ou dirigeants des ressources humaines de grandes entreprises. La commission constitue une première, dans la mesure où les partenaires sociaux en tant qu'organisations ne sont pas sollicités ni inclus dans un tel travail¹. Les syndicalistes mobilisés constituent des responsables secondaires, territoriaux ou extérieurs aux problématiques du placement.

Le rapport est remis en juillet 2002. Il est directement exploité par le gouvernement, qui présente dès janvier 2003 un ensemble de lois (Hartz I, Hartz II, Hartz III) inspirées du rapport. L'ensemble des préconisations sont reformulées sous le nom d'Agenda 2010. La logique est également inverse : certains projets gouvernementaux sont nommés « Hartz », afin de les aligner sur la légitimité de cette commission d'experts, même s'ils n'ont que des liens ténus avec les conclusions du groupe². Il en va ainsi de la loi Hartz IV, qui réforme en profondeur le régime d'assurance en y substituant un régime d'assistance pour les chômeurs de longue durée. Ce projet a été en réalité conçu lors d'un forum de la fondation Bertelsmann et finalisé par des experts ministériels. Sa genèse est renvoyée à la commission Hartz, afin de créer une continuité réformatrice.

Contenu résumé des lois Hartz :

- Transformation de l'Office fédéral en Agence fédérale, avec des méthodes de gestion managériale et un pilotage par indicateurs.
- Libéralisation de la formation continue.
- Réduction de la durée de l'indemnisation-chômage de 32 mois à 12 mois (18 pour les plus de 55 ans).
- Critères d'emploi « convenable » durcis et inversion de la charge de la preuve.
- Fusion de l'aide sociale et de l'aide aux chômeurs en une seule prestation d'assistance (ALG2) assurée par les *Jobcenter* (contre l'avis de la Commission Hartz).
- Promotion des « Ich-AG », entreprises unipersonnelles, des *Minijobs* et de l'intérim.
- Création des « jobs à 1 euro », opposables aux chômeurs de *Jobcenter*.

Avec les premières lois Hartz, les acteurs syndicaux sont évincés de la gestion de l'Office de placement, ce qui conduit à la disparition des soutiens d'une logique de gratification – notamment les syndicats – et de contrôle – notamment le patronat³. Depuis la loi « Hartz IV » au 1^{er} janvier 2005, une grande partie des chômeurs assurés sont transférés vers le régime d'assistance en *Jobcenter*. Le montant et la durée des allocations baissent. Ces réformes Hartz causent la « fin de la sécurité sociale telle qu'on la connaît »⁴ en Allemagne.

Le vaste ensemble de chômeurs transféré aux bureaux d'assistance, les *Jobcenter*, découvre nouveau régime de cumul. Pour eux, 15 % de tout revenu net inférieur à 400€ est cumulable, ainsi que 30 % des revenus nets entre 400,01 et 900€, puis 15 % de plus entre 900,01

¹ Olivier GIRAUD et Arnaud LECHEVALIER, « Les réformes Hartz des politiques de l'emploi : instrument ou reflet de la normalisation du marché du travail ? », *Note du CERFA, IFRI*, 2008, n° 54, pp. 1-18.

² Timo FLECKENSTEIN, « Restructuring Welfare for the Unemployed : the Hartz Legislation in Germany », *Journal of European Social Policy*, 2008, vol. 2, n° 18, pp. 177-188.

³ Louise HERVIER, « Réformer en présence de veto players. Méta-réformes et syndicats dans les assurances chômage en France et en Allemagne », *Gouvernement et action publique*, 2014, vol. 3, n° 3, pp. 55-78.

⁴ Silke BOTHFELD et Peer ROSENTHAL, « The End of Social Security as we know it – The Erosion of Status Protection in German Labour Market Policy », *Journal of Social Policy*, 2018, vol. 47, n° 2, pp. 275-294.

et 1500€ (les « jobs à 1€ » demeurent exclus du régime et leur indemnité non-déductible¹). À côté de cette réforme du cumul emploi-chômage, trois autres outils sont développés dans une optique d'incitation : une « indemnité de dépenses supplémentaires » jusqu'à 200€ mensuels en cas d'acceptation d'un « job à 1 euro » (*Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung*) et un *Einstiegsgeld* d'au maximum 24 mois pour les chômeurs qui reprennent une activité ne permettant pas de lever le critère de « besoin » monétaire. Ces modifications s'inscrivent dans un tournant incitatif partagé par l'ensemble de l'hémicycle.

Pour le député CDU/CSU Karl-Josef Laumann*, il est « *important que le travail en emploi régulier sur le premier marché du travail soit plus attractif qu'un job à un euro (...) suffisamment attractif pour que le concerné travaille, au lieu de tourner en rond dans des prestations subventionnées* »². La logique budgétaire est présente, car Laumann craint la gabegie, mais elle est subordonnée aux incitations comportementales. Les seuls propos qui recourent à la logique de gratification proviennent de la députée Thea Duckert*, universitaire spécialiste des politiques d'emploi. Elle se sent « *incroyablement contente que cela marche aujourd'hui, d'améliorer la réglementation des gains occasionnels pour les chômeurs de longue durée (...). Il y a dans ce pays beaucoup de personnes qui sont actives et prennent des initiatives, mais ont des difficultés à cause de la situation tendue du marché du travail (...)* »³.

Désormais porte-parole de son parti sur les questions de travail, le député FDP Dirk Niebel représente la forme la plus exclusive d'un intérêt pour l'incitation. Ses interventions sont uniquement marquées par cette logique, lorsqu'il expose « *qu'on doit naturellement créer une incitation à gagner de l'argent sur le premier marché du travail* ». Il critique avec virulence le projet gouvernemental, accusé de maintenir « *une lourde incitation à être sur le second marché du travail. Celui qui exerce un emploi à deux euros de l'heure pendant 30 heures gagnera 240 euros net [par mois]. Celui qui veut toucher la même somme sur le premier marché du travail doit obtenir un emploi à 850 euros.* » Il avance un contre-projet de conservation de 40 % des gains jusqu'à 600 euros mensuels, qui inclut plus de personnes dans le dispositif afin « *que cela rapporte de travailler pour soi-même* »⁴.

Au même moment, des associations de chômeurs se saisissent aussi du dispositif sous l'angle des incitations, pour critiquer leur insuffisance face aux partisans parlementaires d'une

¹ Alfred BOSS, Björn CHRISTENSEN et Klaus SCHRADER, « Anreizprobleme bei Hartz IV: Lieber ALG II statt Arbeit? », *Kieler Diskussionsbeiträge*, 2005, n° 421.

² *Stenografischer Bericht*, 176. Sitzung, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 15/176, 2005, p. 16582.

³ *Ibid.*, p. 16585 sq.

⁴ *Ibid.*, p. 16587.

logique budgétaire. Le *Bundesarbeitsgemeinschaft der Erwerbslosen- und Sozialhilfeinitiativen* et l'organisation *Tacheles e.V* accusent le système SGBII d'encourager le travail au noir. Dans leur courrier de protestation, ils expliquent que « *l'élève de 16 ans par exemple, qui porte le journal ou travaille comme opérateur dans un supermarché pendant les vacances, doit finalement conserver quelque chose de son gain pour lui, sinon il ne se donnera plus la peine* »¹. La défense des chômeurs se coule dans le moule des incitations.

Quelques mois plus tard, le dispositif de cumul fait déjà l'objet d'une retouche. Présentée par les sociaux-démocrates et bénéficiant de l'appui de la démocratie chrétienne et des Verts, elle amplifie le caractère incitatif du dispositif. Lors de son exposé, le député SPD Klaus Brandner* se réjouit du soutien d'une partie de l'opposition, en accord avec la logique du « encourager et exiger » (*fördern und fordern*) :

*« Nous voulons ainsi créer des incitations. Nous voulons activer. Nous voulons encourager. Nous voulons exploiter des chances. Les incitations à la reprise d'emploi et à la continuation d'une activité sur le premier marché du travail sont renforcées. Si je gagne par exemple 100 euros, je peux garder à l'avenir ces 100 euros pour moi. Il y a là une incitation claire. Si je gagne 600 euros, je peux garder 200 euros. Si je gagne 1200 euros, je peux garder 280 euros. Si je gagne 1500 euros, je peux en garder 310. Je veux dire ainsi clairement : la nouvelle réglementation est simple, elle est intelligible et elle est transparente »*².

À l'approche de la campagne législative de 2005, le gouvernement sortant et l'opposition polémiquent sur la meilleure façon d'optimiser les incitations. La députée verte Katrin Göring-Eckardt* déclare que les blocages de la CDU causent « *moins d'emplois et pas plus* »³, liant les règles d'indemnisation au nombre d'offres. Après la victoire chrétienne-démocrate, une réforme entre en vigueur en octobre 2005, centrée sur les chômeurs de *Jobcenter*. Elle instaure une franchise de déduction jusqu'à 100 euros. Les gains supérieurs sont conservés à hauteur de 20 % tant qu'ils n'atteignent pas 800€. Ils sont cumulés à hauteur de 10 % entre 800€ et 1200€ (ou 1500€ si la famille dispose d'enfants).

En septembre 2006, le conseil allemand des experts économiques (*Sachverständigenrat*) rend un avis critique sur les dispositifs d'indemnisation. Cet organe consultatif créé en 1963, très critiqué des économistes keynésiens, regroupe cinq « sages » nommés par la chancellerie,

¹ « Das Modell « 100 plus 25 Prozent » verbessert Zuverdienstmöglichkeiten für Leistungsbezieher », Tacheles e.V., 2005.

² *Stenografischer Bericht, 179. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 15/179, 2005, p. 16911.

³ *Stenografischer Bericht, 163. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 15/163, 2005, p. 15216.

qui rédige un rapport chaque année¹. Il commente alors pour la première fois la question du cumul des chômeurs assistés. Il délivre des recommandations pour accroître les possibilités de cumul, restreindre le statut de *Minijob* (200€ au lieu de 400€ mensuels dégrévés de toute cotisation sociale) et réduire le montant de l'allocation. L'objectif consiste à éviter toute pérennisation du cumul entre *Minijob* et allocation-chômage en rendant leur combinaison invivable. Le tout à budget constant, absorbant les coûts supplémentaires dans l'indemnisation des ayant-droits. Dans son argumentation, le conseil privilégie l'incitation des chômeurs à l'incitation des entreprises, au gel des budgets sociaux ou à la politique anti-pauvreté². Il n'est pas écouté, mais réitère en 2008 sa recommandation de redoubler les incitations aux chômeurs assistés, via une diminution de 80 % à 50 % de la déduction des revenus complémentaires³.

Après la grande récession de 2009, le gouvernement CDU/FDP annonce une révision du dispositif de cumul, outil de politique conjoncturelle. Un rapport spécifique de l'IAB simule les différents projets, allouant les effets entre « offre de travail » (variation en milliers de participants), nombre de ménages touchés, redistribution par type d'allocation et budget de l'État⁴. Le gouvernement fédéral écarte la proposition du FDP, évaluée à 3 milliards d'euros – la logique budgétaire prend le pas sur la logique d'incitation – et privilégie la piste à 240 millions d'euros⁵. Elle porte le plafond de conservation des gains à 20 % de 800€ à 1000€.

En 2016, des chômeurs s'emparent du sujet et remettent une pétition à la commission correspondante du Bundestag⁶. Signée par un nombre réduit d'individus (109), elle réclame une hausse du plafond de cumul intégral pour les chômeurs assurés, à 190€ mensuels plutôt que 165€. Les initiateurs justifient leur demande par la prise en compte de l'inflation, dont la répercussion sur le barème fixé en 2005 équivaut à 193€. Ils affirment que la baisse tendancielle du bénéfice démotiverait les bénéficiaires potentiels. Ils tentent d'arracher une revalorisation à partir de la logique d'incitation. La commission des pétitions répond que le plafond est adapté aux objectifs de « maintien » ou de « retour sur le marché du travail », car la somme de

¹ Ansgar STRÄTLING, *Sachverständiger Rat im Wandel*, Marburg, Metropolis-Verlag, 2001.

² Alain LATTARD, « Kombilohn et salaire minimum : la fin de l'exception allemande », *Regards sur l'économie allemande*, 2006, n° 79, pp. 13-20.

³ Jahresgutachten 2008/09 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 16/10985, 2008.

⁴ Kerstin BRUCKMEIER, Michael FEIL, Ulrich WALWEI et Jürgen WIEMERS, « Was am Ende übrig bleibt », *IAB-Kurzbericht*, 2010, vol. 24.

⁵ *Entwurf eines Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch*, Berlin, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/3404, 2010.

⁶ *Bericht des Petitionsausschusses (2. Ausschuss). Bitten und Beschwerden an den Deutschen Bundestag. Die Tätigkeit des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages im Jahr 2016*, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode. Drucksache 18/12000, 2017.

l'allocation-chômage et des revenus cumulés demeure inférieure aux « *revenus envisageables pour un emploi* ».

Cette réponse souligne l'inégalité des chômeurs allemands devant le dispositif de cumul. La logique d'incitation est considérée comme suffisante pour les chômeurs assurés, mais régulièrement insuffisante pour les chômeurs assistés. La doctrine utilitariste est indexée sur une conjoncture marchande. Elle est d'autant plus aigüe que la privation d'emploi est élevée. La situation du marché de l'emploi est un indicateur de pertinence de l'incitation et le plancher historique du nombre de chômeurs assurés valide ainsi rétroactivement la pertinence du dispositif de cumul pour ses initiateurs.

3) En France, la conversion des experts et l'enrôlement de leurs adversaires

La diffusion de l'incitation en France est initialement due à des acteurs extérieurs à l'administration. Souvent dotés d'expériences étrangères, connaisseurs des travaux de l'OCDE et maîtrisant les références économétriques, ils imposent de nouvelles lectures du monde social dans les cabinets ministériels. Pour cela, ils marginalisent les acteurs historiques de l'emploi, délégitimés par le chômage de masse. Des économistes proches des conceptions libérales s'imposent aussi, notamment via le Conseil d'analyse économique (CAE)¹. Après la fixation du RMI en 1988 à un niveau « incitatif » par rapport au SMIC², la prime pour l'emploi constitue en 2001 le premier outil monétaire exclusivement dédié à inciter les individus à adopter des comportements sur le marché de l'emploi.

Quelques élus, issus de différents groupes politiques, essaient dès les années 1980 de convaincre les arènes parlementaires des bienfaits de l'incitation. En 1985, le sénateur centriste Louis Mercier* est un pionnier, lorsqu'il dépose une question écrite à propos de la législation « *pénalis[ant] les jeunes chômeurs qui, ayant eu la possibilité de se réintégrer dans le monde actif en contractant des emplois, même faiblement rémunérateurs (38 heures par mois, correspondant à un salaire de 1 200 francs environ), ne perçoivent plus les droits qu'ils possédaient ultérieurement* ». Il traduit cette situation en « *risque à terme de leur enlever toute*

¹ Fabrice COLOMB, « Le succès des incitations. Construction d'une nouvelle orientation des politiques de l'emploi en France », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 3, n° 3, pp. 31-52.

² Laurent CYTERMANN et Cécile DINDAR, « Les grandes étapes de l'histoire du RMI », in *RMI, l'état des lieux 1988-2008*, Paris, La Découverte.

motivation au travail »¹. Dans les archives parlementaires, il constitue le premier élu qui cadre la question du cumul sous l'angle exclusif des incitations comportementales. Une partie conséquente de ses collègues demeure cependant attachée à la gratification et ne doute pas de la volonté de travail des chômeurs, comme Didier Chouat* (PS) qui déplore que « *l'exercice d'un emploi occasionnel par des chômeurs ne semble pas favorisé par l'actuelle réglementation* »² ou Serge Charles* (RPR) qui déplore l'obligation pour un cadre « *d'abandonner les cours qu'il dispensait dès lors que le cumul des heures de travail effectuées depuis le début du versement des allocations de solidarité atteindra sept cent cinquante heures* »³. Jean Giovannelli* (PS) oppose quant à lui directement la logique de contrôle, le souci de « *prévenir certains abus* », avec la gratification, car elle « *peut conduire certains chômeurs à refuser l'emploi qu'on leur propose* » malgré leur souhait de les occuper⁴.

Depuis 1998, du côté des organismes paritaires français, le directeur des affaires juridiques de l'Unédic a acté un glissement de sens du cumul. Il ne le perçoit plus comme une dérogation exceptionnelle au titre d'une activité non professionnelle, mais comme une dérogation permanente pour les activités professionnelles discontinues :

*« Peu à peu, pour mieux prendre en compte ces nouvelles formes d'emploi, la nécessité d'admettre un cumul partiel des allocations avec des revenus provenant d'un travail occasionnel ou réduit a été affirmée au travers de dérogations de mieux en mieux ajustées. L'idée directrice à l'origine de cette évolution peut être formulée comme suit : l'exercice d'une activité même précaire est une étape dans une démarche de réinsertion et elle est préférable à la situation d'inactivité complète »*⁵.

L'investissement institutionnel exclusif dans l'incitation débute avec la négociation de la convention Unédic de 2001. Le journaliste économiste Dominique Seux* investit le débat public, défendant par voie de tribunes la mise en place d'incitations accrues à la reprise d'emploi. En s'appuyant sur les précédents du travaillisme britannique et des productions du CAE, il présente cette politique économique comme compatible avec les orientations socialistes⁶. Il joue de l'effet de comparaison en positionnant la France en retard vis-à-vis de

¹ « Question écrite n°22724 », in *Questions remises à la présidence du Sénat. Réponses des ministres aux questions écrites*, Journal officiel de la République française, n°27, 1985, p. 1274.

² « Question écrite n°19362 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°9, 1987, p. 1056.

³ « Question écrite n°5870 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°48, 1993, p. 4389.

⁴ « Question écrite n°11325 », in *Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°36, 1989, p. 4101.

⁵ Jean-Paul DOMERGUE, « Assurance-chômage et aide à la réinsertion », *Droit social*, 1998, n° 11, pp. 912-917.

⁶ SEUX Dominique, « La nouvelle préférence française pour l'emploi », *Les Echos*, 14 mars 2000, p. 76.

« la plupart des pays des Quinze, [où] les prestations ont été réajustées et les incitations à la reprise d'activité développées »¹. De manière plus discrète, Guy Laroque* et Bernard Salanié* signent des publications sous leur titre d'agents INSEE, plutôt que de chercheurs au CREST, pour importer les réflexions en termes de maximisation des bénéficiaires par les chômeurs². Ils cadrent l'incitation comme une donnée d'information publique, plutôt qu'une hypothèse de recherche scientifique. Côté patronal, Denis Kessler* rejoint à l'offensive incitatrice. Il déplore « qu'il n'y a pas assez d'incitations à retrouver un emploi » pour les chômeurs³.

En face, des acteurs politiques critiquent l'idée de dégrader les revenus de remplacement, mais entrent dans le jeu en appelant à majorer les primes incitatives. Soucieux d'emporter l'adhésion en parlant le même langage, l'appel critique à des états généraux de l'Unédic (initié par des cadres de la CGT, l'opposition interne à la CFDT, SUD, gauche socialiste, PCF et associations de chômeurs) mentionne l'importance d'un « système d'incitations au retour à l'emploi »⁴. L'économiste Paul Boccard* répond à Denis Kessler en réclamant « un système d'incitations (...) et non un système de sanctions avec des pressions grandissantes et la culpabilisation des chômeurs »⁵. Le conflit mobilise la doctrine des incitations de part et d'autre, au nom d'une activation ou d'une défense des chômeurs. La logique de l'incitation absorbe les logiques concurrentes.

Début 2001, le rapport Pisani-Ferry au CAE plaide pour une place accrue accordée aux mécanismes de marché dans les politiques d'emploi. Il fournit un argumentaire à vocation scientifique aux partisans de ces politiques : « dans une économie qui crée massivement des emplois, il devient aberrant que la disparition d'allocations sous condition de ressources conduise, de fait, à "taxer" de façon prohibitive les revenus du travail au bas de l'échelle des revenus »⁶. Certaines fractions de hauts fonctionnaires parviennent à isoler leurs collègues du ministère du travail, en s'appuyant directement sur les conseillers économiques du CAE auprès du premier ministre⁷. Et ce, malgré les tentatives du président de la commission des finances

¹ SEUX Dominique, « Des réformes à l'oeuvre depuis le milieu des années 90 chez les Quinze », *Les Echos*, 20 avril 2000, p. 3.

² Chloé MIRAUX, « L'« affaire Laroque-Salanié » : une controverse avortée en matière d'expertise économique et sociale », *Genèses*, 2002, vol. 4, n° 49, pp. 110-122.

³ MANDRAUD Isabelle et MONNOT Caroline, « Le patronat impose sa méthode pour redéfinir les missions de l'assurance-chômage », *Le Monde*, 20 mars 2000, p. 9.

⁴ NATHAN Hervé, « A gauche toute pour la renégociation de l'Unédic », *Libération*, 9 août 2000, p. 11.

⁵ HOUSSON Yves, « Refondation sociale : pour plus de précarité ou plus de sécurité ? », *L'Humanité*, 19 juillet 2000, p. 9.

⁶ Jean PISANI-FERRY, *Plein Emploi*, Paris, La Documentation française, 2000, p. 9.

⁷ Fabrice COLOMB, *Les politiques de l'emploi, 1960-2000: sociologie d'une catégorie de politique publique*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, Res Publica, 2012.

Henri Emmanuelli* (« *sur la base d'un constat erroné (...) le capitalisme anglo-saxon aurait fait du socialisme sans le savoir* »¹) et de la ministre de l'emploi Élisabeth Guigou* (« *cette approche ne peut pas être la nôtre [de conduire à] accepter des emplois sous-payés* »²).

Le vocabulaire évolue rapidement sur la période. Dans la convention Unédic de 2001, un chapitre annexe est intitulé *Cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération*. Cinq ans plus tard, dans la convention du 18 janvier 2006, il est renommé *Incitation à la reprise d'emploi par le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération*, soulignant l'ambition incitative. Le cumul est justifié à l'article 7 « *afin d'inciter à la reprise d'emploi* ». De manière plus explicite encore, la convention de 2014 mentionne le dispositif en article 3 du texte même, au lieu des annexes. Dans cet article 3 nommé *actions pour favoriser le retour à l'emploi et lutter contre la précarité*, le second paragraphe stipule que « *pour mieux inciter à la reprise d'emploi, tout en veillant à conserver la nature assurantielle du régime d'assurance-chômage, le cumul du revenu d'une activité professionnelle reprise en cours d'indemnisation et de l'allocation est possible tout au long de la période d'indemnisation, dans la limite du salaire antérieur, dans les conditions définies par le règlement général annexé* ». La logique incitative est encore appuyée dans la convention de 2017, qui présente le dispositif comme le moyen d'inciter « *davantage* » à la reprise d'emploi. Absent dans les premières conventions, le souci d'inciter est désormais systématique dans les documents de référence de l'organisme paritaire d'indemnisation.

Les discours les plus récents confirment l'hégémonie de cette perception incitative dans les organismes centraux de la politique de l'emploi. L'entrée en vigueur des « droits rechargeables » au 1^{er} octobre 2014 est saluée par le ministère du travail via un court texte de trois paragraphes, qui se conclut sur : « *le but : inciter à la reprise d'un travail, même de courte durée* »³. Dans un document en date du 11 juillet 2013, le groupe paritaire politique de l'Unédic disqualifie le seuil de 110 heures pour cumuler activité réduite et allocation de chômage, car « *un allocataire travaillant 109 heures percevra plus de revenus au cours d'un mois que celui travaillant 111 heures* »⁴. Les seuils sont supprimés au nom d'une insuffisante incitation, au profit d'un mécanisme linéaire en pourcentage, qui garantit une progression des revenus totaux

¹ EMMANUELLI Henri, « Non au libéralisme new look », *Libération*, 12 janvier 2001, p. 6.

² GODEAU Rémy et TAUPIN Béatrice, « La hausse du smic à l'ordre du jour », *Le Figaro*, 8 janvier 2001, p. 1.

³ *Les droits rechargeables, une belle avancée pour les demandeurs d'emploi*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 06 octobre 2014.

⁴ *Pistes d'harmonisation de la réglementation de l'assurance-chômage*, Unédic, 11 juillet 2013.

pour tout type de gain, déduits à 70 % de l'allocation. Les acteurs ministériels et ceux en charge des paramètres assurantiels dans l'Unédic partagent ainsi une même grille de lecture.

4) Les deux piliers du cumul : une relation en chiasme

Le dispositif comporte deux dimensions. L'une détermine les emplois éligibles, selon les revenus maxima cumulables ou les horaires maxima atteignables. L'autre circonscrit le degré de gratification salariale possible, selon le montant des revenus du travail que peut conserver le salarié-chômeur. Ces deux dimensions ne vont pas forcément de pair dans les réformes précédentes. L'incitation peut prendre différentes formes qui jouent sur l'un ou l'autre des paramètres. Chaque réforme a ouvert, fermé ou maintenu l'amplitude d'emplois concernés et le revenu cumulable (tableau 6).

Tableau 6 : Des dispositifs de cumul régulièrement investis

France		Allemagne	
			1921 : pas de seuil, 10 % de l'allocation peuvent être complétés, le reste dégrevé à 60 %.
		=/↑	1927 : pas de seuil, 20 % de l'allocation peuvent être complétés, le reste dégrevé à 50 %.
		=/↓	1929 : 20 % de l'allocation peuvent être complétés sans déduction, le reste dégrevé à 50 %, seuil d'1,5 fois l'allocation.
		↓/↑	1956 : moins de 24h/semaine (« variations occasionnelles » ignorées), 50 % des gains au-dessus de 9 marks/semaine sont déduits, dans la limite d'1,5 fois l'allocation.
	1939-1983 : sur dérogation (office du travail puis Commission paritaire nationale)	=/↑	1957 : moins de 24h/semaine (« variations occasionnelles » ignorées) et 65 marks/mois ou 15 marks/semaine, dans la limite d'1,5 fois l'allocation. 50 % des gains au-dessus de 9 marks/semaine sont déduits.
		↓/↑	1969 : pas plus de 20h/semaine, 50 % des gains au-dessus de 15 marks nets/semaine sont déduits.
		↓/↑	1975 : moins de 20h/semaine, 50 % des gains au-dessus de 15 marks nets/semaine sont déduits.
↑/?	1983-1985 : jusqu'à 50h/mois possible, durée déterminée par la Commission paritaire nationale.	↑/↓	1982 : moins de 21h/semaine, 50 % des gains au-dessus de 15 marks/semaine sont déduits, seuil (salaire + allocation) de 80 % du dernier salaire.

↑/↓	1985-1986 : jusqu'à 50h/mois, pour quatre mois de droit, prorogation sur validation de la Commission paritaire nationale, cumul dans la limite de 30 % du salaire antérieur.	↓/↑	1986 : moins de 19h/semaine, 50 % des gains au-dessus de 30 marks/semaine sont déduits, seuil (salaire + allocation) de 80 % du dernier salaire.
↑/↑	1986-1988 : jusqu'à 78h/mois, sans durée limite, dans la limite de 46 % du salaire antérieur.		
↑/↑	1988-1990 : sans seuil horaire, sans durée limite, dans la limite de 47 % du salaire antérieur.	↓/=	1988 : moins de 18h/semaine, 50 % des gains au-dessus de 30 marks/semaine sont déduits, seuil (salaire + allocation) de 80 % du dernier salaire.
↓/↑	1990-1994 : sans seuil horaire, 12 mois maximum, dans la limite de 47 % des rémunérations mensuelles prises en compte dans le calcul de l'allocation.		
↑/=	1994-1995 : sans seuil horaire, 18 mois maximum, dans la limite de 47 % des rémunérations mensuelles de l'emploi principal perdu.		
↓/=	1995-2001 : jusqu'à 136h/mois, 18 mois maximum, dans la limite de 47 % des rémunérations mensuelles de l'emploi principal perdu.	↓/↑	1998 : moins de 15h/semaine, l'équivalent de 20 % du montant de l'allocation (et au moins 1/14 ^e du salaire de référence) peut être conservé en gain du travail.
		=/↑	1999 : moins de 15h/semaine, l'équivalent de 20 % du montant de l'allocation (et au moins 315 marks du salaire de référence) peut être conservé en gain du travail.
=/↑	2001-2006 : jusqu'à 136h/mois, 18 mois maximum, dans la limite de 70 % des rémunérations mensuelles de l'emploi principal perdu.	=/↑	2002 : moins de 15h/semaine, 165€ issus du travail peuvent être cumulés avec l'allocation, le reste est déduit.
			2005 : transfert d'une partie des chômeurs de l'assurance à l'assistance ; instauration d'une nouvelle incitation pour les assistés sociaux également (moins de 15/semaine, 100€ de libre cumul, 20 % entre 100,01€ et 800€, 10 % entre 800,01€ et 1200€ ou 1500€ si enfant).
↓/=	2006-2009 : jusqu'à 136h/mois, 15 mois maximum, dans la limite de 70 % des rémunérations mensuelles de l'emploi principal perdu.	↑/↑	
↑/=	2009-2014 : jusqu'à 136h/mois (110h si activité occupée avant chômage), 18 mois maximum, dans la limite de 70 % des rémunérations mensuelles de l'emploi principal perdu.	=/↑	2011 : pour les chômeurs SGBII, 100€ de libre cumul, 20 % entre 100,01€ et 1000€, 10 % entre 1000,01€ et 1200€ ou 1500€ si enfant.
↑/↑	2014 : plus de seuil, l'allocation est réduite de 70 % des gains complémentaires.		

Légende : Évolution de l'amplitude d'emplois concernés (↑ ou ↓ ou =) / revenu cumulable (↑ ou ↓ ou =).

Lecture : En Allemagne, en 1927, la réforme du dispositif de cumul ne change rien à l'amplitude des offres concernées, mais augmente le revenu cumulable.

Les dispositifs de cumul évoluent-ils de façon symétrique, entre leur amplitude et leur cumulativité ? Pour en synthétiser l'évolution historique, nous les résumons sous la forme d'un coefficient de libéralisation du dispositif. Ce coefficient compare des dynamiques institutionnelles, afin de restituer la direction globale qu'ont suivie ces évolutions incrémentales. Nous procédons à une double distinction. D'un côté, nous caractérisons l'objet

des réformes, qui concernent soit le périmètre des offres, soit le barème monétaire. Ces deux dimensions sont chacune positionnées dans une colonne. De l'autre, nous résumons l'orientation des réformes, selon qu'elles étendent le dispositif (accroissent le périmètre d'offres ou le revenu cumulable) ou le réduisent (en réduisant les offres éligibles et la proportion de revenu cumulable).

Afin de comparer les évolutions de manière simple, nous soustrayons la proportion de réformes réductrices de la proportion de réformes expansives. Cette opération révèle les ajustements paramétriques qui découlent des réformes successives depuis un siècle (tableau 7). En Allemagne, l'amplitude du dispositif est singulièrement réduite depuis les années 1980, tandis que l'intéressement des personnes a, en revanche, connu de nombreux ajustements à la hausse. À l'inverse, du côté français, les deux types d'élargissement demeurent assez symétriques, signe d'une évolution conjointe sur la période. Le dispositif de cumul tout comme l'espace des emplois concernés y sont étendus depuis les années 1980, presque sans discontinuité. Ils sont l'objet d'assouplissements successifs, pour englober sans cesse des publics nouveaux et accroître leurs gains prévisionnels. Le gain monétaire a constitué la stratégie dominante du côté de la gestion des chômeurs en Allemagne. L'enrôlement d'emplois nouveaux joue un rôle équivalent à l'intéressement en France.

Tableau 7 : Amplitude et cumul dans le dispositif

Pays	Date	Amplitude	Cumul	Pays	Date	Amplitude	Cumul
Allemagne	1927	=	+	France	1961-1980	+	+
Allemagne	1929	=	-	France	1981-2000	+	+
Allemagne	1956	-	+	France	1981-2000	+	-
Allemagne	1957	=	+	France	1981-2000	+	+
Allemagne	1969	-	+	France	1981-2000	+	+
Allemagne	1975	-	+	France	1981-2000	-	+
Allemagne	1982	+	-	France	1981-2000	+	=
Allemagne	1986	-	+	France	1981-2000	-	=
Allemagne	1988	-	=	France	2001-	=	+
Allemagne	1998	-	+	France	2001-	-	=
Allemagne	1999	=	+	France	2001-	+	=
Allemagne	2002	+	+	France	2001-	+	+
Allemagne	2011	=	+				
Coefficient de libéralisation		-31 %	62 %			42 %	50 %

Lecture : sur la période, 77 % des réformes du cumul en Allemagne en ont revu le périmètre à la hausse, contre 15 % des réformes qui l'ont abaissé. La soustraction donne un coefficient de libéralisation de 62 %.

Du côté allemand, sur la période, la baisse du cumul est régulièrement associée à une hausse ou à une stagnation du nombre d'offres concernées. L'extension du dispositif procède ainsi souvent d'ajustements paramétriques unidimensionnels, qui ne concernent que l'un des deux volets. Par ailleurs, on remarque que l'incitation au cumul est une politique qui a reflué dans les années 1980, avant un retour en force dans les années 1990. Surtout, les années 1921-1960 et la décennie 2000 sont marquées par des évolutions similaires du dispositif, dans le sens d'un cumul accru pour une amplitude maintenue. En France toutefois, les réformes pointent une prééminence de l'amplitude sur le cumul : qu'il soit accru ou qu'il stagne, il s'accompagne d'évolutions en sens contraire de l'intéressement. Mais il est notable que dans les deux pays, jamais cumul et amplitude n'ont évolué de manière symétrique vers une réduction conjointe. Aucune réforme n'a jamais affaibli l'intéressement en même temps qu'elle réduisait le périmètre d'emplois concernés. Cette analyse souligne objective une « immunité politique »¹ du dispositif de cumul, similaire à celle qui entourait l'emploi à temps partiel. Elle la prolonge malgré les régulations fiscales des années 2000 en Allemagne et en France.

C - Une offre sans demande ?

Comment cette double reconfiguration du dispositif d'incitation, sous le poids du temps partiel et de la doctrine incitative, apparaît-elle au niveau des guichets du service public d'emploi ? En se penchant sur les conditions marchandes objectives de la rencontre bureaucratique, puis sur les demandes adressées par les chômeurs lors de leur première inscription dans l'institution, nous pouvons pointer les contradictions qui traversent le travail d'intermédiation. En effet, à leur inscription dans les agences pour l'emploi, les chômeurs sont systématiquement surexposés aux offres à temps partiel. Cette surexposition varie dans son intensité, mais elle constitue un cadre transversal, même si la signification de l'emploi à temps partiel varie d'un pays à l'autre (1). Or, ce cadre est désajusté des vœux temporels des publics, où les demandes exclusives de temps partiel demeurent très faibles (2). Ainsi l'offre et la demande, c'est-à-dire les vœux des employeurs et ceux des chômeurs, ne coïncident pas initialement.

¹ Nathalie CATTANÉO, *Le Travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ?*, op. cit.

1) Une surexposition au temps partiel

La percée de l'emploi à temps partiel est perceptible au niveau des agences. L'analyse des offres stockées souligne à la fois leur poids absolu, mais aussi leur surreprésentation par rapport au marché local. Ainsi, la prise en charge par les opérateurs publics de placement signifie une surexposition aux offres à temps partiel.

Sur les trois terrains observés, les opérateurs collectent un nombre d'emplois typiques à temps plein bien inférieur à l'état local du marché de l'emploi (tableau 8). Ce résultat est encore plus net en France, car les institutions allemandes de placement autorisent les employeurs à multipositionner leurs offres, en les inscrivant simultanément en « temps plein » et en « temps partiel », repoussant la fixation définitive au moment de l'entretien d'embauche (offres « à négocier » dans le tableau). Quoiqu'il en soit, le passage par l'institution de placement met les chômeurs en contact avec une concentration d'offres atypiques. Le marché interne de l'emploi est marqué par un temps d'emploi bien plus faible que les bassins d'emploi sur lesquels les agences sont stationnées. L'écart est particulièrement spectaculaire dans les deux sites français, avec près de 10 points de pourcentage. Il est susceptible d'être révisé par le taux important d'environ 15% d'offres sans étiquette temporelle sur les sites de Seine-Saint-Denis et de Sarre.

Tableau 8 : Surexposition des chômeurs aux emplois à temps partiel

N=1800	(A) Base d'offres de l'agence	(B) Stock dans le bassin d'emplois	Coefficient (A/B)
Emplois à temps partiel			
Sarre (677 offres avec mention temporelle)	29 % (uniquement partiel) 34 % (partiel + « à négocier »)	28 %	1,04 <i>ou</i> 1,21
Seine-Saint-Denis (411 offres avec mention temporelle)	25 % (< 35h/hebd)	16 %	1,56
Yvelines (496 offres avec mention temporelle)	23 % (< 35h/hebd)	15 %	1,53

Sources : dossier complet comparateur de territoires INSEE (2014) population de 15 ans et plus en emploi ; IHK Saarland (2015), IAB Regional Saarland (2014).

Loin des aspirations exprimées par les réformateurs sociaux au tournant du XX^e siècle, les opérateurs de placement semblent au contraire accompagner la dispersion des formes d'emploi sur le marché. Initialement promus par les partisans d'une norme d'emploi typique, afin de mettre fin au travail irrégulier, ils sont désormais débordés en temps de pénurie par les

offres atypiques. Mais la mesure des effets de la surabondance d’offres à temps partiel est rendu complexe à mesurer par deux obstacles : d’une part, l’asymétrie des équations temporelles incluses dans les dispositifs de cumul¹, et d’autre part, le manque de données statistiques agrégées du côté de l’Agence fédérale pour le travail.

Les équations temporelles prescrites auprès des chômeurs sont nettement asymétriques. En France, le cadrage institutionnel leur intime de mener les réflexions à l’échelle du mois. C’est au niveau mensuel que sont en effet décomptées les heures et agrégés les revenus cumulables et déductibles. Potentiellement, toute offre à temps partiel octroyant jusqu’à 1,43 fois le montant mensuel de l’allocation chômage permet au bénéficiaire de conserver une partie de son allocation-chômage avec des gains monétaires. La temporalité de l’emploi ne constitue pas un critère d’éligibilité. Du côté allemand, à l’inverse, le cadrage institutionnel circonscrit les réflexions à l’horizon de la semaine pour les heures effectuées (maximum 15) et à l’échelle du mois pour la franchise de revenus librement cumulés. Cette objectivation horaire permet d’identifier dans les agences observées un volume de 6 % d’offres susceptibles de correspondre au mécanisme d’incitation. Elle n’explique donc pas la prévalence importante de l’emploi à temps partiel.

En outre, d’après les services en charge, « *les informations sur l’activité professionnelle des bénéficiaires de l’ALGI ne sont pas connues de la statistique de l’Agence fédérale pour le travail* »². Ainsi, aucune mesure des chômeurs assurés titulaires d’un emploi de moins de 15 heures par semaine n’a été tentée en Allemagne. En revanche, le nombre de chômeurs exerçant des activités occasionnelles déclarées est connu à Pôle emploi et en *Jobcenter* (où 28 % des indemnisés sont titulaires d’un emploi)

Tableau 9 : Chômeurs en cumul, moyenne annuelle (2016)

Pôle emploi	<i>Arbeitsagentur</i>	<i>Jobcenter</i>
740 000 (<78h/mois) 1 245 000 (>78h/mois)	Pas de données officielles	680 000 (< 15h/sem) 620 000 (>15h/sem) : hors chômage

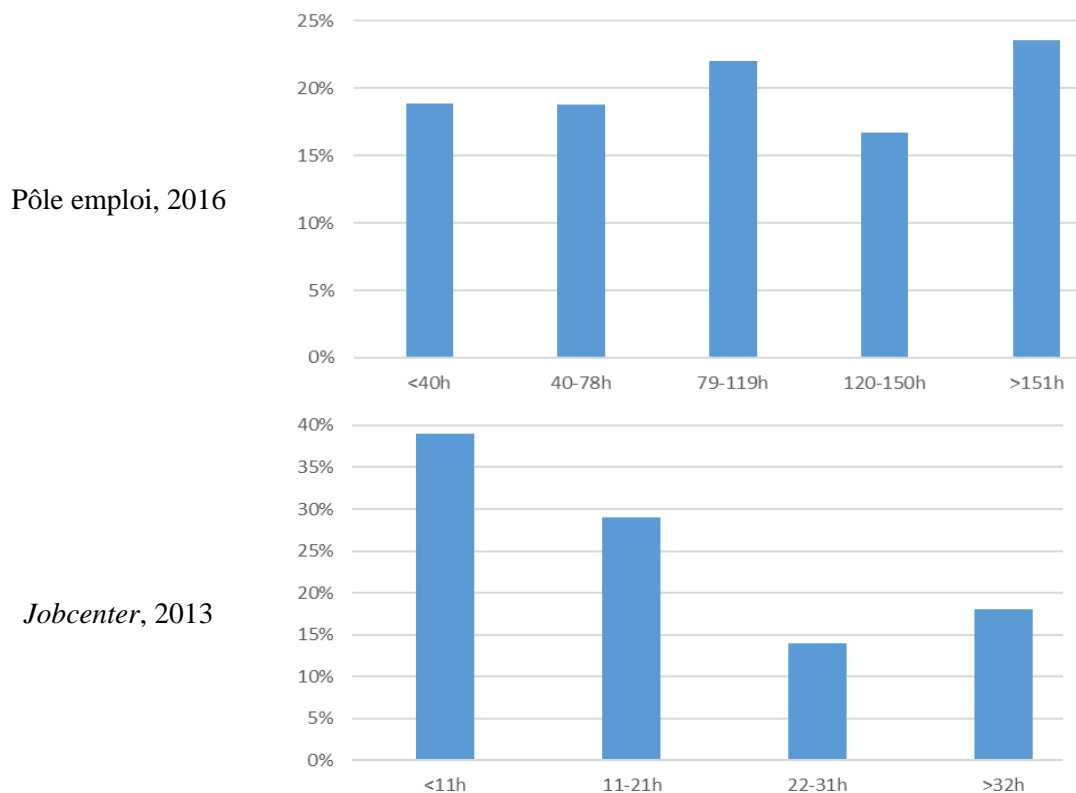
Sources : calculs de l’auteur à partir de données de la Dares et de l’IAB Universität Duisburg-Essen.

¹ William GROSSIN, *Le travail et le temps : horaires, durées, rythmes*, Paris, Anthropos, 1969.

² Courriel d’une responsable de la communication de la direction « Statistique / rapports sur le marché du travail » de l’Agence fédérale pour le travail (27/04/2017), après avoir envoyé les tableurs excel sur l’activité des bénéficiaires de l’ALGII.

Pour les publics renseignés, à Pôle emploi et en *Jobcenter*, il est également possible de représenter la ventilation horaire. Deux figures très différentes sont alors associées au chômeur-salarié. D'un côté, à Pôle emploi, il s'agit essentiellement des durées horaires les plus longues qui sont investies par les usagers. Près des deux-tiers des chômeurs travaillent plus de 78 heures dans le mois et 24 % plus de 151 heures. Le dispositif se concentre sur des temps partiels aux horaires élevés. À l'inverse, en *Jobcenter*, ce sont les fractions horaires les plus basses qui sont les plus nombreuses. Environ 40 % des chômeurs qui exercent une occupation s'y emploient moins de 11 heures hebdomadaires. Le dispositif est concentré sur le bas de l'éventail horaire (graphique 6).

Graphique 6 : Temps d'emploi des chômeurs occupés (Pôle emploi/Jobcenter)



Légende : heures mensuelles (à Pôle emploi) ou hebdomadaires (*Jobcenter*) des chômeurs occupés.

Lecture : en 2016 à Pôle emploi, 19% des chômeurs en activité travaillent moins de 40 heures par mois.

Sources : calculs de l'auteur à partir de données de l'IAB¹ et séries longues DEFM (Dares).

Néanmoins, cette surexposition ne concerne pas exactement le même type d'offres à temps partiel. En effet, les contours de la catégorie diffèrent en Allemagne et en France. En tant qu'emploi dont la durée horaire est inférieure à celle de la norme légale ou conventionnelle, le

¹ Kerstin BRUCKMEIER, et. al., « Arbeitsmarktsituation von Aufstockern: Vor allem *Minijobber* suchen nach einer anderen Arbeit », *IAB-Kurzbericht*, 2015, vol. 19.

temps partiel peut diverger d'un pays, voire d'une entreprise, à l'autre. Il s'agit d'une forme négociée et relationnelle, qui ne correspond pas à un horaire objectif stable dans le temps ou dans l'espace.

La qualification de temps partiel dépend de la norme en vigueur pour le plein temps. Lors d'une baisse de la durée hebdomadaire, des postes à temps partiel deviennent des postes à temps plein si leur montant horaire est maintenu. À l'inverse, lors d'une hausse de la durée hebdomadaire, les individus sur l'ancien référentiel horaire deviennent travailleurs à temps partiel. Il est incomparable entre la France et l'Allemagne. Historiquement, en Allemagne, le temps d'emploi a diminué de manière constante tout au long du XX^e siècle, compressant la catégorie de temps partiel¹. En France, le temps normal d'emploi s'affaisse de 1900 à 1938, repart puis fléchit à nouveau à partir de 1966². Le temps partiel a donc concerné des situations en rétrécissement, en expansion puis à nouveau en diminution.

Encadré 5 : La construction du « temps plein »

En Allemagne, la question du temps d'emploi des enfants est soulevée dès 1828 par des rapports militaires pointant les problèmes physiques dans le contingent et les difficultés de son renouvellement³. Le chancelier Bismarck s'oppose en 1885 à la régulation du temps d'emploi, car « *la pointe de notre industrie est l'industrie d'exportation* », qui se trouverait dans « *l'impossibilité [de fixer] un jour normal de travail* »⁴. Une coalition d'acteurs promeut au début du XX^e siècle la journée de huit heures : sociaux-démocrates, syndicats catholiques motivés par l'encyclique *Rerum novarum*, bourgeois libéraux, (rares) industriels passés aux huit heures quotidiennes sans baisse de salaire, soucieux d'atténuer la concurrence et de promouvoir leur vision réformatrice. L'accord du 15 novembre 1918, imposé par les syndicats durant la Révolution de novembre, prévoit le passage aux huit heures quotidiennes avec maintien du salaire. Les crises économiques successives vont permettre au patronat d'accroître le temps d'emploi⁵ – d'autant que l'Allemagne ne signe pas la convention OIT de 1919 sur la journée de huit heures. La durée hebdomadaire d'emploi n'est mobilisée qu'en 1956 avec la campagne du DGB (« le samedi, papa m'appartient » – « *Samstags gehört Vati mir* ») qui l'associe à la conciliation familiale. Une fois la concession obtenue après des luttes dures dans l'imprimerie (1965) puis le bois et la métallurgie (1967), les autres branches industrielles cèdent progressivement⁶. Mais le retournement conjoncturel des années 1990 affaiblit le « pouvoir structural » des salariés et le « pouvoir associatif » des syndicalistes face à la libéralisation des capitaux et l'apparition de filiales qui limitent la codétermination des entreprises⁷. Le temps

¹ Gerhard SCHILDT, « Das Sinken des Arbeitsvolumens im Industriezeitalter », *Geschichte und Gesellschaft*, 2006, vol. 32, n° 1, pp. 119-148.

² Patrick FRIDENSON et Bénédicte REYNAUD, *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.

³ Michael SCHNEIDER, « Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart », *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1984, vol. 35, n° 2, pp. 77-89.

⁴ *Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 25. Sitzung, Band 79/1, 1885, p.631.

⁵ Irmgard STEINISCH, *Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel: der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie*, Walter de Gruyter, 1986.

⁶ Sascha Kristin FUTH, « Der DGB entdeckt die Kampagne. Der Kampf um den arbeitsfreien Samstag », *Arbeit - Bewegung - Geschichte. Zeitschrift für historische Studien*, 2016, vol. 2, pp. 97-112.

⁷ Erik Olin WRIGHT, « Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise », *American Journal of Sociology*, 2000, vol. 105, n° 4, pp. 957-1002.

d'emploi repart à la hausse dans le secteur privé – la Bavière rétablit même les 42 heures hebdomadaires dans le secteur public en 2004. Cependant, la durée d'emploi quotidienne est codifiée par la loi sur le temps de travail du 6 juin 1994. La régulation paritaire des relations professionnelles a donc lié le temps d'emploi hebdomadaire (donc le périmètre du temps partiel) à la force des organisations syndicales.

En France, au contraire, les horaires hebdomadaires sont le fruit de normes légales. La première loi date de 1841, pour des raisons hygiénistes, concernant la durée maximale de travail des enfants de 8 à 12 ans. Lors de la révolution de 1848, le décret du 2 mars limite à 10 heures à Paris et à 11 heures en province le temps d'emploi quotidien¹. Le mouvement ouvrier, en alliance avec le patronat du textile, obtient sa première législation temporelle. Au début du XX^e siècle, une coalition se constitue également autour de la revendication des huit heures. Elle réunit la CGT, les militaires qui appréhendent des recrues souffreteuses, des médecins, des bourgeois philanthropiques et des fonctionnaires soit ministériels, soit rattachés à l'Inspection du travail créée en 1874². Ils obtiennent en 1919 la « loi des huit heures », première limite temporelle uniforme et nationale. Le patronat s'organise pour la première fois de manière collective pour s'y opposer³. Cette loi est renforcée par la ratification de la convention de l'OIT (dirigé par l'ancien ministre socialiste français de l'armement Albert Thomas). La semaine de quarante heures est conquise par les syndicats ouvriers en 1936, après des campagnes internationales pilotées par l'OIT, un activisme national dirigé par les deux CGT et un recentrage sur l'argumentaire de la lutte contre le chômage au détriment de l'aspect sanitaire⁴. Malgré son abrogation presque immédiate par Paul Reynaud, sa légalité est réaffirmée en 1946. Après une absence du temps d'emploi hebdomadaire dans les luttes au profit des congés payés, le passage aux 39 heures est décidé en 1982, suivi vingt ans plus tard des 35 heures. À chaque fois, une minorité patronale se distingue en accompagnant la loi contre la majorité de leur groupe social⁵.

Depuis 1977, des données harmonisées de « temps partiel » sont publiées au niveau de l'OCDE. Elles regroupent les individus qui travaillent 30 heures ou moins par semaine. En cela, elles diffèrent des statistiques déclaratives ou des normes nationales, puisque l'INSEE établit à 35 heures et l'Office fédéral des statistiques à 20 heures le plafond hebdomadaire circonscrivant le temps partiel. La signification de cette forme d'emploi est donc à la fois proche et très plastique. Dans les deux pays, c'est bien la semaine qui joue le rôle de référentiel : l'emploi à temps partiel est inférieur à une durée hebdomadaire normale. Mais cette barrière horaire à partir de laquelle est déterminé le temps partiel dépend de l'observateur. Chaque partition entre « temps plein » et « temps partiel » engage une représentation normative des modes de vie.

La disparité des conditions d'emploi et le rôle important de la négociation collective conduit à une pluralité de vécus du temps partiel, surtout en Allemagne. Dans un établissement

¹ François JARRIGE et Bénédicte REYNAUD, « La durée du travail, la norme et ses usages en 1848 », *Genèses*, 2011, vol. 4, pp. 70-92.

² Christian TOPALOV, *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France 1880-1914*, *op. cit.*

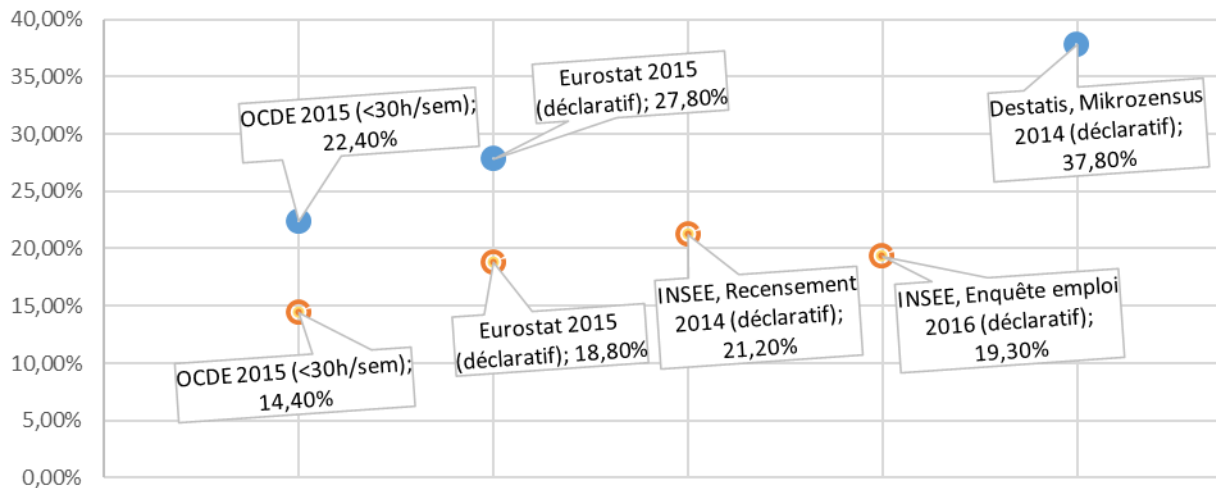
³ Danièle FABOULET, *Quand les patrons s'organisent : stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1901-1950*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2007.

⁴ Alain CHATRIOT, « Débats internationaux, rupture politique et négociations sociales : le bond en avant des 40 heures 1932-1938 », in *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob.

⁵ Martial CAVATZ, « La réduction du temps de travail », in *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, pp. 893-898.

où la norme consiste à travailler 35 heures hebdomadaires, les salariés à temps plein œuvrent moins longtemps que l'employé à temps partiel qui travaille 36 heures dans une entreprise où les 40 heures sont en vigueur¹. En France, le seuil est défini dans le Code du travail, sans pour autant constituer un critère unique. Il s'agit soit d'un emploi inférieur à la durée légale de 35 hebdomadaires ou inférieur à la durée fixée conventionnellement dans la branche ou l'entreprise, soit d'une durée inférieure à celle applicable dans l'établissement.

Graphique 4 : Intermittences statistiques du temps partiel (2014-2015)



Légende : ● Allemagne, ● France.

Lecture : en 2015, pour l'OCDE, 22,4% des actifs allemands travaillent à temps partiel.

Sources : graphique de l'auteur à partir de données Destatis, Eurostat, INSEE et OCDE.

En Allemagne, le temps partiel est une catégorie articulée aux « emplois marginaux » (*geringfügige Beschäftigungen*), exonérés de cotisations sociales, à condition de ne pas excéder un plafond horaire hebdomadaire. Une partie du temps partiel allemand n'est pas soumise aux cotisations sociales et n'ouvre donc pas de droits auprès de la sécurité sociale (dans les branches assurance-chômage, maladie et vieillesse²). Le classement de ces emplois marginaux dans le temps partiel fait débat. Selon que la dimension « emploi » ou que la dimension « partiel » est appuyée, ils sont écartés du temps partiel (car ils ne constituent pas des emplois « normaux » à cotisations) ou bien assimilés (car ils sont d'une durée bien inférieure aux 40 heures hebdomadaires)³.

¹ Axel TROOST et Alexandra WAGNER, *Teilzeitarbeit in Deutschland*, Bremen, Progress-Institut für Wirtschaftsforschung, 2002.

² Avec des évolutions historiques différentes pour chaque branche cotisée. Par exemple, en 1989, l'assurance-chômage n'était obligatoire qu'à partir de 18 heures hebdomadaires, et l'assurance-maladie ou vieillesse n'étaient obligatoires qu'à partir de 15 heures hebdomadaires. Maintenant, l'ensemble des assurances ne sont obligatoires qu'à partir de 15 heures hebdomadaires.

³ Berndt KELLER et Hartmut SEIFERT, « Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität », in *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, Édition Sigma.

2) Une incitation invisible chez les chômeurs...

Cette surexposition répond-elle à un besoin spécifique exprimé par les chômeurs ou à une concentration des offres dégradées dans les canaux institutionnels ? À partir des entretiens observés, nous retenons la seconde conclusion. Nous ne voyons en effet qu'un nombre infime de chômeurs déclarer spontanément à leur arrivée en entretien ou lors de la première question par les conseillers, qu'ils souhaitent un emploi à temps partiel. S'ils sont surreprésentés dans les offres stockées par les agences, les emplois à temps partiel n'attirent à l'inverse qu'une faible fraction de chômeurs, lorsque vient le moment de déclarer ses horaires d'emploi. Le nombre d'individus exposant durant les entretiens un désir exclusif d'emploi à temps partiel demeure très faible : 19 personnes sur 309 entretiens suivis, soit 8 % du public. Il n'y a donc pas de demande débordante ou d'aspiration répandue à laquelle seraient confrontés les conseillers et encore moins de calcul soustrayant le « coût » de la reprise d'emploi au « bénéfice » du loisir, dans aucun pays ni aucune institution¹.

Les motifs de demande de temps partiel dans ces cas minoritaires ont deux points communs : leur caractère fortement genré (13 des 19 personnes concernées sont des femmes) et l'absence de référence aux barèmes monétaires d'incitation. Les chômeurs reçus en entretien développent plutôt des justifications liées à quatre ordres de contrainte (tableau 10) :

- L'équilibre familial : une chômeuse des Yvelines explique son besoin d'un emploi à « *trois-quarts temps* », afin de couvrir le manque de transport scolaire, à l'instar d'une chômeuse sarroise dans la même situation, qui « *doi[t] être disponible entre 13h et 14h, sinon ma fille est coincée à l'école, et il n'y a rien à faire là-bas. On changera l'année prochaine, mais là ça me bloque, vu que j'avais ça avant, ça marchait* ». En Sarre, une mère célibataire dont le fils est handicapé exprime le besoin de disposer de larges plages horaires à domicile. De manière plus courante, trois femmes font face aux difficultés de la reproduction familiale avec plusieurs enfants à charge exclusive, l'une divorcée avec une ordonnance d'éloignement (Seine-Saint-Denis) et trois veuves (deux en *Arbeitsagentur* et une en *Jobcenter*). Pour une raison similaire, un chômeur d'*Arbeitsagentur* plafonne sa durée d'emploi souhaitée car son épouse a pris un poste dans la banque à Berlin, ce qui lui impose d'articuler les temps sociaux du ménage avec trois enfants. Enfin, une chômeuse de *Jobcenter* demande à son conseiller d'accepter de ménager le temps d'emploi au niveau

¹ Cette opération requiert en effet de réduire le temps hors-emploi à du « temps libre », et notamment du temps libre sous contrôle et en pleine jouissance, ce qui est invalidé par les enquêtes antérieures. Voir Didier DEMAZIÈRE, « Le chômage comme épreuve temporelle », in *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*, Toulouse, Octarès éditions, pp. 121-132.

d'un deux-tiers de temps plein, car elle vit dans une ferme requérant plusieurs heures quotidiennes de travail auprès des animaux.

- Les problèmes physiologiques personnels : dans notre échantillon, nous avons rencontré un homme en inaptitude après deux ans de dépression (*Jobcenter*), deux personnes en convalescence après un accident du travail, un chômeur tombé d'un chantier (Yvelines) et une chômeuse blessée par un choc automobile alors qu'elle transportait du matériel (*Arbeitsagentur*). Une femme aux problèmes d'audition aigus est poussée à l'évanouissement après plusieurs heures en environnement bruyant (Seine-Saint-Denis), tandis que deux autres sujettes à des maladies chroniques générant des crises quotidiennes ou plusieurs fois par semaine (toutes les deux en *Jobcenter*). De plus, deux chômeuses ont un statut officiel d'handicap partiel, suite à une maladie pour l'une et à un accident de la vie courante pour l'autre (Seine-Saint-Denis, *Jobcenter*). Une autre sous-catégorie très répandue agrège les personnes sujettes à des douleurs vertébrales intenses, qui ont soit travaillé dans le déménagement, en caisse de vente ou en puériculture (une en Seine-Saint-Denis, une dans les Yvelines, une en *Arbeitsagentur*).
- Les problèmes physiologiques de proches : ce type de contrainte concerne deux chômeurs. Le premier est un ancien cadre dirigeant de grande PME a démissionné pour retrouver un emploi moins exigeant en durée, car sa compagne a développé une sclérose en plaques (*Arbeitsagentur*), tandis que l'autre est une auxiliaire de vie habituée aux *Minijobs* cherche en urgence une activité à mi-temps stable, suite au dépistage d'un cancer chez son compagnon, en arrêt d'activité et au pronostic vital engagé.
- Le confort de vie : cinq personnes correspondent à cette catégorie. En France, une chômeuse inscrite dans les Yvelines mobilise son âge (59 ans) et son expérience professionnelle physiquement éprouvante dans la distribution de courrier pour justifier son désir de week-ends de trois jours afin de s'adonner à des activités de loisir. De même, trois chômeuses et un chômeur allemand déclarent leur vœu de semaines de travail salarié inférieures à 32 ou 25 heures, afin de disposer de temps libre à employer pour des activités bénévoles, associatives ou religieuses.

Tableau 10 : Motifs de demande spécifique d'un temps partiel dans les entretiens

Raison invoquée pour demander un emploi à temps partiel...	Pôle emploi (N=117)	Arbeitsagentur (N=101)	Jobcenter (N=91)
Équilibre familial (N=8)	2	4	2
Problème physiologique personnel (N=11)	5	2	4
Problème physiologique de proches (N=2)	0	1	1
Confort de vie (N=5)	1	3	1
Somme (%)	8 (7 %)	10 (10 %)	8 (9 %)

Ainsi, étonnamment, aucun chômeur écouté n'a élaboré son équation temporelle en fonction de la règle d'indemnisation, préalablement consultée, comprise et mobilisée. Cette dernière joue plutôt dans le sens inverse, *a posteriori*, pour permettre la concrétisation d'un souhait temporel sans perte monétaire, ce que plusieurs imaginent en arrivant en entretien.

Le régime d'assurance-chômage allemand repose sur une pénalité financière lourde pour les individus à la recherche exclusive d'une offre à durée trop réduite. En *Arbeitsagentur*, la barrière horaire (sous le plancher de quinze heures hebdomadaires recherchées par les chômeurs, ces derniers ne sont pas éligibles à l'allocation chômage) est doublée d'une barrière monétaire (au-dessus, la fraction du temps de travail recherché sur le temps de travail légal est projetée en coefficient d'indemnisation) qui prévient toute recherche d'emploi à temps partiel. Une personne à la recherche d'un emploi à mi-temps ne touche ainsi que la moitié de l'allocation chômage. Les seuls chômeurs à assumer le passage à temps partiel sont les plus aisés, prêts à renoncer à une partie de l'allocation-chômage assez élevée. À l'inverse, les chômeurs les plus démunis qui souhaitent travailler à temps partiel sont invités par les agents de l'*Arbeitsagentur* à opter pour une recherche d'emploi à temps plein. Cette règle universelle oriente donc exclusivement la conduite des publics à revenus faibles ou moyens.

Entretien d'inscription, Sabine, *Arbeitsagentur*, Sarre, 16/11/2015

« CONSEILLÈRE – *Puis-je vous demander combien vous gagniez ?*

USAGER – *60 000 brut.*

CONSEILLÈRE – *Ok. Vous ne recevrez pas autant avec l'ALG et le système d'assurance.*

USAGER – *Oui oui, c'est clair. Nous avons aussi de toute façon six automobiles. C'est pas nécessaire, c'est pas un niveau de vie nécessaire. Je travaillerais aussi volontiers 30 heures.*

CONSEILLÈRE – *Oui, mais vous savez, hein, vous perdez de l'ALG. C'est payé selon combien d'heures vous êtes à disposition.*

USAGER – *Oui.*

CONSEILLÈRE – *Ok. »*

Le chômeur accueilli par Sabine est un ancien ingénieur dans des coopératives d'énergies renouvelables. Il a 40 ans, se présente comme « très en forme » et « motivé » pour retrouver un emploi. Il explique être en train d'activer son carnet d'adresses pour retrouver une opportunité et ne semble avoir aucun doute sur sa capacité à revenir à l'emploi dans les semaines qui suivent. En outre, il dispose d'un patrimoine assez conséquent, partagé avec son épouse, cadre dans une compagnie d'assurances.

Quant au barème incitatif du dispositif de cumul, il est absent des interactions sur tous les sites. Lors des déclarations inaugurales des demandeurs d'emploi concernant leurs temporalités souhaitées, seuls deux individus se singularisent en y faisant référence. Ainsi, l'articulation entre temps d'emploi et enjeux monétaires est presque inexistante. Le premier, ancien assistant en cabinet juridique, s'informe au premier entretien de placement en important dans le monde de l'assurance-chômage la sémantique de l'imposition : « *si je ne me trompe pas, on peut aussi exercer une activité complémentaire et conserver une partie de l'argent...*

*165 euros c'est ça ? Et le reste, c'est taxé ? »¹. Logiquement, les chômeurs les plus proches du marché et les plus diplômés de l'*Arbeitsagentur* viennent en entretien fortement équipés en connaissances institutionnelles. Mais à l'autre extrême de l'espace social du chômage, des chômeurs rompus aux règles de l'institution et fins connaisseurs des dispositifs peuvent également y recourir, comme cet intérimaire en logistique qui ouvre l'entretien de suivi par une question : « *j'aurais voulu vous demander si jamais rien n'a changé pour l'activité réduite ? On soustrait toujours les trois-quarts [70 %] de ce que l'on gagne, on l'enlève à l'indemnisation dans le mois ? »².**

Certains chômeurs en Allemagne ont intériorisé la notion de montant cumulable ou la somme correspondante, contrairement à leurs homologues en France qui doivent manier le principe de dégressivité du cumul, avec des montants cumulés qui varient en fonction du salaire de l'activité reprise ou de l'allocation. Ainsi, les chômeurs éligibles en Allemagne disposent de repères stables (le nombre de réformes du dispositif est bien inférieur au cas français), formulables par un volume monétaire fixe, même s'ils ignorent régulièrement la manière dont les paramètres sont articulés. Dans le cas suivant, un demandeur d'emploi déjà passé par l'*Arbeitsagentur* a ainsi en tête la somme de 165 euros, mais ignore dans quel sens la mobiliser.

Zone d'entrée, Florian, *Arbeitsagentur*, Sarre, 11/11/2015

CONSEILLER – « *Et vous savez, vous avez aussi le droit de prendre un emploi...*

USAGER – *Ah oui, j'ai déjà été chômeur, on m'avait dit ça...*

CONSEILLER – *Jusqu'à 165€ vous pouvez garder ce que vous gagnez.*

USAGER – *Oui, à partir de 165€ tout est additionné...*

CONSEILLER – *Non non ! Après 165€, on retire de l'ALGI [allocation-chômage assurantielle] ce que vous gagnez ».*

Florian accueille un chômeur de 53 ans, ex-salarié dans l'isolation thermique de l'habitat. Il a déjà eu l'expérience du chômage et maîtrise bien l'indemnisation. Il a calculé au centime près son indemnisation estimée, qui coïncide avec le calcul des agents en charge. Cependant, même chez un chômeur aussi expérimenté, doté d'une solide maîtrise des barèmes institutionnels, le dispositif de cumul se prête à des erreurs ou à des incompréhensions.

Le dispositif de cumul a en fin de compte un effet notable, que révèle la comparaison historique : il inhibe les controverses, les « affaires », qui ont parsemé l'histoire du chômage au XX^e siècle³. C'est-à-dire que la reprise d'emploi est un phénomène banalisé et indifférent aux quotités temporelles des postes concernés : aucun demandeur d'emploi prêt à exercer une

¹ Entretien de suivi, Franz, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/12/2015.

² Entretien de suivi, Kévin, Seine-Saint-Denis, 07/08/2014.

³ Luc BOLTANSKI, « L'affaire comme forme sociale », in *L'amour et la justice comme compétences*, Paris, Métailié, Hors collection, pp. 253-265.

activité à temps partiel n'est amené à s'engager dans une controverse ultérieure concernant le montant de ses revenus. Cette rupture historique concourt donc à désingulariser l'emploi à temps partiel auprès du public. Toutefois, la grande majorité des chômeurs restent désireux de travailler à temps plein. Le passage d'un souhait exclusif d'emploi à temps plein à un souhait combiné (emploi à temps plein ou emploi à temps partiel) est, pour le plus grand nombre, le produit de transactions dans l'interaction.

Conclusion du chapitre II

Les changements graduels, lents, voire imperceptibles, dans le contexte social conduisent parfois à des bifurcations profondes des institutions publiques, par un effet de dérive non préméditée. Le dispositif conçu pour décompter les revenus gagnés par les chômeurs et les soustraire au montant de l'indemnisation, se révèle compatible avec l'emploi à temps partiel alors qu'il était imaginé pour couvrir les formes occasionnelles d'activité. Dans les deux pays, il circonscrit une durée donnée (le mois en France, la semaine en Allemagne) pour agréger les revenus concernés. Que l'emploi en question ne dure que quelques jours à temps plein ou s'étale sur toute la semaine à temps partiel, il est tout autant ajusté au cadre institutionnel.

Une fois l'institution insérée dans de nouvelles relations sociales, elle peut être l'objet d'une conversion, c'est-à-dire d'une utilisation des ressources déjà disponibles à de nouvelles fins. L'imposition de la doctrine d'incitation bouleverse la manière de comprendre les chômeurs, en leur prêtant de nouveaux comportements. Les logiques d'aides, de contrôle des chômeurs ou de restrictions budgétaires disparaissent progressivement de l'agenda politique. L'incitation tend à devenir la logique prééminente, sinon hégémonique, dans les différentes arènes. L'évolution du dispositif de cumul en révèle la plasticité.

Elle met également à jour la persistance d'une politique peu publicisée et peu discutée dans les arènes publiques, y compris de la part des associations de chômeurs ou des syndicats. En effet, l'augmentation du nombre de chômeurs exerçant une activité réduite n'est pas le produit d'une logique marchande irrépressible. Elle est le fruit de d'arrangements institutionnels. La promotion de l'emploi atypique (notamment à temps partiel) dans les années 1970 a conduit à l'accroissement de ces offres sur le marché, dont le pourvoi est assuré via l'autorisation faite aux chômeurs de les occuper sans perte financière. Les réajustements paramétriques discrets et fréquents depuis les années 1980 ont ainsi étendu le champ du cumul

(surtout en France, dans une moindre mesure en Allemagne) et surtout accru les gains monétaires associés. Les coalitions d'acteurs aux prises avec la politique de l'emploi ont ainsi maintenu une orientation favorable au cumul, en jouant sur les deux paramètres de l'intéressement et de la situation (en durée, en heures ou en revenus cumulables). Néanmoins, le chômage atypique ne couvre pas les mêmes « travailleurs périphériques »¹ : il concerne uniquement les salariés à temps partiel en Allemagne, mais aussi les salariés en contrats courts en France.

Pour autant, cette offre institutionnelle rencontre un écho asymétrique sur le marché. Du côté des employeurs, les offres aux temporalités les plus réduites sont adressées de manière plus que proportionnelle aux canaux de l'intermédiation publique, sur les quatre terrains étudiés. Ils considèrent les agences pour l'emploi comme des lieux appropriés de dépôt de telles offres. À l'inverse, les chômeurs sont bien moins enrôlés dans les règles incitatives. Elles ne paraissent pas guider leurs souhaits temporels lorsqu'ils se présentent aux guichets de l'emploi, soit qu'ils les ignorent, soit qu'ils ont stabilisé d'autres raisonnements, parfois supérieurs à l'indemnisation, puisque certains s'attendent à l'amputation de leurs revenus de remplacement. Les règles d'indemnisation constituent « une bonne surprise » pour ces personnes, plutôt qu'une motivation pécuniaire.

La reconstitution des logiques argumentaires sur l'espace d'un siècle rappelle le caractère récent et contingent de cette réorientation tardive des politiques de placement et d'indemnisation. Au placement régulateur qu'ambitionnaient les réformateurs sociaux ont succédé des politiques d'emploi dédiées à encourager la reprise d'emplois atypiques par les chômeurs. Il s'agit d'un retournement complet depuis les propos initiaux de William Beveridge ou de Max Lazard dans leur promotion du placement, comme moyen d'anéantir les modes irréguliers d'activité salariée. Désormais, ces derniers constituent un objectif légitime des opérateurs de placement et d'indemnisation – en cela, elle repose sur la jonction des tâches de placement et d'indemnisation, assurées depuis les années 2000 en Allemagne (2003) et en France (2008) par les mêmes institutions, sous le contrôle exclusif du gouvernement national, après l'éviction des acteurs paritaires. Face au désajustement qualitatif entre offres et demandes vis-à-vis des paramètres d'emploi, l'intervention des conseillers constitue la variable déterminante pour mettre en œuvre la régulation temporelle par l'indemnisation.

¹ Dean MORSE, *The Peripheral Worker*, New York et Londres, Columbia University Press, 1969.

Chapitre III

L'incitation mise en échec. L'indemnisation entre les mains des conseillers

« Vous n'avez qu'à chercher à comprendre les petites questions administratives qui vous concernent personnellement, des affaires de rien du tout qu'un fonctionnaire règle d'un haussement d'épaules, cherchez à les comprendre à fond, vous aurez trouvé du travail pour toute votre vie et vous n'en viendrez pas à bout. »

Franz KAFKA, *Le château*, Paris, Gallimard, La Pléiade, 1976, p. 710.

Après leur inscription dans une agence pour l'emploi, les chômeurs ne reçoivent pas une boîte remplie de documents informatifs, une succession de courriers électroniques et de l'argent inconditionnel sur leur compte. Ils doivent se rendre dans un bâtiment précis, pour rencontrer des agents en chair et os, patienter dans des files d'attentes et être reçus par une personne investie de l'autorité institutionnelle. Cette personne est en charge d'expliquer, de diffuser – voire de promouvoir – l'indemnisation. On ne peut comprendre les effets concrets de l'indemnisation qu'à condition de se pencher sur les acteurs qui la mettent en œuvre et sur leur compréhension des situations sociales. Dans ce chapitre, nous quittons donc les débats publics et les arènes politiques, pour nous rendre dans les agences pour l'emploi où se négocie l'accès aux dispositifs de cumul entre emploi et chômage. Nous cherchons les acteurs « qui comptent » au niveau de la mise en œuvre¹.

Dans les deux chapitres précédents, nous avons reconstitué la naissance d'un chômage atypique, sanctionné par un statut légal, initialement toléré puis officiellement promu. Ce bouleversement incarne le nouveau paradigme des politiques de l'emploi, qui succède au

¹ Robert A. DAHL, « A Critique of the Ruling Elite Model », *The American Political Science Review*, 1958, vol. 52, n° 2, pp. 463-469.

compromis keynésien des Trente Glorieuses¹. L'idée d'un cumul entre emploi et chômage a été validée par l'institutionnalisation d'une règle uniforme. Cependant, sa genèse n'informe pas sur sa diffusion et sa mobilisation effectives². D'autant plus que les agences pour l'emploi ne constituent pas un espace industriel où des individus manipulent des objets inertes ou un service où des travailleurs isolés œuvrent sur des ordinateurs, mais des bureaux où des protagonistes discutent. Aussi montrons-nous dans ce chapitre comment la régulation par l'indemnisation est médiée par des professionnels, les conseillers à l'emploi.

En fonction de leurs dispositions sociales, ces conseillers développent des rapports variés avec le dispositif de cumul et en font un usage singulier. Ce chapitre se concentre ainsi sur leur appropriation du dispositif, afin d'éclairer la manière dont il atteint effectivement les chômeurs. Saisi par les conseillers, le dispositif de cumul est particulièrement plastique. Il n'apparaît que sous certaines conditions et est enrôlé à certaines fins, indexées sur l'identité professionnelle des agents à l'œuvre. Dans les cas où des conseillers essaient d'orienter le temps d'emploi des chômeurs par l'indemnisation, il ne s'agit jamais d'inciter des demandeurs d'emploi peu disposés à travailler. Il permet plutôt aux conseillers de promouvoir des pratiques sociales préalablement impossibles ou entièrement subordonnées à l'existence du dispositif : soit arrondir la fin de mois avec une offre à temps partiel, soit radier sans état d'âme une personne qui n'a pas utilisé le mécanisme à sa disposition pour régulariser le travail informel. En conséquence, la régulation temporelle indemnitaire, telle que les conseillers la mettent en œuvre, ne coïncide pas avec les priorités gouvernementales, voire les bat en brèche. Suivant la position des agents dans la division du travail et selon l'identité professionnelle qu'ils adoptent, la règle de cumul produit des effets distincts.

Dans cette perspective, les conseillers apparaissent comme des agents de première ligne, des *street-level bureaucrats*, dont les dispositions sociales importent largement pour comprendre la mise en œuvre de l'action publique³. Cette concentration sur la figure des conseillers est d'autant plus justifiée que leur rôle dans les politiques publiques s'est accru tout au long du XX^e siècle. Initialement, la réception des chômeurs ne prenait qu'exceptionnellement la forme d'entretiens individuels. Leur déplacement physique correspondait à la préoccupation

¹ Michel FOUCAULT, *Naissance de la biopolitique. Cours au collège de France 1978-1979, op. cit.*

² Valérie LOZAC'H, *Des doctrines aux réformes? La modernisation de l'État en Allemagne*, Presses Universitaires de Rennes, 2016.

³ Avec des approches théoriques variées, voir Michael LIPSKY, *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*, New York, Russell sage foundation, 1980, Vincent DUBOIS, *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*, Paris, Economica, 1999, Jean-Marc WELLER, *L'État au guichet: sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999 ou encore Luc DEROCHE et Gilles JEANNOT, *L'action publique au travail*, Octarès éditions.

du pointage ou de la remise d'offres au-dessus du guichet. Avec la politique « d'activation » des chômeurs initiée dans les années 1980 sur le continent européen, la réception en face-à-face des publics a été mise à l'ordre du jour¹. En même temps, le cadre juridique a évolué, d'un « droit des statuts » à un « droit des faits », sollicitant plus fréquemment l'interprétation par les conseillers de la situation des personnes reçues². Désormais, leur avis et leur ressenti sont incontournables pour étudier les formes concrètes de l'action publique, telle qu'elle arrive aux publics³.

Nous souhaitons confronter ici la régulation temporelle par l'indemnisation-chômage telle qu'elle est imaginée et promue et sa mobilisation effective par les acteurs dépositaires d'un mandat public d'intermédiation. Il s'agit de croiser l'édiction de normes depuis les espaces centraux de l'État et les pratiques des acteurs de première ligne⁴. La régulation temporelle par l'indemnisation se joue en effet dans l'articulation de ces deux dimensions. Nous savons désormais que les chômeurs n'ont plus à arbitrer entre un emploi à temps partiel et leur indemnisation ; mais quelles sont les recommandations que leur adressent leurs interlocuteurs publics pour s'ajuster aux barèmes ?

Ce chapitre montre que la « dérive » diachronique identifiée au chapitre précédent s'accompagne d'une seconde « dérive », synchronique, entre différents niveaux de l'action publique. En accédant aux espaces de moindre prestige, les bureaux de réception et les guichets d'accueil, nous assistons à la traduction des logiques d'incitation auprès des chômeurs⁵. Par ce biais, nous mettons en évidence ce que le dispositif fait aux chômeurs sans l'annoncer et ce qu'il annonce sans le faire. Nous dégageons ainsi la vulgate économique de la doctrine incitative⁶. Cela nous conduit à interroger certains modèles économétriques, qui recherchent dans les arbitrages personnels des chômeurs les causes de leurs comportements marchands.

Ce changement d'échelle redistribue les coordonnées de la comparaison internationale. Dans le temps long précédant les années 2000, aux chapitres 1 et 2, les deux unités de comparaison étaient la France et l'Allemagne comme espaces nationaux de production de règles uniformes à propos du chômage. Ce retour à l'époque contemporaine implique une nouvelle

¹ Rik VAN BERKEL et Ben VALKENBURG, *Making it personal: individualising activation services in the EU*, Bristol, The Policy Press, 2007.

² Jean-Marc WELLER, « Le travail administratif, le droit et le principe de proximité », *op. cit.*

³ Vincent DUBOIS, « Ethnographier l'action publique. Les transformations de l'État social au prisme de l'enquête de terrain », *op. cit.*

⁴ Nicolas BELORGEY, « De l'hôpital à l'État : le regard ethnographique au chevet de l'action publique », *op. cit.*

⁵ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996, p. 80.

⁶ Vincent DUBOIS, « The Economic Vulgate of Welfare Reform: Elements for a Socioanthropological Critique », *Current Anthropology*, 2014, vol. 55, n° 9, pp. 138-146.

perspective. Désormais, la comparaison tient trois organismes différents liée : Pôle emploi, l'*Arbeitsagentur* et le *Jobcenter*. Il ne s'agit plus de souligner les similarités et les différences entre deux espaces nationaux pour en rechercher les causes, mais de varier les postes d'observation entre quatre sites et trois organismes à l'organisation, aux équipes et aux contextes singuliers. Cette multiplication des entrées permet d'identifier les variables qui président à la mobilisation du dispositif de cumul et les objectifs que lui assignent les agents à la manœuvre.

Deux variables sont déterminantes pour restituer le rapport qu'entretiennent les conseillers avec la règle de cumul. Il s'agit des transactions biographiques, inscrites dans le parcours de vie, ou des transactions structurelles, inscrites dans l'évolution historique des reconnaissances professionnelles¹. En premier lieu, nous expliquons comment le recours aux règles dépend de la position occupée au sein de la division du travail de l'agence (A). En second lieu, nous complétons la question de la position avec celle de la posture professionnelle, en reconstituant le rapport au travail que peuvent adopter les conseillers et le rapport aux règles de cumul qui en découle (B).

A - Un recours déterminé par la division du travail

Le métier de conseiller est fracturé par des lignes de faille, imputables à des professionnalités distinctes qui coexistent en son sein. Le terme de professionnalité est employé pour désigner les attendus du travail accompli par un groupe, qui se reconnaît et est reconnu comme constitué de professionnels. Ils correspondent ainsi à une « norme », attendue par les professionnels et par leurs partenaires². Cette norme circonscrit les contours de la « mission » singulière des agents³. En effet, certains agents du service public d'emploi sont en charge de l'indemnisation, d'autres en charge de l'intermédiation et une dernière catégorie spécifique à Pôle emploi accomplit les deux activités. Ces professionnalités cohabitent au sein des agences,

¹ Claude DUBAR, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 1992, vol. 33, n° 4, pp. 505-529.

² Didier DEMAZIÈRE, « Postface. Professionnalisations, problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation emploi*, n° 108, p. 88.

³ Dominique SCHNAPPER, « Les expériences vécues dans quelques métiers de l'État-Providence », in *Les Professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations et évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, pp. 199-216.

non sans tensions concernant leur mandat et leur périmètre d'activité. Or, certaines de ces tensions se répercutent sur le dispositif de cumul.

À quelle professionnalité se réfère le dispositif de cumul ? Faute d'un accord général sur son inscription dans la division du travail, certains conseillers s'en détournent ou renoncent à l'évoquer en entretien. Ce faisant, ils renvoient la régulation temporelle par l'indemnisation à une consultation privée des barèmes par les publics reçus. Nous pointons donc une mobilisation inégale du dispositif de cumul par les conseillers, suivant la professionnalité qu'ils adoptent, généralement inscrite dans leur parcours professionnel et dépendante de l'organisation actuelle du travail. Les transactions temporelles à partir du barème d'indemnisation sont irrégulières et les raisons de cette irrégularité apparaissent à partir d'une comparaison entre la structure professionnelle de l'organisme français, d'un côté et des organismes allemands, de l'autre.

Nous rappelons en premier lieu que les conseillers disposent de l'équipement nécessaire pour expliquer et diffuser le dispositif d'indemnisation différentielle. Il fait partie du répertoire discrétionnaire dont ils disposent (1). Mais le résultat des entretiens conduits montre que l'usage du dispositif dépend de la professionnalité des conseillers. Il est localisé dans des espaces spécifiques des différents organismes : chez les conseillers les plus jeunes de Pôle emploi et dans les espaces hiérarchiques inférieurs de l'*Arbeitsagentur* et du *Jobcenter* (2).

1) Le cumul dans un répertoire discrétionnaire

Le travail de conseiller d'intermédiation est effectué dans le cadre d'un mandat contradictoire, exigeant à la fois de faire pointer (convoquer tous les chômeurs, y compris les plus en difficulté) et de parvenir à placer (réinsérer un maximum de chômeurs sur le marché du travail)¹. Ce mandat implique une liberté de choix et d'organisation du travail, de hiérarchisation des tâches et de services difficilement prescriptible. Aussi est-il marqué par un pouvoir discrétionnaire certain, plus important historiquement que celui des agents d'indemnisation².

¹ Martine MULLER, *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*, Paris, L'Harmattan, 1991.

² Tom CHRISTENSEN, Anne Lise FIRMREITE et Per LÆGREID, « Reform of the Employment and Welfare Administrations - the Challenges of Co-Coordinating Diverse Public Organizations », *International Review of Administrative Sciences*, 2007, vol. 73, n° 3, pp. 389-408.

Les agents situés au niveau le plus bas sont les plus enclins à se retrancher derrière des règles de droit, afin de se dégager de tout devoir d'interprétation des situations. Cette réticence au pouvoir discrétionnaire découle à la fois d'un sentiment d'incompétence, d'une exposition plus vive à l'agressivité qui conduit à se décharger de toute responsabilité pour les injustices¹, ainsi que d'une volonté de se protéger d'autant plus forte que le pouvoir de décision personnel est réduit². Dès le premier jour d'observation derrière l'hygiaphone du *Jobcenter*, une agente d'accueil renvoie un chômeur chez lui en refusant de traiter son dossier et en lui intimant de passer par la voie téléphonique. Elle déclare excédée qu'« *il veut faire de ses problèmes nos problèmes. Le type débarque, il veut de l'argent pour novembre, il s'est pas inscrit...* »³. Cet évitement du pouvoir discrétionnaire est le plus courant au niveau de l'accueil et de la zone d'entrée du *Jobcenter* et de l'*Arbeitsagentur*. Il est plus rare en France, car si des agents en CDD sont spécifiquement postés en accueil, la plupart des conseillers y effectuent aussi quelques heures par semaine. Ils y importent leur habitude d'interpréter les situations et d'inventer des solutions pour les situations sans prescription identifiée.

Face à une personne reçue, les conseillers ont deux tâches. La première consiste à proposer des engagements que prendrait le chômeur afin de mettre fin à sa situation. Il s'agit d'une activité purement langagière de qualification, qui consiste à formaliser une situation, proposer un diagnostic, suggérer des scénarii de retour à l'emploi ou avancer des solutions permettant de lever les obstacles qui empêchent la personne d'exercer une activité professionnelle⁴. Cette première dimension est soumise au risque du malentendu ou de l'incompréhension. Mais les conseillers s'engagent aussi dans une activité de distribution de ressources, soit par le biais de l'informatique (où elles sont recherchées sur des plateformes numériques spécifiques et agréées) ou de la main à la main, en distribuant des papiers, des post-its, des feuilles de cahier arrachées sur lesquelles ont été inscrits quelques mots (une adresse, un contact...) ou des brochures. C'est cette dernière forme que prend le dispositif de cumul, à disposition des conseillers pour les distribuer aux chômeurs (illustration 2)

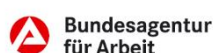
¹ Hadrien CLOUET et Alice LAVABRE, « Faire justice ou s'ajuster ? Mobilisations du registre de l'injustice dans des institutions de soutien aux chômeurs, en France et en Allemagne », *Revue d'Allemagne et des pays de langue allemande*, 2018, vol. 1, n° 50, pp. 73-88.

² Pierre BOURDIEU, *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil, 2002, p. 159.

³ Agente d'accueil (non-identifiée, l'interaction était trop courte), *Jobcenter*, Sarre, 03/12/2015.

⁴ Didier DEMAZIÈRE et Marc GLADY, « Introduction », *Langage et société*, 2011, vol. 137, n° 3, pp. 7-15.

Illustration 2 : Brochures d'explication du cumul (en circulation sur les terrains)



Darüber hinaus wird ein weiterer Teil nicht angerechnet:

- Vom Bruttoeinkommen zwischen 100,01 bis 800 Euro sind 20 Prozent frei,
- vom Bruttoeinkommen zwischen 800,01 und 1200 Euro sind nochmals 10 Prozent frei. Wenn Sie ein minderjähriges Kind haben oder mit einem minderjährigen Kind in Bedarfsgemeinschaft leben, erhöht sich der Betrag von 1200 auf 1500 Euro.

Beispiel:
Sie haben 1500 € Brutto-Einkommen. Angenommen, nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen würden 1200 € verbleiben:

Davon bleiben frei:	100,00 €
Von 100,01 bis 800 € = 700 € bleiben zusätzlich 20 % frei =	140,00 €
Von 800,01 bis 1200 € bleiben nochmals 10 % frei, also 400 / 10 =	40,00 €
Zusammen bleiben frei und werden nicht angerechnet =	280,00 €

Bei höherem Nettoeinkommen (bis 1500 €) und einem minderjährigen Kind können maximal nochmals 30 € Freibetrag hinzu.

Üben Sie eine geringfügige Beschäftigung aus (bis 400 €), dann zahlen Sie in der Regel keine Steuer und keine Sozialversicherungsbeiträge. Vom Einkommen können dann abgezogen werden:

Die Pauschale von	100,00 €
Dazu 20 % von verbleibenden 300 € =	60,00 €
Das ergibt als Freibetrag:	160,00 €

Zum Kinderzuschlag für gering verdienende Eltern ohne Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung siehe Punkt 2.



■ mit. Brutto-Nebeneinkommen	860
■ Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag (Sokl. V)	ca. - 103
■ Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung ¹	ca. - 163
■ Fahrtkosten für 10 Fahrten mit je 10 Entfernungskilometern à 0,30 Euro	- 30
mtl. Netto-Nebeneinkommen	ca. 564

¹ Personen, die Arbeitslosengeld erhalten und weniger als 15 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, müssen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen; sie sind versicherungsfrei.

Was wird angerechnet?

Auf das Arbeitslosengeld wird Nebeneinkommen angerechnet, wenn es den Freibetrag übersteigt.

- Vom Nebeneinkommen wird immer ein Freibetrag in Höhe von 165 Euro monatlich abgezogen.

Beispiel 2	
	Euro
■ Netto-Nebeneinkommen	300
■ Zu berücksichtigender Freibetrag	- 165
Anrechnungsbetrag	135

- Ein zusätzlicher Freibetrag kann berücksichtigt werden, wenn Sie in den letzten 18 Monaten vor Beginn des Arbeitslosengeldes neben einem Versicherungspflichtverhältnis mindestens 12 Monate eine Nebenbeschäftigung ausgeübt haben. Die Höhe dieses zusätzlichen Freibetrages richtet sich nach dem durchschnittlichen Einkommen, das in den letzten 12 Monaten vor dem Anspruch auf Arbeitslosengeld erzielt wurde, beträgt jedoch mindestens 165 Euro monatlich.



REPRENDRE UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SANS PERTE DE REVENU

→ Ces dispositifs concernent les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), qui reprennent une activité professionnelle salariée ou non.

En cas de reprise d'une activité salariée ou non, il peut vous être versé :

- L'ARE (aide au retour à l'emploi), qui peut-être cumulée avec votre rémunération sous certaines conditions.
- Une aide différentielle de reclassement (ADR), qui peut être versée, si la rémunération du nouvel emploi est inférieure à celle du précédent (baisse minimum de 15 %).

En cas de perte de l'emploi repris, le versement de l'ARE peut être repris. À l'épuisement de vos droits, un reclassement pourra être possible sous certaines conditions.

CUMUL DE L'ARE AVEC UNE RÉMUNÉRATION

En cas de reprise d'une activité professionnelle salariée ou non, le versement de l'ARE est en principe suspendu. Cependant, si l'activité reprise est de courte durée ou réduite, l'allocation de chômage peut continuer à être versée.

→ Quelles conditions ?

- Vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi et actualiser chaque mois votre situation.
- 70% du salaire mensuel de l'emploi repris sera déduit du montant de votre allocation mensuelle. Le cumul de votre salaire de l'emploi repris et du complément d'allocation ne pourra pas dépasser votre ancien salaire qui a servi au calcul de votre droit.

→ Quel montant d'indemnisation ?

L'ARE est versée mensuellement, déduction faite d'un certain nombre de jours non indemnisables dont le calcul correspond à votre rémunération.

Les jours non indemnisés ne sont pas perdus : la durée de l'indemnisation est prolongée d'autant.

Sources : Bundesagentur für Arbeit, brochure *Allocation-chômage II / aide sociale*, 2007 ; brochure *Choses à savoir à propos du revenu complémentaire*, mars 2014; Pôle emploi, brochure *Vous reprenez une activité*, octobre 2014.

Les conseillers revendiquent la dimension discrétionnaire de leur emploi. Elle constitue un *ethos* collectif du placement, produit par l'organisation du travail et l'inculcation progressive de schèmes collectifs. Ce terme, repris à Max Weber et à Norbert Elias¹, désigne un système de valeurs et des représentations professionnelles partagées. La confrontation à des épreuves

¹ Voir respectivement Max WEBER, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Jean-Pierre GROSSEIN (trad.), Paris, Gallimard, 2003. et Norbert ELIAS, *La société de cour*, Paris, Flammarion, 1985.

semblables diffuse auprès des praticiens un mode de conduite singulier, ou, dit autrement, une éthique non-intentionnelle¹. En l'occurrence, le pouvoir discrétionnaire est présenté comme la condition nécessaire de deux postures professionnelles : le « mythe structurant »² selon lequel ils arbitrent les rapports de force entre employeurs et chômeurs et la tentative permanente de juguler le malentendu social autour de leur mandat.

Les conseillers revendiquent tous une position particulière sur le marché, à équidistance des chômeurs et des employeurs. Ils développent un récit parsemé d'affrontements vis-à-vis des « mauvais chômeurs » et des « mauvais patrons ». En charge de maintenir l'ordre et l'intérêt général sur le marché de l'emploi, ils exercent une tâche à dimension morale. Elle consiste à identifier et promouvoir les « clients idéaux »³, pour les conduire à se rencontrer.

Entretien, Anna, ingénieure de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 05/12/2015

« CONSEILLÈRE – *Le travail ici, c'est simple : on doit permettre aux chômeurs motivés de trouver des employeurs motivés. Faut faire le ménage entre ceux qui font rien, de chaque côté hein, y a pas plus de chômeurs fainéants que de patrons tricheurs. Mais y en a, une certaine proportion, et nous on doit se déplacer au milieu. On met des règles quoi, pour que ce ne soit pas le chaos sur le marché, avec des gens qui font tous n'importe quoi. C'est nous qui mettons les règles, bien sûr on a des consignes, mais bon, au quotidien, on doit faire ce qui semble normal et juste. On doit dire stop à des employeurs, et stop à des chômeurs.*

CHERCHEUR – *Et quand est-ce que tu dis stop ?*

CONSEILLÈRE – *Ben ça... c'est au feeling. Bon on a la loi hein, les discriminations, tout ça... Mais c'est plus général, si je trouve qu'un employeur abuse, ou qu'un chômeur exagère, ben mon boulot c'est de leur dire qu'il faut être plus conciliant ».*

Cette revendication d'un traitement symétrique se heurte à l'asymétrie des moyens coercitifs, hors cas pénalement répréhensible : le verbe est mobilisé face aux employeurs, le verbe et la force sont additionnés face aux demandeurs d'emploi⁴. L'asymétrie est redoublée à Pôle emploi et à l'*Arbeitsagentur* par une mise à distance des « travailleurs sociaux », soupçonnés de passivité vis-à-vis des requérants. L'absence d'instruments coercitifs entre leurs mains ou leur refus présumé de s'en servir, est à la base d'oppositions affirmées des conseillers vis-à-vis de « *travailleurs sociaux qui sont sympas, mais bon quand ils arrivent à rien avec quelqu'un, ils l'envoient à bibi, parce qu'ici on va serrer les boulons* »⁵ ou d'« *assistants et*

¹ Pierre BOURDIEU, *Questions de sociologie*, Paris, Les Éditions de Minuit, 2002.

² Michael LIPSKY, *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*, op. cit.

³ Erving GOFFMAN, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1968.

⁴ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996, p. 62.

⁵ Entretien, Umara, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/08/2014.

assistantes sociales, qui eux ne font que écouter les gens, les laissent parler, mais après ils leur donnent juste un prochain rendez-vous et remplissent des papiers à leur place »¹.

La seconde raison de défendre leur discrétion professionnelle est rapportée au sentiment de malentendu social sur le mandat. Le terme même de placement prête à confusion en France, car les conseillers mettent en relation des offres et des demandes et ne souscrivent pas de contrats de droit privé pour faire entrer un individu dans un établissement. « *Moi je ne place pas les gens, je leur propose des offres et je vérifie après* », confirme Mathias². En Allemagne, en revanche, l'activité de placement est intitulée *Vermittlung*, c'est-à-dire intermédiation. Au-delà des malaises sémantiques, les conseillers sont tous traversés par la conviction d'exercer une « mission impossible », dont l'objectif ne peut qu'être plus ou moins approché³. En effet, ils n'ont aucune prise sur le niveau des emplois et sont pourtant jugés à partir d'exigence en termes de chômage, aussi bien par les pouvoirs publics qui « *nous demandent de réduire le chômage, comme si on était à la place des employeurs* » que par les usagers qui « *espèrent qu'on trouve du travail même quand y en a pas* »⁴. Avetis explique en riant avoir appris un dicton dès son arrivée dans le *Jobcenter* de Sarre : « *la personne capable n'a pas besoin de placement et le placement ne peut rien pour la personne incapable* »⁵. Les conseillers essaient toutefois de dissimuler ce « secret inavouable », incompatible avec la mise en scène du collectif auprès des publics et le maintien de sa légitimité professionnelle⁶. Pour cela, ils multiplient les pratiques à la marge via l'outil informatique⁷. Ils bricolent ainsi dans différentes directions, y compris avec des pratiques officiellement prohibées mais consensuelles. Jennifer résume la nécessaire transgression du mandat :

Discussion avant un entretien, Jennifer, Seine-Saint-Denis, 07/08/2014.

« *CONSEILLÈRE – Si on se contente de mettre des gens en lien avec des offres, on n'arriverait à rien. Ce serait facile hein, on est devant l'ordi, on accueille des DE, on leur dit voilà, y a ces offres-là, ah ça correspond pas, tant pis, à bientôt. Et puis on finit avec 10 millions de chômeurs. Non c'est pas possible. Donc oui, on est obligé... d'improviser, d'essayer des trucs. Les collègues ils rafraîchissent les offres pour les faire apparaître même si les DE veulent que les offres depuis 24 heures, par exemple, même si on n'a pas vraiment le droit. Ou bien, on appelle les employeurs pour discuter le contenu des offres pour être sûr qu'elles*

¹ Entretien, Sabine, *Arbeitsagentur*, Sarre, 13/11/2015.

² Discussion au déjeuner, Mathias, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 13/05/2014.

³ Robert CASTEL, « Préface », in *Le Coeur à l'emploi*, Syllepse.

⁴ Discussion au guichet, Stéphanie, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 10/04/2014.

⁵ « *Wer was kann, der braucht keinen Vermittler, und wer nix kann, dem hilft auch kein Vermittler* », discussion avant un entretien, Avetis, *Jobcenter*, Sarre, 15/12/2015.

⁶ Erving GOFFMAN, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1973.

⁷ Jean-Marie PILLON, « Hiérarchiser les tâches, classer les chômeurs. La gestion du chômage assistée par ordinateur », *Réseaux*, 2016.

apparaissent bien aux chômeurs. Et aussi, ou bien on discute le profil des chômeurs avec eux, on reste pas juste à observer les DE qui sont mal partis, en se disant tant pis pour lui, on en parle, on dit qu'il faut reprendre le profil, en rediscuter...

CHERCHEUR – Avec les offres raisonnables tu veux dire ?

CONSEILLÈRE – Ah non non ! Moi c'est simple, j'ai jamais vu utiliser l'ORE [offre raisonnable d'emploi]. Ou maximum, 1 fois ou 2 par an. Faut vraiment que les chômeurs ils emmerdent un collègue pour qu'on en arrive là. Non c'est extrêmement rare, ça se joue pas... sur l'ORE. Ça se joue en discutant posément, sur comment on fait des efforts afin de retrouver un job, sans compter le pourcent du salaire qu'il faudrait baisser ou le kilomètre où il faudrait aller ».

Les conseillers sont donc autonomes dans un cadre contraint. Ils décident librement du contenu langagier des interactions, développent des recommandations ou assument des injonctions sans observation ni contrôle. Ils manipulent à leur convenance les différents supports écrits distribuables. La mise en circulation des dispositifs de cumul emploi-chômage repose exclusivement sur leur volonté.

2) Une mise en circulation contrariée par la division du travail

Si le dispositif de cumul appartient aux outils discrétionnaires distribués par les conseillers à leur convenance, cette distribution n'est pas courante dans les quatre agences. La mention de l'indemnisation différentielle par les conseillers, de leur propre chef, sans demande des chômeurs, ne concerne que 11 entretiens sur les 309 suivis. Ces cas sont eux-mêmes répartis de manière précise. Ils sont concentrés auprès de certains types d'agents qui partagent une même expérience du métier. Cette expérience dépend de la place des agents dans le processus général de travail des agences et de leur trajectoire professionnelle.

Ainsi, la circulation du dispositif dépend des organismes observés et notamment de leur organisation du travail. Pour exposer ce lien entre l'organisation du travail et la mobilisation du dispositif de cumul, nous aborderons successivement la division verticale et horizontale du travail. La première divise les conseillers entre un groupe susceptible de mentionner le dispositif de cumul et un groupe qui le rejette hors de ses pratiques professionnelles. La seconde divise les conseillers entre un groupe qui tire des profits symboliques ou moraux à utiliser le dispositif dans son travail quotidien et un groupe qui n'y voit aucun avantage. L'articulation de ces deux divisions du travail permet d'identifier des « luttes de juridiction » autour du dispositif de

cumul¹. L'étude de ces luttes fait émerger les types de conseillers qui s'emparent effectivement du dispositif : les agents recrutés après la fusion entre ANPE et Assédics à Pôle emploi et les conseillers situés aux échelons les plus bas du travail en l'*Arbeitsagentur* – alors qu'aucun n'en fait usage en *Jobcenter*.

Au cours des années 2000, des bouleversements organisationnels ont remis en jeu les mandats et les représentations que les conseillers entretenaient d'eux-mêmes. Ce travail est centré sur l'activité d'intermédiation, mais une restitution des points de vue des différents conseillers permet d'éclairer la place de cette activité particulière dans les agences. Derrière les badges et les rattachements institutionnels communs, le groupe professionnel des conseillers est un « conglomérat de segments en compétition et en restructuration continue », identifiable par la présence ethnographique². Sur chaque site, différents salariés exercent en effet des tâches singulières, plus ou moins généralistes, parfois échangeables et parfois spécialisées. Que les intitulés de poste soient homogènes comme en France (« conseillers à l'emploi ») ou variables comme en Allemagne (« conseillers placement », « conseillers indemnisation »...), des groupes de pratiques sont stabilisés et affectés à certaines personnes, organisés selon une division du travail singulière. Or, pour les conseillers, le dispositif de cumul est parfois difficile à situer au sein de cette division du travail.

Le premier type de division du travail est horizontal. Il organise un ensemble de solidarités entre les responsables de différentes activités, à un même niveau hiérarchique³. Les conseillers d'intermédiation et les conseillers d'indemnisation accomplissent ainsi des tâches différentes (encadré 6) ; mais ils sont liés dans leur activité. Ils travaillent à partir des mêmes publics et les conséquences de leurs actions se reportent sur les collègues. Mais la division horizontale neutralise le dispositif de cumul chez de nombreux agents, car certains conseillers en intermédiation voient dans le cumul un outil d'indemnisation, tandis que des chargés d'indemnisation voient dans le cumul un outil d'intermédiation. Cette neutralisation joue de manière totale dans les deux organismes allemands. Mais à Pôle emploi, certains conseillers y échappent, par leur positionnement spécifique dans la division verticale du travail : les conseillers arrivés après la fusion (les plus récents en poste et donc souvent les plus jeunes), des

¹ Andrew ABBOTT, *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press, 1988.

² Rue BUCHER et Anselm STRAUSS, « La dynamique des professions », in *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, p. 68.

³ Emile DURKHEIM, *De la division du travail social*, PUF, Quadrige, 2013.

conseillers français titulaires des deux activités (« en double compétence ») et certains anciens conseillers d'indemnisation peu sûrs d'eux dans la tâche d'intermédiation.

Encadré 6 : La professionnalisation de l'intermédiation

Le métier de placement ne se clôtura que tardivement sur lui-même pour désigner une pratique singulière¹. Il fait l'objet d'une professionnalisation tardive, aux contours toujours régulièrement renégociés². Alors que les premiers bureaux de placement ouvrent au début du XX^e siècle, les services publics d'intermédiation sont composés jusqu'aux années 1980 d'individus aux professions floues.

Lorsque l'ANPE est créée, en 1967, les prospecteurs-placiers (en charge de récolter des offres et placer les chômeurs) sont directement embauchés par les directions locales. Ils proviennent généralement du secteur privé. Les cadres sont issus de mises à disposition depuis le ministère du travail, tandis que 40 % du personnel sont des fonctionnaires, leurs autres collègues ressortissant du statut de contractuel³. Le placement ne repose pas sur une pratique professionnelle spécifique. Il résulte de la débrouillardise des conseillers à partir des réseaux qu'ils ont tissés dans une carrière professionnelle antérieure⁴. À partir de 1981, le processus de professionnalisation du placement est enclenché, via la mise en place d'un statut pour les contractuels de droit public, et l'ouverture de concours spécifiques au cours de la décennie. En 1990, les conseillers constituent une profession avec comme mandat l'intermédiation entre offres et demandes. La spécialisation est achevée en 2003, avec le recrutement des cadres essentiellement en interne – un encouragement aux « carrières » – et la fusion des trois statuts (assistant de gestion, conseiller adjoint, conseiller de l'emploi) en un unique poste de conseiller à l'emploi⁵.

En Allemagne, la trajectoire de professionnalisation du placement suit les mêmes tendances et épouse la même chronologie, malgré l'histoire plus longue de l'intermédiation publique. En 1927, à la création de l'Office de placement du Reich, les 14 612 salariés sont recrutés dans les offices de placement déjà existants, au niveau des municipalités ou des *Länder*⁶. Ils disposent de formations tout à fait hétérogènes, suivant les préférences politiques de chaque collectivité. Plusieurs milliers d'agents étaient en outre recrutés de manière saisonnière pour accompagner les cycles économiques de l'emploi et du chômage. La rupture national-socialiste dans les objectifs du placement et la violente purge de l'Office a annihilé toute professionnalité naissante. À la reconstitution d'un Office fédéral en 1952, la part de fonctionnaires s'accroît jusqu'aux années 1970, en même temps que le placement occupe une proportion de plus en plus grande du temps de travail. En effet, le plein-emploi conduit à licencier les auxiliaires de l'Office, tandis que les dirigeants craignent que des placeurs sous contrat de droit privé n'aillent vendre leur service dans l'économie privée pour de meilleurs salaires⁷.

Ce n'est toutefois qu'au début des années 1980 qu'une formation professionnelle collective est mise en place pour les salariés de l'Office de placement. Jusqu'alors, les agents de placement public ne partageaient pas de formation professionnelle collective (*Ausbildung*). En Allemagne, ils ne correspondaient donc pas à un métier, mais plutôt à une activité. La

¹ Eliot FREIDSON, *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984.

² Lynda LAVITRY, « Les conseillers à l'emploi : de la construction d'une profession à des 'figures' de conseillers ».

³ Myriam CHARLIER, *Analyse de la formation d'une profession : processus et éléments de reproduction : l'exemple des opérateurs de l'emploi*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nancy 2, 2002.

⁴ Jean-Marie PILLON, *Les rendements du chômage. Mesures du travail et travail de mesure à Pôle emploi*, Paris Ouest Nanterre, Thèse de sociologie, 2014, p. 91.

⁵ Lynda LAVITRY, *La morale de l'emploi. Les coulisses de l'État Social Actif*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Aix-Marseille, 2013.

⁶ Stefan FRANK, *Anpassungen der deutschen Arbeitsverwaltungen und Arbeitsmarktpolitik 1927-2005. Pfadabhängigkeit und Reformen*, University of Bamberg Press, 2008.

⁷ *Die Arbeitsverwaltung in der Bundesrepublik Deutschland*, SEAD-BA, 1962.

professionnalisation de l'activité est progressive. Une formation spécifique a été créée à l'école de l'Agence fédérale du travail, pour construire et diffuser une image de la profession. À partir des années 1980, cette homogénéisation s'est diffusée dans une homogénéisation des pratiques professionnelles vis-à-vis des chômeurs, avec des déroulés d'entretien type et des sujets systématiquement abordés. La professionnalité a ensuite été bousculée par les réformes Hartz. En 2005, la formation « accompagnement au travail » (*Arbeitsförderung*) est supprimée, au profit des *Bachelor* « conseil orienté vers la reprise d'activité et *Fallmanagement* » ou bien « management du marché du travail »¹. Plus généralement, la focalisation sur les questions de droit et d'administration est évincée par une concentration sur l'économie, notamment l'économie du travail, et les dispositifs d'accompagnement. Ainsi, l'application réglementaire est effacée derrière le travail de diagnostic vers l'emploi². En outre, après les lois Hartz, le personnel recruté est notamment concentré sur l'activité de placement. Depuis cette époque, une nouvelle division du travail est introduite entre l'accompagnement des chômeurs, d'un côté, et la récolte d'offres d'emploi auprès des employeurs, de l'autre – contrairement à Pôle emploi, où la spécialisation dans l'une ou l'autre des tâches n'exclut pas d'accomplir les deux activités chaque semaine, dans des proportions variables.

Les agents de placement en Allemagne sont toutefois dans une tension similaire à celle du cas français, face à leurs collègues en charge de l'indemnisation. Elle est même encore plus vive, car les conseillers ne sont pas polyvalents. L'indemnisation et le placement sont cloisonnés. Chacun est effectué par des conseillers spécialement affectés, mieux rémunérés que leurs collègues de l'entrée et de l'*Eingangszone*. L'activité de placement est positionnée hiérarchiquement par rapport à d'autres conseillers, contrairement au cas français.

En Allemagne, les métiers de placement et d'indemnisation sont totalement séparés, aussi bien en *Arbeitsagentur* qu'en *Jobcenter*. Ils sont assurés par des professionnels distincts. Or, ce dédoublement du mandat d'accompagnement des chômeurs frappe de plein fouet le dispositif d'incitation monétaire à la reprise d'un emploi. La plupart des conseillers placement estiment en effet que l'explication d'un schéma d'indemnisation ne relève pas de leur compétence. Les calculs prévisionnels, l'évaluation des taux, l'actualisation de la réglementation, constituent des pratiques à propos desquelles ils se sentent incompetents, et sur lesquelles ils ne désirent pas engager leur parole. La règle d'incitation au chômage atypique ne cadre pas avec la « dignité de métier » en placement³. La recherche conjointe d'emploi s'effectue donc en l'absence de toute référence à elle. La rationalisation du temps des entretiens renforce encore la réticence à se saisir d'un outil qui n'appartient pas à sa palette professionnelle, par crainte de dilapider le temps imparti au placement et de « l'offrir » à des conseillers en indemnisation.

Discussion après entretien de suivi, Franz, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/12/2015

¹ Christopher OSIANDER et Joß STEINKE, « Street-level bureaucrats in der Arbeitsverwaltung. Dienstleistungsprozesse und reformierte Arbeitsvermittlung aus Sicht der Vermittler », *IAB-Discussion Paper*, 2011, n° 15.

² Susanne KOCH, Peter KUPKA et Joß STEINKE, *Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitslose*, Bielefeld, Bertelsmann, IAB Bibliothek, n° 15.

³ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, op. cit.

« J'évoque pas ces histoires ici... il faut aussi laisser du travail aux conseillers de l'indemnisation [rires]. Plus sérieusement, je ne vais pas mettre le doigt dans les questions d'indemnisation, sinon ça va me bouffer tout l'entretien. Il faut être clair sur ce qu'on évoque à chaque moment. Ici, c'est le placement, et on a déjà jamais assez de temps, si en plus je fais de l'intermédiation... il ne faut pas compter sur les collègues de l'intermédiation pour faire du placement ! [rires] Mais c'est sûr que du coup, la franchise de 165€ par mois, ça sert juste aux gens à réfléchir chez eux, ou bien ça leur fait une bonne nouvelle quand ils vont au placement, ça sert pas à choisir quand on est ensemble dans un bureau, face à des listes d'emplois. Moi ça me sert à rien ».

Le schéma est le même en France depuis la constitution de Pôle emploi. Le projet initial du gouvernement consistait à fusionner les agents de placement à l'ANPE et les chargés d'indemnisation de l'Assedic en un seul « conseiller unique » polyvalent, doté de la double mission de contrôle et d'accompagnement. Cette orientation est abandonnée au profit du maintien de deux métiers différents, avec l'objectif de 25 % des agents polyvalents. Les entretiens de suivi (qui succèdent à l'entretien d'inscription) sont désormais assurés par les conseillers inscrits dans une filière « intermédiation ». Les agents de l'autre filière, « gestion des droits », assurent également une partie des entretiens d'inscription. La fusion au sein de Pôle emploi a conduit à la coexistence de deux cultures, sans hybridation des pratiques.

Les clivages professionnels se répercutent dans les usages ordinaires de la règle de cumul en France. En entretien, les conseillers passés par un parcours d'indemnisation le mentionnent généralement comme un outil de placement, et les conseillers formés au placement l'évoquent comme un outil d'indemnisation. Il n'est pas intégré aux logiciels professionnels de chaque profession, et leur est difficile à situer dans les clivages structurants. « *Pour moi, l'activité réduite, ça concerne l'accès à l'emploi, c'est pour motiver les gens, donc ça ne relève pas vraiment de mon périmètre, je sais bien calculer les implications, mais c'est vrai que je n'en parle pas trop en entretien* », précise Maude, gestionnaire de droits¹. En face, Jessica renvoie la balle vers les conseillers spécialistes de l'indemnisation. Elle pense au contraire que « *l'activité réduite, c'est une question de calcul des allocations, pour éviter que les gens perdent de l'argent s'ils retravaillent. C'est important, parce que moi ça me donne des marges plus grandes quand on regarde les offres, ça évite d'éliminer tout ce qui est moins payé que le dernier salaire. Mais c'est pas un argument a priori pour trouver du boulot !* »². De tels discours sont tenus par la moitié des conseillers. Les parcours professionnels pèsent sur le rapport à la règle de cumul, frappée d'une certaine indétermination : est-elle un outil pour

¹ Entretien, Maude, Pôle emploi, Yvelines, 03/09/2014.

² Entretien, Jessica, Pôle emploi, Yvelines, 15/09/2014.

orienter les comportements de la part des spécialistes du placement ou bien un outil pour mieux couvrir les chômeurs, à destination des spécialistes de l'indemnisation ? Ce doute explique la mention rare de la règle dans les échanges entre chômeurs et conseillers.

Le dispositif d'incitation n'est revendiqué par aucun agent comme son cœur de métier. Les rapports au placement, et donc à la position marchande des chômeurs, demeurent inscrits dans des trajectoires professionnelles et des anciennes juridictions, formellement éteintes mais toujours réactivées¹. D'un côté, les anciens agents de l'ANPE réfèrent leur activité à d'anciennes pratiques regrettées, dont la durée d'entretien est plus importante. Ils pointent régulièrement en entretien les faiblesses de leurs collègues entrés après la fusion ou bien les défauts de leurs collègues issus de l'Assédic, d'après eux faiblement dotés en compétences d'analyse du marché et de maîtrise de l'intermédiation. Ils soulignent la place exorbitante, à leurs yeux, qu'a pris l'activité d'indemnisation. Ils éprouvent le sentiment d'une déstabilisation de leur expertise du placement par la fusion, qui a subordonné la recherche conjointe d'offres à l'indemnisation. En temps de crise et face à des publics précarisés, la valeur relative du placement, inscrit dans l'anticipation à terme, s'est effondrée face à l'indemnisation, inscrite dans la survie immédiate². Les conseillers concernés incriminent à la fois la conjoncture et les formes organisationnelles. Mais cette difficulté à accomplir le métier est reconvertie en indifférence vis-à-vis de l'activité réduite, afin d'éviter de mêler les thématiques d'indemnisation à l'entretien.

Entretien, Jessica, Pôle emploi, Yvelines, 15/09/2014

« Le côté financier, c'est très important hein, mais le nerf de la guerre c'est la recherche d'emploi, la reprise d'emploi. Si on n'arrive pas à cadrer ça, on est mal parti. C'est du temps qui est important le placement, parce que si tu fais un mauvais diagnostic au début, on revoit la personne sur un jalon obligatoire quatre mois plus tard. Quatre mois, c'est énorme ! L'indemnisation elle dépend donc quand même du placement. Pourtant, on est mis en-dessous par les gens, et on peut comprendre, mais le premier entretien on parle que d'argent, d'indemnisation, parfois si y a du temps ensuite on fait du placement... Mais on est la troisième roue du carrosse désormais. Alors si en plus on remet les gens dans l'ambiance de l'indem' en parlant de l'activité réduite, c'est mort ! ».

Ce sont au contraire les conseillers Pôle emploi les plus favorables à la double compétence, à la maîtrise conjointe d'un volet indemnisation et d'un volet placement, qui

¹ Marnix DRESSEN, « Les identités professionnelles à Pôle Emploi en France chahutées par les restructurations liées au mouvement de centralisation/décentralisation », *SociologieS [en ligne]*, novembre 2014.

² Jean-François LAÉ et Numa MURARD, « L'argent, c'est du temps. L'expérience sociale de la pauvreté économique », *Terrains/Théories*, 2015, [en ligne], n° 1.

rappellent régulièrement aux publics l'existence du dispositif de cumul. Ils leur confient les brochures spécifiques ou le soulignent en fin d'entretien, lorsque les chômeurs échangent sur leur mode de recherche d'emploi. « *Moi je fais du placement et de l'indem, je me sens tranquille pour parler de l'activité réduite, je leur explique ce que ça fait aux revenus du mois, et en même temps je peux les guider sur le marché* », confirme Marjorie en entretien¹. Issue des services de support téléphonique, elle a opté pour la double compétence afin d'obtenir un statut et une reconnaissance professionnelle dans un univers où elle était débutante aussi bien en indemnisation qu'en placement. Les conseillers ne mettent en circulation le dispositif qu'à partir d'une certaine maîtrise des deux activités. Les plus jeunes, moins attachés aux professionnalités antérieures, et les conseillers des services les plus périphériques, qui ont vu dans la double compétence le moyen de progresser rapidement dans la hiérarchie interne, constituent les agents centraux de promotion du cumul.

La généralisation de l'exercice de l'entretien a conduit la quasi-totalité des conseillers à assurer des activités de face-à-face, qu'ils mènent des entretiens de suivi (pour les conseillers de placement uniquement) ou conduisent des entretiens d'inscription (imposés aussi aux gestionnaires de droit). Certains renâclent ouvertement face à cette pratique très éloignée de leur métier d'origine. Les conseillers indemnisation se sentent ainsi dépossédés de leur profession, et obligés d'exercer aussi un métier de placement :

Entretien, Daniela, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 08/09/2014

« Faire du placement, c'est pas ce que j'aime le plus... c'est pas ce que j'aime tout court d'ailleurs. En plus on n'a pas été accompagné au début, pour te dire, mes premières formations placement, je les ai faites en octobre, là, cette année, donc près de 2 ans et demi après... En indemnisation, c'est carré... Enfin, ça veut pas dire que le placement y a pas de règle, mais en indemnisation... y a pas de place pour l'empathie entre guillemets, y a pas de place... malheureusement c'est comme ça, c'est comme ça. En placement faut prendre en charge le vécu des gens. C'est quelque chose que je ne sais pas faire, moi. Et alors quand tu reçois quelqu'un et tu demandes à trois collègues placement ce qu'ils auraient fait, tu as trois réponses différentes : « moi je l'aurais envoyé en prestation », « mais non mieux vaut lui faire... », ça me semble un peu plus subjectif, c'est là que j'ai du mal. (...) En indemnisation c'est « tu as démissionné, point, tu as démissionné ». Quel que soit le conseiller indem' qui se charge du dossier. Ça dépend pas de la personne, si elle est moins dure, si elle est plus dure. C'est un manque d'équité le placement. C'est une activité qui me pose un petit souci. »

Ces anciens conseillers Assédic, attachés à leur expertise d'indemnisation, se saisissent parfois du dispositif de cumul. Il constitue l'occasion de démontrer leur « *ethos* de virtuosité »

¹ Entretien, Marjorie, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 04/09/2014.

avec les barèmes¹, et remplit l'entretien de recommandations ajustées. Ainsi, il répond au souci de délivrer des conseils sensés à la personne reçue, lorsque l'agent se sent illégitime dans le domaine de l'intermédiation. « *Moi j'en parle parfois un peu de l'activité réduite, au début des EID... mais j'en parle juste quand j'ai rien à dire quoi, histoire de faire bonne figure et raconter des choses sur lesquelles... je maîtrise, en cas de question !* », confie Maude à ce propos². Il correspond aussi à cette aspiration vers les instruments perçus comme « objectifs », et ne nécessitant que peu d'interprétation de la part des conseillers – à l'instar de l'insécurité juridique identifiée par Vincent Dubois chez les contrôleurs des allocations familiales, les gestionnaires de droit vivent une insécurité discrétionnaire dans le domaine du placement³.

Toutefois, ces clivages professionnels tendent à disparaître avec le renouvellement des postes, et la disparition progressive de la mémoire professionnelle des métiers antérieurs. Dans l'agence de Seine-Saint-Denis, la majorité des conseillers n'ont pas connu l'ANPE ou les Assédic. Aussi les discours nostalgiques de la professionnalité du placement sont-ils plutôt entretenus par les responsables d'équipe, dotés de plus d'ancienneté et tous issus de l'ANPE dans cette agence. Mais la dichotomie entre placement et indemnisation continue de faire de l'activité réduite une règle inclassable, assigné par les agents d'une filière à leurs collègues de l'autre filière.

La division du travail au sein des agences n'est cependant pas qu'horizontale, mais également verticale, entre différents niveaux hiérarchiques. Cette seconde division du travail s'articule à la première pour isoler des espaces au sein des organismes allemands, principalement dans l'*Arbeitsagentur*, où le dispositif de cumul est évoqué. Ces espaces ne correspondent pas aux entretiens de placement ou d'indemnisation, mais aux entretiens de pré-inscription, qui sont assurés par des individus situés à un autre niveau dans la division verticale du travail. Alors que les guichetiers sont également des conseillers dans le cas français (à l'exception de quelques agents contractuels à durée déterminée), ils constituent une profession à part dans le cas allemand. Cette professionnalité spécifique située à un autre niveau d'intervention que les conseillers d'intermédiation lève l'obstacle préalablement identifié à la circulation du dispositif de cumul, et conduit à sa diffusion par certains agents chargés de la pré-inscription, principalement dans l'*Arbeitsagentur*, où le barème est bien mieux assumé par les conseillers qu'au sein des *Jobcenter*.

¹ Nicolas DODIER, *Des hommes et des machines*, Paris, Métailié, 1995.

² Entretien, Maude, Pôle emploi, Yvelines, 03/09/2014.

³ Vincent DUBOIS, « L'insécurité juridique des contrôleurs des CAF. Une perspective sociologique », *Informations sociales*, 2005, vol. 6, n° 126, pp. 48-57.

Les guichets d'accueil sont structurés différemment en *Arbeitsagentur* et en *Jobcenter*. Ils sont nettement plus industrialisés en *Jobcenter*, où les agents sont protégés par un hygiaphone, positionné devant 40 places assises. Ils reçoivent les chômeurs via un système de tickets d'attente. À l'inverse, la salle d'attente de l'*Arbeitsagentur* est organisée autour d'un guichet ouvert, librement accessible après une simple file tenue à distance par un simple cordon, et doté de deux chaises pour les publics fragiles. La mise en scène de l'accueil redouble les hiérarchies symboliques et institutionnelles. Mais une fois franchi le seuil de l'accueil et obtenu une redirection, les nouveaux chômeurs se rendent en zone d'entrée, où des conseillers ont pour tâche d'enregistrer leur profil. Il s'agit d'un entretien spécifique à l'organisme allemand : ni calcul de droits, ni mise en relation avec des emplois, seule la constitution du profil s'y joue. Les agents y sont donc affranchis des professionnalités antagoniques évoquées précédemment.

La mobilisation du dispositif de cumul y est régulière, car elle est perçue comme un moyen indigène d'enrichissement des tâches. Durant ces entretiens, les conseillers posent une série de questions courtes aux chômeurs, notamment concernant l'emploi recherché, afin d'enregistrer les réponses et de les communiquer ultérieurement au conseiller. La description ou la promotion du dispositif de cumul ajoutent un peu d'incertitude et de surprise dans le travail quotidien, pour rompre avec la monotonie de l'enregistrement. Le dispositif représente une variation professionnelle appréciable aux niveaux inférieurs de l'agence, alors qu'il est désajusté par rapport aux exigences de la professionnalité dans ses niveaux les plus élevés.

Zone d'entrée, Florian, *Arbeitsagentur*, Sarre, 11/11/2015

« Je parle du cumul, parce qu'ici... on prend tout comme sujet, pour casser un peu la répétition, 'à combien de kilomètres de chez vous', 'quel temps de travail vous voulez'... Donc rappeler qu'on peut reprendre un emploi ça oblige aussi à calculer des choses sur le moment, donner des exemples. C'est comme quand on parle du droit du travail avec des gens licenciés, ça casse le train-train. On a un ensemble de sujets qu'on peut évoquer en plus de la tâche d'enregistrer, donc j'alterne, en général, je l'évoque auprès des gens les plus susceptibles d'être intéressés par le temps partiel, les femmes et les vieux ».

Mais une tension relie le dispositif de *Jobcenter* et celui de l'*Arbeitsagentur*, celle de la commensurabilité directe. La juxtaposition de deux régimes de cumul dans un même pays, et auprès de publics circulant d'un organisme vers l'autre, aiguise les comparaisons. Ces dernières tournent systématiquement en faveur de l'*Arbeitsagentur*, dont les barèmes sont plus généreux pour les petites sommes, et dont les gains sont visibles immédiatement. « *Moi je n'ai pas envie d'expliquer aux chômeurs qu'on va récupérer une partie de ce qu'ils gagnent au-dessus de 100€, alors que juste en face là-bas, ils peuvent garder jusqu'à 165€* », précise Hazal en

entretien, « même si au final les chômeurs en *Jobcenter* ils y gagnent plus, parce qu'ils peuvent tout additionner, sans la retenue au-dessus de 165€. Mais de toute façon, tout chômeur va dire que le traitement de l'autre côté est mieux ! »¹. Aussi certains conseillers de *Jobcenter* hésitent-ils à expliciter les barèmes, pour ne pas être contraints à défendre l'organisme sur ce plan là, surtout face à des chômeurs désappointés par leur arrivée en *Jobcenter*, qui vivraient cette dégradation supplémentaire comme un fardeau. À l'inverse, les conseillers d'*Arbeitsagentur* qui ne sont pas entrés dans la fracture juridictionnelle mentionnent le dispositif de cumul face à des publics potentiellement intéressés, « qui ne vont pas nous dire qu'ils seraient mieux en *Jobcenter* ! », conclut Franz².

B - Les orientations du cumul

Au sein même de la professionnalité des conseillers chargés des entretiens d'intermédiation, diverses identités professionnelles coexistent. Nous distinguons ainsi des pôles de perception chez les conseillers, afin de montrer le contenu de ces identités et ce qu'elles font au travail quotidien de leurs porteurs. Elles stabilisent des cadres cognitifs, grâce auxquels les conseillers combinent leurs dispositions personnelles et leur compréhension des attentes institutionnelles. Dit autrement, ils superposent leur « corps d'État » et leur « corps privé »³.

À partir de ces identités professionnelles, les conseillers donnent une impulsion individuelle au dispositif, une coloration qui dépend de leurs dispositions personnelles. Munis de l'indemnisation différentielle, ils promeuvent des transactions temporelles aux objectifs variables d'un conseiller à l'autre, selon la conception entretenue du mandat⁴. Ce faisant, ils influencent les orientations nationales de la régulation indemnitaire, en Allemagne ou en France, dans le sens d'une atténuation des orientations incitatives au niveau des guichets. Ils développent en effet des logiques spécifiques d'utilisation du dispositif de cumul. Lorsqu'ils s'expriment à son propos, ils substituent des préoccupations budgétaires, d'aide ou de contrôle à la logique d'incitation. Si les barèmes ont pour objectif d'inciter les publics de manière financière, les transactions temporelles auxquelles ils sont exposés au sein des agences ne reconduisent pas cette politique.

¹ Entretien, Hazal, *Jobcenter*, Sarre, 07/12/2015.

² Discussion après entretien de suivi, Franz, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/12/2015.

³ Vincent DUBOIS, *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*, op. cit.

⁴ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, op. cit., pp. 99-106.

Les identités professionnelles des conseillers peuvent être restituées à partir de trois formes idéal-typiques, qui orientent le rapport aux dispositifs d'indemnisation différentielle, et irriguent l'ensemble des pratiques professionnelles étudiées dans les quatre chapitres suivants. Après une explication des variables employées dans la typologie (1), nous expliquerons chacune des trois figures professionnelles dégagées et leur rapport singulier à la règle de cumul. D'abord, la figure rigoriste des ingénieurs de rendement est associée à un usage du dispositif à des fins de contrôle (2). Celle des managers sociaux, plus souple, est liée à une mobilisation du dispositif à des fins de gratification (3). La dernière figure, celle des retranchés désinvestis de leur activité, est corrélée à un oubli du dispositif (4).

1) Une tripartition identitaire

Au cours de l'enquête ethnographique, nous avons suivi 58 conseillères ou conseillers. En les écoutant parler, en les regardant réfléchir, en notant chacun de leurs gestes, nous avons pu opérer des recoupements autour de pratiques transversales, observées chez plusieurs individus. Ainsi, certains développaient des avis proches sur certaines thématiques, décrivaient leur emploi en insistant sur des épreuves identiques, se livraient souvent aux mêmes activités ou confiaient entretenir un rapport similaire à leur travail.

Or, pour restituer les pratiques des agents, les variations entre pays ou entre organismes ne suffisent pas. L'intelligibilité des variations interindividuelles ne peut apparaître qu'à condition d'opérer des tris et des classements, pour pointer ce que certains processus ont de partagé, et comment ils sont appropriés ou produits par des individus disposant de caractéristiques communes¹. À cet égard, le concept d'identité professionnelle et sa mobilisation comme variable de classement permet d'éclairer les phénomènes sociaux auxquels nous allons assister dans ce chapitre et dans les quatre suivants.

Cette typologie professionnelle a une visée descriptive². Elle fournit une grille de lecture contrastée, applicable à tous les terrains, au niveau national ou des organismes, afin d'alimenter la comparaison³. Tous les conseillers ne sont pas autant mobilisés dans l'analyse : certains

¹ Didier DEMAZIÈRE, « Typologie et description: À propos de l'intelligibilité des expériences vécues », *Sociologie*, 2013, vol. 4, n° 3, pp. 333-347.

² *Ibid.*, p. 336.

³ A l'instar de la méthode « des tas » chez Didier DEMAZIÈRE, Nadya Araujo GUIMARÃES, Helena HIRATA et Kurumi SUGITA, *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo. Une méthode de comparaison internationale*, op. cit.

conseillers recevaient moins de personnes, d'autres n'ont pas évoqué les temporalités les jours d'observation, tandis qu'un nombre variable de chômeurs ne se rendaient pas aux rendez-vous. Nous ne contrôlions donc pas l'ensemble des situations d'étude. Mais le choix d'une typologie facilite l'inférence de causalités dégagées par ailleurs. Elle n'appartient pas aux résultats analytiques, mais en constitue un auxiliaire afin d'aider la lecture, de permettre aux lecteurs des recoupements, et au chercheur des synthèses, lorsque tel ou tel phénomène est corrélé à un des types professionnels dégagés.

Pour isoler des figures dans cet espace continu, nous nous appuyons sur trois variables que nous avons distinguées *a posteriori* comme particulièrement opérationnelles afin d'opérer un découpage social des identités professionnelles. Des identités différentes et localisées se constituent à partir de ces trois tensions, qui révèlent la pluralité des vécus des conseillers au-delà de leur regroupement dans un même intitulé professionnel¹. Il s'agit de l'implication professionnelle (quel degré d'investissement dans le mandat, quelle séparation travail/hors travail ?), de l'ingérence dans le profil (comment sont accueillis les souhaits temporels initiaux des chômeurs ? Sont-ils mis en cause ?) ainsi que de la directivité vis-à-vis des publics (les recommandations sont-elles discutées ou imposées ?). Pour identifier ces différentes variables, nous avons croisé les pratiques de justice déclarées en entretiens de recherche et les pratiques de jugement observées durant les interactions de face-à-face². Nous travaillons sur des paroles au statut trouble, qui se réfèrent à des événements en partie reconstitués, parfois oubliés, d'autres fois affirmés. Aussi ne pouvons-nous pas décrire de manière détaillée le parcours de vie de chaque conseiller, mais restituer « un compte rendu argumenté de son monde personnel »³. Nous essayons d'atteindre le ressenti des conseillers, car il constitue la matrice à partir de laquelle ils agissent effectivement⁴.

Tableau 11 : Matrice des identités professionnelles

	Retranché	Ingénieur de rendement	Manageur social
Ingérence	Forte	Forte	Faible
Directivité	Faible	Forte	Faible
Implication	Faible	Forte	Forte
	↓	↓	↓
Logique de cumul	Indifférent	Contrôle	Aide

¹ A l'instar des médiateurs sociaux étudiés par DEMAZIÈRE Didier, « Médiation et médiateurs sociaux : entre nomination et professionnalisation », *Formation emploi*, 2004, n° 86, pp. 11-23.

² FASSIN Didier, « Charité bien ordonnée. Principes de justice et pratiques de jugement dans l'attribution des aides d'urgence », *Revue française de sociologie*, 2001, vol. 42, n° 3, pp. 437-475.

³ Didier DEMAZIÈRE, « À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés », *Langage et société*, 2007, vol. 3, n° 121-122, p. 97.

⁴ William Isaac THOMAS, *The Child in America: Behavior Problems and Programs*, Forgotten Books.

Nous distinguons ainsi trois identités professionnelles. Il s'agit des « managers sociaux », des « ingénieurs de rendement » et les « retranchés ». Ils sont associés à un système de stabilisé de normes concernant la relation à entretenir avec les usagers et les processus de négociation à mobiliser au cours de l'accompagnement. Ils constituent aussi des variables fortes pour expliquer les positionnements par rapport aux dispositifs de cumul entre emploi et chômage. Puis, dans les chapitres suivants, ils seront mobilisés pour expliquer certaines pratiques communes à plusieurs terrains, concentrées autour d'une même identité professionnelle.

L'approche typologique correspond aussi à une perception des conseillers les plus anciens, qui pointent unanimement une diversification des pratiques de leurs collègues, aussi bien à Pôle emploi (après la fusion entre ANPE et Assédics) qu'à l'Agence fédérale (après la subdivision entre *Arbeitsagenturen* et *Jobcenter*). Qu'ils jugent cela positif, au nom de la variété des habitudes professionnelles et des manières de voir ou qu'ils le critiquent, au nom de la dissolution de l'expertise professionnelle et de la menace sur l'égalité de traitement, ils pointent la pluralité des trajectoires. Ce discours est fort en *Jobcenter*, à cause de la coexistence entre conseillers de l'Agence fédérale, collaborateurs de la municipalité et salariés détachés des services publics. On le retrouve aussi à Pôle emploi, avec le choc des cultures ANPE et Assédics, présenté ici par un ancien conseiller de l'ANPE :

Entretien, Jonas, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Yvelines, 08/09/2014

« Avant quand on passait le concours à l'ANPE, ça permettait... Je sais plus, le niveau requis c'était bac +2, y avait de toutes les professions. Alors que maintenant qu'il y a plus ces concours, ils se basent plus sur des critères, en se basant sur des gens qui ont fait des RH, des trucs comme ça. On uniformise un peu plus ce que font les gens. Et puis ça change... y a le recrutement voilà, mais le fait que les anciens agents de l'ANPE ils faisaient 1 an de stage après, ils étaient beaucoup plus formatés qu'aujourd'hui. Ils devaient passer par telle ou telle étape, faire une présentation de dossier, tout ça, ils devaient présenter. Et je pense que c'était beaucoup plus cadré que ça ne l'est aujourd'hui où c'est moins cadré. Y a plus... de... d'hétérogénéité du métier, de ce que font les collègues, avec les post-fusions, que avec ceux qui étaient formés avant. »

Cette typologie des identités professionnelles s'inscrit dans la continuité de travaux antérieurs. Elle tente de renouveler différentes approches : celle de Yolande Benarrosh basée sur le don, dont les traces se font de plus en plus rares depuis la disparition de l'ANPE dans

Pôle emploi¹, et celle de Lynda Lavitry sur la polarisation des éthiques professionnelles, que nous souhaitons compléter avec une prise en compte des cas – nombreux – dans lesquels les conseillers ne s'inscrivent pas dans une éthique professionnelle et se replient hors de tout investissement. En outre, c'est chez les « survivalistes » de Celeste Watkins-Hayes² que nous trouvons une théorisation du désintéressement et du repli sur soi par des salariés qui se coupent des tensions subjectives qui traversent leurs collègues.

Ces identités professionnelles sont très genrées. En effet, les hommes sont répartis à égalité entre les trois classes. Ils sont autant retranchés, managers sociaux qu'ingénieurs de rendement (respectivement 7, 7 et 8 conseillers). En revanche, du côté des conseillères, les retranchées sont bien plus nombreuses, constituant presque la moitié de l'effectif. Les manageuses sociales arrivent derrière, comptant pour un tiers. Enfin, un cinquième se rattache aux ingénieurs de rendement. Les identités sont donc bien plus ségréguées chez les femmes, et égalitaires chez les hommes (tableau 12).

Tableau 12 : Genre et identité professionnelle (double entrée), en nombre

	Femmes	Hommes
Ingénieurs de rendement	8	8
Managers sociaux	12	7
Retranchés	16	6

Les femmes constituent la majorité des agents. Aussi peut-on observer le caractère inégalement genré des identités professionnelles. En effet, les ingénieurs de rendement constituent une catégorie presque paritaire. Elle est fortement masculinisée, mais la taille de l'effectif masculin contrebalance cet effet. Les managers sociaux sont essentiellement des femmes, presque aux deux-tiers. Enfin, les retranchés sont massivement féminins. Ces parcours de retrait de la profession concernent à 70 % des femmes sur les quatre sites (tableau 13).

Tableau 13 : Genre et identité professionnelle (triple entrée), en pourcentages

		Femmes	Hommes
<i>Ingénieurs de rendement</i>	43 %	22 %	41 %
<i>Managers sociaux</i>	47 %	33 %	32 %
<i>Retranchés</i>	73 %	44 %	27 %

¹ Yolande BENARROSH, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE: l'institution entre don et contrat*, op. cit.

² Celeste WATKINS-HAYES, *The New Welfare Bureaucrats. Entanglements of Race, Class and Policy Reform*, Chicago & London, The University of Chicago Press, 2009.

Lecture : 47 % des ingénieurs de rendement sont des femmes, 53 % sont des hommes. 20 % des femmes sont ingénieures de rendement, 34 % sont manageuses sociales, et 46 % sont retranchées.

Chacune de ces identités professionnelles est étroitement associée à un rapport spécifique au dispositif de cumul entre le chômage et l'activité. Alors que les managers sociaux défendent une perspective de gratification, leurs collègues ingénieurs de rendement promeuvent une optique de contrôle, et les conseillers retranchés professent explicitement leur indifférence vis-à-vis de ces questionnements. À chaque identité professionnelle sa raison de débouter la logique incitative au profit d'autres approches plus ajustées à leurs croyances.

2) Les ingénieurs de rendement, ou le cumul comme outil de contrôle

L'intitulé d'« ingénieurs de rendement » pour certains conseillers ambitionne de restituer les deux composantes-clé de leur identité professionnelle. D'abord, ces individus sont très attachés à l'efficacité de l'institution. Ils agissent au quotidien avec résolution et implication afin de la maximiser, d'où le terme d'ingénieur. Cependant, ils rapportent essentiellement cette efficacité à la satisfaction entrepreneuriale de pourvoi des offres, d'où l'importance de l'activité de placement. Ils sont répartis de manière assez uniforme entre les quatre sites, composant de 23 % (Pôle emploi, Yvelines) à 31 % (*Jobcenter*) des conseillers.

Tableau 14 : Répartition des « ingénieurs de rendement » entre sites

	<i>Jobcenter</i> (N=13)	<i>Arbeitsagentur</i> (N=16)	Pôle emploi (SSD, N=16)	Pôle emploi (Yv., N=13)
Ingénieur de rendement	4 (31 %)	5 (31 %)	5 (31 %)	3 (23 %)

Lecture : sur les 13 agents de *Jobcenter* suivis, 4 sont ingénieurs de rendement, soit 31 % d'entre eux. Les colonnes sont positionnées par ordre décroissant de pourcentage.

Les ingénieurs de rendement ont une posture d'ingérence initiale dans les choix des demandeurs. Ils la partagent avec les retranchés, mais elle se décline d'une manière tout à fait différente. Au lieu de redistribuer les choix par un codage discret et unilatéral, ils mobilisent le registre relationnel de l'intervention¹. Au nom d'intérêts supérieurs, notamment ceux de

¹ Lise DEMAILLY, *Politiques de la relation. Approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Presses Universitaires du Septentrion, Sciences sociales, 2008.

l'institution à laquelle ils adhèrent, ils discutent et contestent les choix initiaux d'inscription des personnes, même lorsque ces choix répondent à la législation en vigueur¹. Ils interprètent leur mission comme la tâche de remettre des offres pour garantir le fonctionnement du marché de l'emploi, sans forcément se restreindre aux offres souhaitées par les chômeurs. La demande sociale est donc subordonnée au mandat de l'institution.

Discussion avant un entretien à la Jobfabrik, Michael, ingénieur de rendement, Jobcenter, Sarre, 08/12/2015

« Il y a des gens qui sont complètement irréalistes. Ils me disent, 'pour 8,50€ [par heure], je ne vais pas travailler. Irréaliste. Bien sûr qu'ils vont travailler, moi je n'accepte pas qu'on s'inscrive en mettant n'importe quoi sur son profil ».

En revanche, ils sont extrêmement attachés au pourvoi des offres. Ils n'hésitent pas à manifester une contrainte explicite, des rappels à l'ordre ou des renvois aux règles légales. Toutefois, cette contrainte est présentée comme relevant de l'intérêt même des chômeurs. Les ingénieurs de rendement tentent ainsi d'aider certains chômeurs malgré eux-mêmes, et malgré leurs comportements déviants. Face aux « gentils » qui entretiennent un laxisme coupable, ils assument un rôle directif nécessaire :

Entretien, Melvin, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014

« Le vrai problème, c'est que les conseillers, ils sont trop gentils. Les gens ils prennent ça par-dessus la tête. Quand tu vois les magouilles... je comprends hein l'envie d'être gentil. Mais tu peux pas non plus tendre la main tout le temps à des gens qui ont pas envie, qui sont bien confortables et installés dans leur truc... ».

Ils exercent l'aspect coercitif de leur mandat sans le dissimuler ou l'exprimer de manière euphémisée. Ils adoptent occasionnellement une position de confrontation directe, en invalidant les souhaits des chômeurs, voire en les requalifiant de manière unilatérale. La demande sociale incarnée par le chômeur est subordonnée à l'expertise professionnelle portée par le conseiller. Mais cette directivité varie selon les catégories de population reçues et les prénotions développées par les conseillers à leur égard :

Discussion avant un entretien, Umara, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 11/08/2014

« Alors lui, il est pas venu je l'ai radié. Il a envoyé une justif... Et ben hop, on va le convoquer à nouveau ! Et s'il vient pas, c'est une radiation ! Et elle, pareil. Un an qu'on

¹ On retrouve cette posture chez Yolande BENARROSH, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE: l'institution entre don et contrat, op. cit.*

ne l'a pas vue ! Hop, 25 minutes parce que ça va me faire chier. Atelier RSA, qu'elle le veuille ou qu'elle le veuille pas. Ah, y a plus de place... Elle ira après le rendez-vous. C'est une glandeuse, pas foutue de faire un CV en un an. [Elle lui écrit un mail, avec en objet « Espace candidat », et en corps de texte « MERCI DE CRÉER VOTRE ESPACE CANDIDAT »] (...). Moi les RSA ça m'emmerde tu vois. Franchement, la moitié ils veulent pas travailler, alors on imagine hein, c'est pas top de travailler pour 900€, mais bon, il faut se bouger un peu quoi, ils me soûlent, les choses tombent pas du ciel. »

Cette directivité revendiquée est fondée sur la réactivation de la théorie du chômeur volontaire, privé d'emploi par ses propres exigences démesurées. Certaines situations de chômage sont ainsi décrites par les ingénieurs de rendement comme le produit de prétentions trop élevées par rapport à l'état du marché.

Entretien, Anna, ingénieure de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 05/12/2015

« Tous ceux qui veulent du travail ici en trouvent. La situation du marché du travail est tellement bonne ! Mais souvent, c'est du mauvais travail, c'est clair. Mais ça, c'est plus vraiment notre question, ça se joue ailleurs. Notre question c'est : back to work ! ».

Fortement investis dans l'activité d'intermédiation, les ingénieurs de rendement envoient régulièrement des offres d'emploi qu'ils estiment adaptées aux publics qu'ils suivent. Lors de la lecture conjointe de réponses envoyées par les demandeurs d'emploi aux courriels de leurs conseillers, nous pouvons observer des heures d'envoi tardives, vers 22 heures ou 23 heures. Autant d'indices d'un engagement important de la part de ces conseillers.

Ce groupe identitaire est en partie composé d'individus aux parcours « empêchés », pour reprendre le terme de Lynda Lavitry¹. Cela désigne des orientations accidentelles, c'est-à-dire un accès à la profession de conseiller suite à des échecs extérieurs, une nécessité financière ou un désir de changement. Parmi les circonstances qui les ont conduits à bifurquer vers les agences pour l'emploi, les arrangements familiaux, le poids des enfants ou les distances quotidiennes jouent un rôle déterminant. Beaucoup d'ingénieurs de rendement proviennent toutefois d'autres organismes d'accompagnement, et sont frappés par un décalage inattendu lorsqu'ils arrivent à Pôle emploi.

Entretien, Umara, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/08/2014

« CONSEILLÈRE – Je travaillais dans les ESAT [établissement ou service d'aide par le travail], pour les travailleurs handicapés. Ensuite... là j'avais une fille de trois ans, donc avec les horaires c'était impossible, donc j'ai passé le concours et j'l'ai eu. Donc je rentrée

¹ Lynda LAVITRY, *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*, PUF, 2015, pp. 34-38.

comme assistante de gestion moi. Après j'ai repassé le concours et je suis devenue conseillère. »

CHERCHEUR – *En quelle année ?*

CONSEILLÈRE – *Je suis rentrée en 2002. Ouais, avant je travaillais dans les cliniques du coup. Au début quand je suis arrivée moi, j'étais surprise hein. Y avait pas de pression à l'ANPE... C'était très léger, on gérait comme on l'entendait, moi je venais d'un truc cadré et rigide, j'ai découvert des collègues qui faisaient ce qu'ils voulaient toute la journée. Ça a un peu changé, maintenant on a la pression, on a des quotas à rendre, on est quand même surveillés. Enfin, vu que j'avais travaillé en ESAT, et bien j'ai été responsable pour les travailleurs handicapés dans les deux agences où j'ai travaillé. Ça a permis d'utiliser mon expérience d'avant. »*

Certains d'entre eux mettent en avant des parcours de carrière rétrospectivement cohérents. Dans ces cas, l'activité de conseiller à l'emploi est un objectif poursuivi depuis une longue durée. Ils affirment s'être orientés depuis la fin des études vers cette profession. Ils ont mené leur parcours diplômant avec l'objectif d'accéder à la fonction de conseiller. Ces orientations sont plus courantes en *Arbeitsagentur*, car l'organisme a développé des organismes universitaires de formation spécialisée.

Entretien, Anna, ingénieure de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 05/12/2015

« J'ai fait toute la carrière ici. Je suis rentrée en 1992 à l'Office, et j'y suis toujours, malgré tous les bouleversements. Je tiens le même cours ! Toujours fidèle au poste la Anna [rires]. Je suis passée de l'accueil, comme agent d'accueil là en bas, à avoir froid l'hiver dans les courants d'air, jusqu'à mon poste maintenant comme conseillère en placement. Je suis un peu l'exemple que quand on veut, on peut ! Ca fait donc... 22 ans, en montant petit à petit. »

Ces parcours « maison » sont spécialement concentrés dans l'*Arbeitsagentur*. La fidélisation des agents y est liée à la division du travail verticale entre plusieurs niveaux de poste et des perspectives de carrière qui conservent les individus.

Entretien, Anette, ingénieure de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 25/11/2015

« Moi j'ai tout fait ici. J'ai d'abord commencé avec 3 ans d'apprentissage en interne, dans l'agence. Enfin une agence voisine, un peu plus loin, à [40 kilomètres], ensuite je suis entrée au ServiceCenter [la plateforme de réponse téléphonique], et encore après 3 ans je suis passée conseillère, en placement. Pour cela j'ai encore suivi une formation, et à la fin il y avait 40 places ouvertes, avec un test d'entrée, on avait un oral, avec des responsables des agences ».

Les ingénieurs de rendement rejettent massivement la logique d'incitation. Ils prêtent cependant plusieurs vertus au dispositif de cumul, mais au nom d'une logique de contrôle. Ils voient dans le cumul un moyen d'éviter le travail non-déclaré. Plus soucieux que leurs collègues

d'identifier les fraudeurs, ils voient dans le cumul un mode de contrôle peu coercitif, qui rend le travail non-déclaré moins rentable, et aligne les comportements des allocataires sur l'*ethos* des ingénieurs de rendement. L'emploi à temps partiel n'est pas un problème social, ni un objectif de retour à l'emploi, mais une solution à opposer aux chômeurs soupçonnés d'exercer un emploi dissimulé. Lorsqu'ils se saisissent du dispositif d'indemnisation différentielle, ils entendent l'opposer à des publics jugés susceptibles de travailler sans déclaration officielle, que les règles de cumul pourraient dès lors retenir, face à la tentation de l'infraction.

Discussion avant un entretien, Melvin, ingénieur de rendement, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014

« L'enjeu principal de ce barème, c'est juste d'éviter que les chômeurs... ils n'aillent travailler chez un patron pour se faire de l'argent, et qu'on continue à leur verser des sous. Moi en tout cas c'est dans ces conditions que j'en parle, si je suspecte quelqu'un de vouloir travailler au noir, alors qu'il pourrait prendre un boulot à temps partiel. Ou la dernière fois, il y avait un type, chômeur, c'était clair qu'il avait fait de la peinture. Du coup je lui ai dit qu'il avait intérêt à déclarer un petit boulot dans le mois, sinon c'est fini, je le radie. Si on n'avait pas l'activité réduite, c'est sûr qu'on aurait plus de gens à radier. Et ça serait plus dur de les radier, alors que là, on sait qu'ils pourraient être dans la légalité sans perdre d'argent, donc c'est inadmissible ».

Quelle que soit la modalité du barème, avec un gain systématique à rendement fixe en France ou bien une franchise à rendement décroissant en Allemagne, ces conseillers les plus rigoristes et directifs cadrent le dispositif comme un instrument pédagogique de prévention des déviances. Contrairement au champ politique, la logique de contrôle ne s'applique pas exclusivement aux demandeurs d'emploi, mais englobe les agents patronaux.

Entretien, Anna, ingénieure de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 05/12/2015

« Cet instrument, c'est une question d'honnêteté par rapport aux autres chômeurs qui touchent une indemnisation, et une question d'honnêteté par rapport aux salariés. Il s'agit que tout le monde touche la même indemnisation pour le même travail : si on ne travaille pas ou peu, on touche tout, si on travaille un peu plus, on touche moins. Comme ça, cela évite que les gens travaillent sans rien en dire et gagnent plus que les autres qui sont dans la même situation. En plus... ben, ça évite de prendre des emplois à d'autres. Sinon, des employeurs en profiteraient pour attirer des chômeurs, les faire travailler au noir sans cotisation, et nous envoyer de nouveaux chômeurs à la place ! Donc là, les gens s'ils veulent travailler, ils le font dans les règles, on en a prévu pour eux : ils signent un contrat à temps partiel. C'est pour ça qu'on en parle souvent, de cet instrument, avec des chômeurs qui font des activités faciles à exercer au noir : des garçons de café, des gens en restauration, en jardinage... On leur dit 'vous savez bien, il y a un dispositif plus rentable que de travailler non-déclaré, donc si vous le prenez pas, on sera sans pitié' ! L'activité complémentaire, ça sert pour éviter que les gens fassent n'importe quoi ».

La logique d'incitation est écartée au profit d'une logique de contrôle, mieux en phase avec les attentes des conseillers. Cette logique ne requiert pas pour les conseillers d'explicitier le contenu détaillé des barèmes incitatifs : ils mentionnent uniquement l'existence d'une possibilité de cumul, car c'est bien la juxtaposition des statuts qui est recherchée, plus que la maximisation monétaire. Le dispositif ne joue pas un rôle d'incitation, mais il permet des interactions spécifiques qui durcissent le contrôle des illégalismes : « *sans ça, c'est sûr qu'on aurait le bras qui tremble avant de radier, si les gens devaient juste choisir entre travail au black et allocation-chômage !* »¹.

3) Les managers sociaux, ou le cumul comme outil de gratification

L'expression de « managers sociaux » vise à tenir les deux dimensions de cette identité professionnelle. Par « managers », nous entendons souligner leur concentration sur la conduite des publics reçus. Cela ne va pas sans influence, orientation ou injonctions. De plus, cela s'opère dans un cadre standardisé et rationalisé, d'où leur assimilation à des managers, en position de direction des conduites, loin des normes du travail social. Mais cette « expertise sur autrui » revendiquée en premier lieu pour décrire leur mandat s'accompagne d'un attachement aux souhaits des individus reçus². On les retrouve essentiellement en *Arbeitsagentur*, où ils représentent 44 % des effectifs, alors qu'ils sont bien plus rares sur le site de Pôle emploi en Seine-Saint-Denis, avec 19 % de l'équipe suivie.

Tableau 15 : Répartition des « managers sociaux » entre sites

	<i>Arbeitsagentur</i> (N=16)	Pôle emploi (Yv., N=13)	<i>Jobcenter</i> (N=13)	Pôle emploi (SSD, N=16)
Manager social	7 (44 %)	5 (38 %)	4 (31 %)	3 (19 %)

Lecture : sur les 16 agents d'*Arbeitsagentur* suivis, 7 sont managers sociaux, soit 44 % d'entre eux. Les colonnes sont positionnées par ordre décroissant de pourcentage.

Lors de l'inscription des demandeurs d'emploi, les managers sociaux se singularisent par leur non-ingérence. Ils acceptent généralement sans hésitation ni remise en cause les souhaits d'emploi des chômeurs. En conséquence, ils reportent dans le progiciel les propriétés

¹ Entretien, Melvin, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014.

² Léa LIMA, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droits et jugements*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2013.

d'emploi recherchées par les demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse d'un emploi à temps partiel ou à temps plein, mais aussi concernant le type de contrat ou encore le salaire. Adeptes d'une « directivité négociée »¹, contrairement aux retraits désinvestis ou aux ingénieurs de rendement prêts à prendre la main, ils relancent les usagers en cas d'incompréhension ou d'hésitation sur la traduction de leurs souhaits. La correspondance entre leur « offre de sens » et la « demande de sens » des chômeurs constitue à leurs yeux un objectif professionnel crucial. Ils s'efforcent de « faire avec » les souhaits des personnes². Leur intervention est donc bornée par le consentement du chômeur.

Le respect des propriétés d'emploi souhaitées est associé à une vision particulière des chômeurs, perçus comme des usagers ou des assurés présents pour obtenir une réparation grâce à leurs efforts et ceux des conseillers. Franz le démontre au début d'un entretien de placement : « *vous avez comme un accident de voiture : payé de l'argent, eu un accident, et maintenant nous devons tout réparer* »³. Toutefois, aucun conseiller ne rejette entièrement l'exercice d'une certaine contrainte ou l'imposition d'obligations aux chômeurs. Si ces derniers font évoluer le contenu de leurs engagements formels, les managers sociaux peuvent mobiliser leur autorité pour conduire le demandeur d'emploi à donner suite à ce qu'ils perçoivent comme ses vœux dûment enregistrés.

Discussion après un entretien, Günther, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 12/11/15)

« CONSEILLER – *Je veux que les gens trouvent leur voie. Le chômeur, son travail il le fait tout seul, je ne dois pas prendre de décision à sa place. Moi je dois aider à bien analyser l'environnement. C'est nécessaire quand on voit certains qui arrivent... Avec le processus de Bologne, tout le monde a des diplômes. Mais à mon époque, on devait s'en sortir seul plus tôt. Désormais, l'université c'est comme le Gymnasium, tout est cadré. Alors ils ne me croient pas, ils arrivent, demandent 3500€ bruts comme premier emploi, une voiture de fonction... Je dois leur ouvrir les yeux, et faire en sorte que d'eux-mêmes, ils formulent des choix réalistes.*

CHERCHEUR – *Donc tu... essaies de convaincre ?* ».

CONSEILLER – *Oui, c'est ça. Bon, naturellement, il y a de la contrainte, même si on essaie de pas trop en faire, et que moi je respecte toujours au mot près ce que les gens m'ont dit qu'ils voulaient. Mais si nous identifions une offre correcte et l'envoyons, le chômeur doit postuler. Et parfois nous apprenons via le service employeur qu'il ne s'est pas présenté... alors... on doit mener une petite discussion* ».

¹ Lynda LAVITRY, « Éthique de l'accompagnement et éthique du placement dans le suivi des chômeurs : une même impuissance ? », *Le sociographe*, 2016, vol. 2, n° 54, pp. 11-29.

² Bernard BALZANI, Mathieu BÉRAUD, Ali BOULAYOUNE, Sophie DIVAY, Anne EYDOUX et Annie GOUZIAN, *L'Accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*, Rapport final pour la Dares, 2008.

³ Entretien de placement, Franz, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 27/11/2015.

Ils font preuve d'un investissement important dans l'activité d'accompagnement. Ils dépassent les horaires alloués aux entretiens, acceptent les individus en retard, effectuent du temps supplémentaire de prospection d'offres non payé ou communiquent régulièrement leur ligne téléphonique aux usagers.

Entretien de suivi, Nassima, manageuse sociale, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 06/08/2014

« Voilà, vos vacances sont saisies, c'est ok. Et n'oubliez pas de pointer ! Voilà pour aujourd'hui. Et tenez, ma ligne directe [l'usagère quitte les lieux en remerciant par un geste de la main sur le cœur]. Elle c'est une gentille. Elle a toujours tout fait ce qu'on lui a demandé de faire, alors je lui file ma ligne directe, si jamais elle a un souci, elle m'appelle et on arrange direct tout ».

A l'instar des ingénieurs de rendement, ils affichent régulièrement des trajectoires homogènes et préparées en amont. Ces conseillers ont prévu dans leur jeunesse de s'orienter vers ce type de métier, au nom d'une « certaine conception des choses ». L'éthique associée à l'emploi de conseiller les a motivés à s'orienter vers des parcours d'études en fonction de leur ambition.

Discussion à la cantine collective, Joachim, manager social, Arbeitsagentur, Sarre, 19/11/2015

« C'est quand même une certaine... conception des choses, de travailler à l'agence fédérale. Enfin, pour moi quoi. C'est un boulot de... d'aide, d'accompagnement, d'améliorer les choses. C'est pour faire ça que je me suis orienté sans hésiter vers le diplôme d'accompagnement. Je voulais rentrer à l'office [ancien nom de l'agence fédérale avant les réformes des années 2000]. Donc j'ai tout fait pour, le diplôme, j'ai été admis, et j'ai pu effectuer le boulot qui m'intéressait, un boulot d'humain, et un boulot sur l'humain. Donc pour moi, les choses ont été simples, vraiment ».

Mais comme leurs collègues retranchés, une moitié des manageurs sociaux a vécu des parcours imprévus. Ils ont ressenti une envie confuse de changement professionnel ou une recherche d'opportunités. Cette recherche était associée à un équilibre entre plusieurs exigences, notamment « le social » et « l'entreprise ». Les fractions les plus « sociales » des anciens étudiants de gestion, et les fractions les plus gestionnaires des anciens étudiants dans le domaine social s'y retrouvent sur un compromis acceptable. La candidature auprès de l'opérateur public n'y est jamais qu'un choix parmi d'autres, souvent improvisé ou tenté sous l'émulation de collègues ou de proches.

Entretien, Loriane, manageuse sociale, Seine-Saint-Denis, 24/11/2014

« Moi je suis assistante sociale. Je travaillais en protection de l'enfance. Les horaires étaient vraiment compliqués, du coup, j'ai passé le concours comme ça avec une copine. Finalement à la fin c'est moi qui l'ai eu et pas elle... Comme j'avais travaillé pas mal dans le privé avant, parce qu'en fait j'ai fait des études de commerce, je travaillais chez Dunlop, après j'ai repris les études d'assistante sociale... Et du coup je me suis dit tiens ça va faire un bon truc entre le social et l'entreprise. C'est comme ça que je suis rentrée comme conseillère en 97, voilà, à l'ANPE ».

Ces parcours imprévus concernent essentiellement, du côté allemand, les anciens salariés des entreprises publiques. Ils mentionnent alors notamment leur souhait de changer de lieu de vie, de se rapprocher de leurs parents, de sortir d'une routine, d'apprendre un nouveau métier ou encore accentuer l'aspect relationnel de leur activité. Fabian raconte ainsi : *« je travaillais aux télécoms publiques. Je signais des papiers ou je validais des formulaires... J'en pouvais plus ! J'ai saisi l'occasion de la mutation ici, sans rien connaître. Pour voir des gens, parler avec des vraies personnes »*¹.

L'expérience du chômage constitue l'exemple paradigmatique de parcours imprévu. Elle a touché un tiers des conseillers de l'*Arbeitsagentur*, dont de nombreux managers sociaux. Elle constitue un argument de qualité professionnelle, par la proximité présumée avec les usagers qui se rendent à l'agence. Ces conseillers ont généralement accédé au poste grâce à l'intermédiation de leur propre conseiller personnel et tiennent des discours de gratitude envers eux. Ils croient profondément à l'importance d'un bon accompagnement. La sélection de futurs conseillers au sein des chômeurs repose sur des rites de cooptation qui font accéder au poste des personnes fidélisées et confiantes dans l'institution.

Entretien, Heike, *Arbeitsagentur*, Sarre, 07/12/2015

« Je suis pédagogue de diplôme. J'ai travaillé dans l'accompagnement social. Mais au bout d'un moment j'ai voulu suivre ma passion, je suis devenue indépendante, et j'ai ouvert un beau magasin de meubles. À cause de la situation économique en 2008, le magasin a fermé. Alors je me suis retrouvée chômeuse, et j'ai dû comprendre en une journée, j'avais 51 ans, que j'étais une vieille. J'avais étudié, mais pas vraiment de CV. Et le problème était l'âge, un critère de KO pour l'agence. J'ai été affectée directement à un projet 50+ pour les seniors, le projet pingouin. J'en rigole là, mais à l'époque, j'étais plutôt en train de pleurer. Quand on a beaucoup de connaissances, on ne peut pas les valoriser ici. Ça ne rentre pas dans l'ordinateur. C'est pour cela que je comprends très bien les clients qui viennent ici. Beaucoup de collègues n'ont pas cette expérience, ce que cela fait d'envoyer 100 lettres de motivation, et ce dont on a besoin pour y parvenir. J'avais une conseillère. Et je candidatais à tout. Une annonce est arrivée dans le [journal local], ils cherchaient des conseillers. La conseillère m'a convaincue, j'ai candidaté, ai été invitée à l'entretien d'embauche au centre régional. Ils faisaient des auditions collectives, à quatre en même temps ! C'était horrible.

¹ Entretien, Fabian, manager social, *Jobcenter*, Sarre, 17/12/2015.

Il y avait 250 candidatures, pour 40 retenus et 6 recrutements prévus. Je ne connaissais personne qui travaillait à l'Arbeitsagentur ou en Jobcenter. »

Leur rapport au dispositif d'indemnisation différentielle est en tout point similaire à la logique d'aide identifiée dans le champ politique durant les chapitres précédents. Les barèmes complémentaires se confondent dans leur esprit avec l'aide et le soutien¹. Lorsque le sujet du cumul entre chômage et emploi est abordé, ils s'en saisissent sous l'angle des gains financiers qu'ils octroient aux usagers. Il constitue à leurs yeux une garantie monétaire pour les publics, auxquels il confère des ressources supplémentaires. Ces conseillers associent la réduction des prétentions horaires à une garantie de revenus. Le cumul est donc ici un outil de politique sociale pour des individus en risque de paupérisation. À l'instar des ingénieurs de rendement, les conseillers ne rentrent pas dans le détail des barèmes techniques, car leur souci est de garantir aux chômeurs une hausse de leurs revenus plutôt que d'en calculer les montants exacts.

Discussion avant un entretien, Nassima, Seine-Saint-Denis, 13/05/2014

« CONSEILLÈRE – L'activité réduite, c'est un outil qui permet d'augmenter un peu le salaire des gens. En plus de leur alloc', ils gagnent de l'argent. Moi je trouve ça bien, ça permet d'offrir des vacances aux gosses, ça permet de boucler la fin de mois... Et on sait... enfin, un chômeur qui n'a pas d'argent, il a plus de mal. S'il est un peu confortable, il peut payer l'essence pour aller en entretien d'embauche, plein de petites choses comme ça...

CHERCHEUR – Du coup, tu en parles en entretien toi ?

CONSEILLÈRE – Ben, assez rarement quand même. C'est juste quand quelqu'un me dit, il hésite, ou alors il a peur de perdre de l'argent s'il travaille moins que 35 heures, alors là je lui dis que non, dans tous les cas, il peut jamais en perdre, il faut foncer. C'est sûr que je rentre pas dans le détail à prendre une calculatrice hein ! [rires] »

Ainsi, l'exercice d'une activité à temps partiel constitue, grâce au dispositif de cumul, une hypothèse de gratification des chômeurs. Les managers sociaux déclarent se saisir du dispositif de cumul non pas pour convaincre les chômeurs de leur intérêt monétaire à travailler pour une durée réduite, mais plutôt pour proposer une aide aux plus démunis. Sur le plan normatif, ils se prononcent même généralement en faveur d'une augmentation des barèmes et de gains maxima plus élevés. L'emploi à temps partiel a pris une signification nouvelle grâce à la règle de cumul : il maintient la tête hors de l'eau à certains chômeurs, voire leur accorde un surcroît de motivation nécessaire. Des conseillers managers sociaux sont donc reconnaissants vis-à-vis de ces emplois, par souci de leurs publics.

¹ Ils jouent le rôle du crédit, qui « tend à se confondre avec l'entraide ou l'assistance » dans la société algérienne, dans Pierre BOURDIEU, « Les sous-prolétaires algériens », *Les Temps modernes*, 1962, n° 199, p. 1037.

Discussion avant un entretien, Dieter, retranché, Jobcenter, Sarre, 03/12/2015.

« Je pense même qu'il faudrait que les gens, ils puissent faire un travail en recevant plus que 10 % de leurs revenus à la fin du mois, au-dessus des 100€... Et encore, en Arbeitsagentur, tu sais, au-dessus de 165€, on retire tout. Ce n'est pas bien ça pour les chômeurs qui sont en manque d'argent, qui travaillent beaucoup et ne reçoivent pas le fruit de leur boulot. Les gens font des efforts, ils prennent des emplois à temps partiel, et pourtant on ne les récompense pas toujours de manière juste. Enfin, heureusement encore qu'il y a des petits boulots disponibles parfois, sinon on serait mal avec certains publics, ils laisseraient tomber ».

Ce propos est tenu après un entretien au cours duquel Dieter a reçu une femme de 57 ans, ancienne comptable dans une coopérative de bois. Elle est allocataire du niveau minimal d'allocation et incapable de payer l'essence des déplacements pour se rendre en entretien d'embauche. À cours de recommandation, il lui remet la brochure concernant l'indemnisation cumulée, en lui disant qu'elle peut aussi compléter son niveau d'allocation avec des revenus occasionnels. Elle le remercie *« d'expliquer, car je n'étais pas au courant, je pensais juste perdre de l'argent si je travaille pour moins que l'ALGII »*.

Un bémol dans cet unanimité des managers sociaux provient de deux conseillers plus anciens et syndiqués, Loriane en Seine-Saint-Denis et Franz à l'Arbeitsagentur. Pour reprendre les mots de ce dernier, *« il y a un risque dans cette histoire, c'est qu'on promeuve les mauvais emplois, et qu'on assure, nous, une partie de ce qui devrait être du salaire. Mais bon, les indemnisations sont ce qu'elles sont, heureusement qu'il y a ça... »*¹. La logique de l'aide bute parfois sur une aspiration à la régulation du marché, sur cette critique de l'incitation pour des raisons macroéconomiques disparue du champ politique au tournant des années 1980. Mais ici également, la nécessité d'administrer au jour le jour des publics en situation financière fragile conduit à présenter l'emploi à temps partiel comme un espoir.

4) Les retranchés, ou le cumul repoussé

Le dernier groupe identifiable est celui des « retranchés ». Nous entendons souligner en un mot leur caractéristique principale : celle de la préservation de soi par la mise à distance de l'activité professionnelle. De manière métaphorique, ces conseillers s'adonnent à un débrayage du travail émotionnel². Ils essaient donc de limiter toute implication vis-à-vis des publics, et se font discrets par rapport à leur hiérarchie. Par leur distance cultivée vis-à-vis de l'institution, ils

¹ Discussion après entretien de suivi, Franz, manager social, Arbeitsagentur, Sarre, 09/12/2015.

² Arlie Russel HOCHSCHILD, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, 2012.

représentent une transposition des « réfractaires du guichet » analysés par Alexis Spire en préfecture¹. Leur nombre culmine à 50 % de l'équipe du Pôle emploi en Seine-Saint-Denis, mais est bien moins courant en *Arbeitsagentur* avec seulement un quart des conseillers suivis.

Tableau 16 : Répartition des « retranchés » entre sites

	Pôle emploi (SSD, N=16)	Jobcenter (N=13)	Pôle emploi (Yv., N=13)	Arbeitsagentur (N=16)
Retranché	8 (50 %)	5 (38 %)	5 (38 %)	4 (25 %)

Lecture : sur les 16 agents de l'agence Pôle emploi dionysienne, 8 sont retranchés, soit 50 % d'entre eux. Les colonnes sont positionnées par ordre décroissant de pourcentage.

Durant les entretiens inauguraux, les retranchés interviennent directement dans les choix des chômeurs. Mais cette intervention ne passe pas par une renégociation ouverte et franche des choix des demandeurs d'emploi. Rétifs à l'engagement dans des polémiques, ces conseillers privilégient plutôt un gouvernement des conduites par l'organisation de la discussion, plutôt que de contester les propos des chômeurs. Ainsi, concernant le temps d'emploi, ils n'hésitent pas à le sauter lorsqu'il leur semble épiphénoménal par rapport à la position de l'individu reçu ou qu'ils anticipent des choix qui leur paraissent désajustés. Ils codent alors de manière unilatérale les choix des individus, le plus souvent sans rien préciser afin de ne pas limiter les offres compatibles. Lors de sa préparation d'un entretien, Sabine feuillette les conclusions précédentes enregistrées dans le logiciel, qu'elle a imprimées, et commente : « *lui là, il est dans une position compliquée, je pense qu'il faut foncer directement dans la Jobbörse et le mettre en lien avec des offres au plus vite, on va passer le détail des souhaits d'emploi et cetera* »². Cette gestion discrétionnaire de la déclaration des choix d'emploi se heurte parfois à des frictions, lorsque les usagers sont rodés à l'institution :

Entretien d'inscription, Maxence, retranché, Pôle emploi, Yvelines, 24/02/2014

« CONSEILLER – *Bon, donc vous cherchez un emploi dans la vente, si possible en produits sportifs. Allez, on lance une recherche...*

USAGER – *Mais heu... je dois pas d'abord donner... le salaire, les horaires, et cetera... ?*

CONSEILLER – *Ben heu... si, on y va [soupir].*

USAGER – [marmonne] *Ben oui, j'ai déjà été inscrit...*

CONSEILLER – *Dites, alors, vous voulez quel salaire, et vous voulez 35 heures ? »*

¹ Alexis SPIRE, « L'asile au guichet. La dépolitisation du droit des étrangers par le travail bureaucratique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4-21, vol. 4, n° 169, p. 2007.

² Préparation d'entretien, Sabine, *Arbeitsagentur*, Sarre, 28/11/2015.

Ceci dit, les retranchés n'exercent qu'une faible directivité sur les personnes accueillies. Ils orientent leurs vœux par des effets de cadrage et de présentation des situations, mais recourent plutôt à des agents externes pour exercer des effets de contrainte directe. Ils sont dans une logique de délégation de la coercition :

Entretien, Charlotte, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 10/03/2014

« Moi je pense que tu passes un contrat. Y en a qui sont dans l'empathie. Mais moi, c'est pas ce qu'on me demande. Moi s'ils font pas de choses avec moi, je les confie à une prestation privée. Là lui, je rappellerai dans un mois [elle regarde sur l'écran, et voit qu'il s'agit d'une chômeuse], si rien n'est fait, je la bascule dans le privé. Si quelqu'un veut profiter de ses deux ans d'allocs, s'il est un peu malin, il y arrive ».

Soucieux de se préserver, les retranchés cultivent une distance émotionnelle vis-à-vis de leur activité. Ils défendent un périmètre de travail qui évince l'engagement moral. À cette fin, ils quittent le travail dès que l'heure sonne, ne consultent pas leurs courriels à domicile ni n'envoient d'offres par courriels, limitent au maximum les interactions avec le public, et effectuent uniquement ce qui ressort à leurs yeux explicitement du mandat, sans activité superflue ou supplémentaire. Globalement, ils justifient ce désinvestissement par un sentiment de relégation, voire de mépris à leur égard. S'ils sont convaincus de stagner professionnellement dans une activité impossible à mener, en raison de la conjoncture, ils se demandent comme Fatima « à quoi bon se tuer à la tâche pour avoir des concours, évoluer, et rien avoir derrière ? À quoi bon recevoir des chômeurs du matin au soir alors que moi je vais rester le cul sur cette chaise pendant des années, et qu'eux je ne peux rien faire pour la moitié ? »¹. Ce propos, marqué par la difficulté de la tâche, est courant au *Jobcenter* et dans l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, où le flux de demandeurs d'emploi est important, et où leur désajustement vis-à-vis des offres en circulation est plus fort. Aussi le nombre de conseillers retranchés atteint-il des proportions record sur ces deux sites.

Ils doutent aussi fortement du mandat qui leur est confié, et se résignent à l'état du marché de l'emploi. La hausse continue et linéaire des inscrits à Pôle emploi ou l'incrédulité face aux publications statistiques officielles du nombre d'inscrits dans les organismes allemands les conduisent à abandonner leur mandat. « On est une génération sans boulot, c'est pas dur à voir, et nous on n'y peut rien de toute façon », confie Sakina au moment du déjeuner, en égrenant les chiffres de la hausse des taux de chômage². Ces conseillers restreignent leurs ambitions à un

¹ Discussion au déjeuner, Fatima, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/04/2014.

² Discussion au déjeuner, Sakina, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 06/08/2014.

travail d'information, portant à la connaissance des populations l'état des pénuries relatives d'emploi et des risques individuels sur le marché du travail.

Ils se singularisent par la rareté des vocations professionnelles. Ils ont également des parcours « empêchés », lorsqu'ils se dirigent vers l'intermédiation publique pour pallier un échec. Le plus souvent, ils se reconvertissent à partir d'un autre secteur aux conditions devenues insupportables ou intenables. Leur activité de conseiller n'a donc pas été l'aboutissement d'une préparation, d'une formation ou d'un projet, mais la porte de sortie d'une situation difficile.

Discussion à la cantine, Till, retransché, *Arbeitsagentur*, Sarre, 19/11/2015

« J'ai travaillé dans l'électrotechnique, en fait. J'ai fait mon apprentissage d'installateur électrique [en 1978]. Ensuite, 1980, première crise bancaire, et après le diplôme, et bien, pas de travail. Je suis resté 12 mois au chômage, jeune chômeur. Pendant 12 mois à chercher un job d'électricien quoi ! Alors bon, il a bien fallu faire quelque chose. J'ai un peu étudié l'ingénierie, mais très vite je me suis orienté vers l'Office social. Et bon, j'ai trouvé là du boulot, ensuite, c'était l'époque où n'existait que l'aide sociale et l'assurance-chômage, avant 2005 et la fusion, où on a radicalement coupé les allocations avec le remplacement de l'assurance-chômage par l'ALG2 [aide pour chômeurs de longue durée]. Et ensuite, j'ai eu un accident, mais comme je savais un peu faire avec les jeunes en difficulté, je suis arrivé là ».

Le turn-over est particulièrement élevé sur deux sites, l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis et le *Jobcenter*, ce qui conduit à y renouveler fréquemment les équipes. L'ancienneté des équipes est bien plus faible, entre les départs volontaires et les tentatives de mutation. Cela concourt à la présence permanente d'agents faiblement socialisés aux normes de l'institution et peu intégrés dans des collectifs de travail. En outre, la situation professionnelle difficile dans le département de Seine-Saint-Denis attire vers les postes stables des individus à la recherche d'un emploi quelconque. Un responsable d'équipe de l'agence concernée, lui-même proche des ingénieurs de rendement, confie que *« personne ne veut travailler ici... quand y a deux postes qui se libèrent, ben il faut bien recruter deux personnes, mais je peux te dire que parfois on galère... »*¹. Les ouvertures de poste attirent de nombreuses candidatures, mais très peu qui semblent satisfaisantes aux yeux des directions locales. La féminisation du métier et le poids des rapports de genre sont visibles à l'écoute de nombreuses conseillères retranschées, qui justifient leur entrée en agence pour l'emploi par la recherche d'un rythme stable et d'horaires prévisibles.

Discussion avant un entretien, Jennifer, retranschée, Seine-Saint-Denis, 07/08/2014.

¹ Entretien, Melvin, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014.

« Après mon DEUG d'éco et gestion, en 2002, j'ai été agent immobilier. En 2004. Donc bon, je bossais dans l'immobilier. Mais je voulais des horaires, enfin, des horaires de bureau quoi. Donc j'ai postulé fin juin 2013, et hop, un entretien, et puis embauchée après une formation. Je respire maintenant. Et j'ai plus de temps pour moi, pour ma famille ».

Par ailleurs, des « parcours imprévus » sont également visibles. C'est par exemple le cas des personnels de services publics ou des municipalités détachés vers les *Jobcenter*. Ces conseillers aux parcours imprévus ont aussi gonflé le nombre d'agents peu intégrés, dans une posture de défiance vis-à-vis du mandat institutionnel.

Entretien, Hazal, retranscrite, *Jobcenter*, Sarre, 07/12/2015.

*« Moi j'étais en poste auprès de la commune. Je suis rentrée à 21 ans en service social municipal. Dans mon secteur, je gérais notamment les personnes sans domicile fixe, surtout qu'ici, l'hiver, comme tu le vois, c'est difficile et dangereux. Du coup je suis arrivée ici, en *Jobcenter*, après les lois Hartz, quand l'aide sociale a été dissoute. On m'a proposé plusieurs postes, j'ai préféré ça, il me semblait que c'était le plus proche de ce que je faisais. Moi je gérais des gens pauvres et en exclusion. Désormais, je gère des chômeurs. C'est clairement pas la même chose, mais on a gardé beaucoup d'outils similaires ».*

Les dispositions qu'entretiennent les conseillers retranscrites vis-à-vis des publics s'accompagnent d'une relation particulière envers le dispositif de cumul. Ils sont en effet les plus réticents à prendre la parole à son propos. Ils professent leur désintérêt ou le peu d'importance du dispositif. Peu impliqués dans l'accomplissement des objectifs prescrits ou l'accompagnement des publics, ils n'accordent qu'une importance minimale à la règle de cumul. « *Je n'y ai jamais vraiment réfléchi, je n'ai pas d'opinion là-dessus* »¹ répond Till, de manière tout à fait semblable à son collègue Maxence, qui déclare « *moi les questions d'activité réduite, j'avoue, ça m'intéresse pas spécialement, j'en sais rien* »². Contrairement aux acteurs du champ politique qui prennent position sur le sujet en mobilisant des arguments à partir d'un répertoire limité de logiques, certains conseillers ne se soucient pas du cumul. Refusant de suivre les parcours des chômeurs au-delà des entretiens afin de se protéger eux-mêmes, indifférents à la capacité de l'agence d'atteindre les objectifs planifiés, ils ne tiennent aucun discours normatif concernant le dispositif de cumul.

Un positionnement particulier peut cependant être identifié chez plusieurs anciennes conseillères des Assédics en France. Très attachées à la rigueur du traitement des dossiers d'indemnisation et peu motivées par l'activité d'intermédiation, leur perception du dispositif de

¹ Discussion à la cantine, Till, retranscrite, *Arbeitsagentur*, Sarre, 19/11/2015.

² Discussion avant un entretien, Maxence, retranscrite, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 07/08/2014.

cumul est influencée par les années passées en base arrière à liquider des droits. Joanna et Séverine se singularisent ainsi par rapport à leurs collègues retranchées en associant le cumul à un bienfait pour l'organisme et ses comptes budgétaires. Elles répondent donc volontiers aux rares interrogations des demandeurs d'emploi à ce sujet.

Entretien, Séverine, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 03/09/2014

« C'est bien d'avoir un truc comme l'activité réduite. Ça permet aussi de mieux couvrir tout le monde, grâce au fait que certains travaillent, et donc touchent pas toute l'indemnisation, juste une moitié ou un quart, ben ça libère une moitié ou trois-quarts pour d'autres ayant-droits. Quand un contrat est signé à temps partiel, tu te dis que ça fait toujours un peu plus d'argent dans les caisses ».

La possibilité ouverte aux chômeurs de travailler en parallèle du statut de chômage limite en effet les dépenses d'indemnisation, par rapport à une situation de chômage typique. Prises par la tension autour des sommes récoltées et des sommes versées, elles vivent le dispositif de cumul avec une perspective financière, en l'associant à la survie de l'assurance-chômage, qui leur importe plus que le placement des usagers.

Par désintérêt ou par souci budgétaire, les conseillers retranchés s'inscrivent en faux vis-à-vis des orientations gouvernementales et de leur souci d'inciter les chômeurs. Ce découplage conduit à un abandon ou à un emploi décalé de certains dispositifs d'action publique placés à leur disposition, comme le barème d'incitation au chômage atypique. En conséquence, ils tiennent également le discours le plus distancié à l'égard de l'emploi à temps partiel, qui n'est en rien associé aux conditions de réussite de leur activité quotidienne.

Conclusion du chapitre III

Les règles de cumul entre une activité à temps partiel et le statut administratif de chômeur ont été lentement sédimentées au cours du XX^e siècle, par le travail continu de quelques acteurs politiques. Elles ont pour objectif d'inciter les chômeurs à la reprise d'emploi des raisons pécuniaires. Cependant, les acteurs auxquels la mise en œuvre est déléguée s'inscrivent régulièrement en faux et contrarient les orientations politiques du dispositif de cumul.

Si les conseillers à l'emploi incarnent l'interface concrète entre les barèmes d'indemnisation et leur diffusion, ils ne les mentionnent que rarement au cours des interactions.

En outre, lorsqu'ils s'en saisissent, ils les dotent d'une orientation politique qui ne coïncide pas forcément avec les préoccupations nationales, détaillées au chapitre précédent. Au lieu d'investir la doctrine de l'incitation, ils privilégient d'autres motifs de recours, indexés sur leurs dispositions sociales personnelles. De ce fait, selon la répartition des identités professionnelles entre chaque agence, les règles de cumul sont orientées vers des fins spécifiques et les logiques concurrentes de l'incitation l'évincent. La logique de gratification est courante parmi les conseillers d'*Arbeitsagentur*, tandis que la logique de contrôle est plus répandue entre agents du *Jobcenter* et que la logique budgétaire est visible chez quelques conseillers de Pôle emploi.

Les politiques d'incitation se heurtent aux rapports sociaux de guichet et aux pratiques des agents. Sans doute influencent-elles les chômeurs qui s'informent de façon autonome, depuis leur domicile. Mais les agents chargés de sa diffusion y rechignent ou la réorientent, lui assignant une signification originale. Les ingénieurs de rendement estiment pouvoir sanctionner plus facilement tout travailleur non-déclaré, alors que leurs collègues managers sociaux se réjouissent d'améliorer les revenus des allocataires. À part les agents retranchés, la plupart des conseillers s'appuient sur la règle pour renouveler leurs schèmes de perception et leurs objectifs professionnels. Même des règles à disposition des chômeurs constituent des supports d'action discrétionnaire¹.

En attirant l'attention sur les pratiques des agents, nous invitons à les réintroduire dans les analyses de la règle de cumul, généralement circonscrites aux comportements des chômeurs, au risque de « robinsonnades »². La plupart des travaux contemporains qui se penchent dessus mobilisent en effet des modèles économétriques qui prennent comme paramètres la règle de cumul, différents types d'emplois et les comportements observés des chômeurs. Ils identifient des propriétés communes aux demandeurs d'emploi qui adoptent le temps partiel, par rapport à ceux qui ne l'adoptent pas³. Certains cherchent à mesurer l'efficacité du caractère incitatif du dispositif en observant les comportements des demandeurs d'emploi sur le marché. La littérature la plus abondante à ce sujet concerne le passage par Pôle emploi⁴. Mais des travaux

¹ Tony EVANS et John HARRIS, « Street Level Bureaucracy, Social Work and the (Exaggerated) Death of Discretion », *British Journal of Social Work*, 2004, vol. 34, n° 6, pp. 871-895.

² « Le chasseur et le pêcheur isolés, ces exemplaires uniques d'où partent Smith et Ricardo, font partie des fictions pauvrement imaginées du XVIII^e siècle, de ces robinsonnades (...). Dans cette société de libre concurrence, chaque individu se présente comme dégagé des liens naturels, etc., qui faisaient de lui, à des époques antérieures, l'ingrédient d'un conglomérat humain déterminé et limité », in Karl MARX, « Introduction à la Critique de l'économie politique », in Maximilien RUBEL (dir.), *Philosophie*, Paris, Folio, pp. 235-236.

³ Sabina ISSEHNANE, Fabrice GILLES, Léonard MOULIN, Leïla OUMEDDOUR et Florent SARI, *Le recours à l'activité réduite : déterminants et trajectoires des demandeurs d'emploi* [Rapport], CEET, Pôle emploi, 2016.

⁴ Maëlle FONTAINE et Julie ROCHUT, « L'activité réduite des demandeurs d'emploi. Quel impact sur la qualité du retour à l'emploi ? », *Revue économique*, 2014, vol. 65, n° 4, pp. 621-643, Florent FREMIGACCI, « Evaluer

allemands adoptent la même perspective à propos des chômeurs inscrits en *Arbeitsagenturen*¹ ou bien en *Jobcenter*². Ils comparent toutes choses égales par ailleurs les trajectoires des individus, afin d'observer si les règles transmutent les trajectoires des personnes. Ils courent ainsi le risque d'individualiser les trajectoires temporelles, considérées comme le simple produit de choix accomplis sous contrainte monétaire. Ils imputent les choix à la seule conscience des chômeurs. Or, en suivant les médiateurs de la régulation temporelle par l'indemnisation, notre travail distingue une variable oubliée par l'ensemble de ces travaux : les raisonnements des conseillers, qui mettent certaines personnes en contact avec le dispositif. Ces travaux économétriques prennent ainsi le risque d'attribuer implicitement aux raisonnements indigènes des chômeurs des comportements inculqués, négociés ou imposés par leur fréquentation des guichets.

Au cours de ce chapitre, nous avons montré comment les objectifs assignés par les directions nationales de chaque organisme à une règle sont étouffés par les pratiques ordinaires des agents auxquels elle est déléguée. L'instrument le plus mis en avant par les directions administratives de l'intermédiation publique apparaît peu présent dans les interactions. Pourtant, un nombre conséquent de chômeurs sortent des rendez-vous avec leurs conseillers avec un profil de recherche à temps partiel. La diminution de leurs horaires d'emploi ne trouve pas sa cause principale dans la mobilisation des dispositifs d'indemnisation par les agents.

Les discours portés par les acteurs sur leurs marges de manœuvre discrétionnaires et leurs pratiques interprétatives permettent d'objectiver des prises de position. Mais ces prises de position doivent être rapportées à des pratiques professionnelles, afin de compléter les représentations par des actions effectives³. Cela répond moins à une défiance envers les propos tenus qu'à une volonté d'exposer rigoureusement les pratiques des conseillers, y compris celles

l'impact de l'assurance-chômage sur les trajectoires individuelles : de la théorie à la pratique », *Revue française d'économie*, 2011, vol. 1, XXVI, pp. 49-95, Florent FREMIGACCI et Antoine TERRACOL, « Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects », *Applied Economics*, 2013, vol. 45, n° 33, pp. 4719-4732, Florent FREMIGACCI et Antoine TERRACOL, « L'activité réduite en France. Effet d'enfermement et effet tremplin », *Travail et emploi*, 2014, vol. 3, n° 139, Pierre GRANIER et Xavier JOUTARD, « L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage ? », *Economie et statistique*, 1999, vol. 321, n° 1, pp. 133-148, Marc GURGAND, *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif?* [Rapport], Centre d'études de l'emploi et Crest (Insee), Document de travail, 2001.

¹ Marco CALIENDO et Katharina WROHLICH, « Evaluating the German 'mini-job' reform using a natural experiment », *Applied Economics*, 2010, vol. 42, n° 19, pp. 2475-2489, Clemens FUEST et Bernd HUBER, « Eine beschäftigungsfreundliche Reform der 620-DMArbeitsverhältnisse », *Wirtschaftsdienst*, 1998, vol. 78, pp. 645-651.

² Marco CALIENDO, Arne UHLENDORFF et Steffen KÜNN, « Earnings exemptions for unemployed workers: The relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality », *Labor Economics*, 2016, vol. 42, pp. 177-193.

³ Alexis SPIRE, « Comment étudier la politique des guichets? Méthodes pour enquêter sur le pouvoir discrétionnaire des agents de l'immigration », *Migrations Société*, 2017, vol. 1, n° 167, pp. 91-100.

qu'ils ne prennent pas en compte, jugent dérisoires ou réprouvent¹. La seconde et la troisième partie de la thèse s'attacheront à restituer directement les interactions entre chômeurs et conseillers, pour montrer les autres systèmes de régulation, quant à eux implicites, qui soutiennent l'ensemble des échanges de guichet et orientent les temporalités des demandeurs d'emploi sans faire l'objet d'une politique publique affirmée.

¹ Irwin DEUTSCHER, *What We Say/What We Do: Sentiments & Acts*, Glenview, Scott Foresman, 1973.

Conclusion de la première partie

Dans cette première partie de thèse, nous avons mis à jour une régulation du temps d'emploi des chômeurs par l'indemnisation. La forme qu'elle a prise, via la promotion de l'emploi atypique, a contrebalancé la dynamique initiale de démarchandisation de la force de travail. Désormais, l'assurance-chômage affirme un rôle d'accompagnement des souhaits d'employeurs, par l'intermédiaire des offres en circulation dans ses canaux, plutôt qu'une régulation pour les uniformiser. La morphologie temporelle du marché est donc un produit de l'action publique, qui a encouragé l'instabilité des relations professionnelles et l'éclatement des normes horaires, en leur assurant une demande solvable. Ce changement politique repose sur les comportements des chômeurs, dont les versements monétaires varient selon le nombre d'heures de travail exercées. Leurs raisonnements temporels engagent désormais à double titre le niveau de revenu : selon la place occupée sur le marché de l'emploi et selon la place occupée dans l'ordre réglementaire. Au cours de leurs réflexions, ils doivent désormais articuler ces deux univers.

Ce n'est pas l'apparition subite d'emplois atypiques au tournant des années 1980 qui a conduit des millions de chômeurs à exercer une activité réduite à côté de leur inscription institutionnelle, mais bien une série de choix politiques centraux, qui ont d'abord enrôlé l'emploi occasionnel dans l'assurance-chômage, maintenu ce cadre lors de l'émergence du temps partiel qui s'y est glissé et paré ces offres de vertus nouvelles – chez les élites politiques, les directions administratives ou la haute fonction publique comme chez les conseillers. L'alternative proposée aujourd'hui à certains chômeurs entre emploi à temps partiel subventionné et non-emploi est le produit de chaînes causales situées dans les espaces parlementaires, paritaires, de direction des agences pour l'emploi et du guichet de l'intermédiation. L'indemnisation différentielle n'en est pas la cause, mais le symptôme d'une bifurcation politique, au terme de laquelle l'État est devenu « vis-à-vis du marché, comme un géomètre vis-à-vis des réalités géométriques »¹ : l'action publique s'évertue à adapter les personnes aux contours des offres. Pour cela, pas (uniquement) de méthodes contraignantes,

¹ Michel FOUCAULT, *Naissance de la biopolitique. Cours au collège de France 1978-1979, op. cit.*, p. 297.

mais principalement une invitation « douce » par le biais de récompenses pécuniaires, conforme à l'anthropologie d'un individu calculateur.

La régulation temporelle par l'indemnisation repose sur des pratiques prescrites et formelles, comme les barèmes d'indemnisation différentielle, ainsi que des pratiques informelles, comme les recommandations qu'adressent les conseillers. Dans chaque pays, les chômeurs sont saisis par des attentes vis-à-vis des temporalités d'emploi, certaines inscrites dans les textes réglementaires, d'autres dépendantes de leurs interlocuteurs. Il s'agit bien d'une action publique plutôt que d'une politique publique, en témoignent les nombreuses scènes sur lesquelles s'activent les acteurs préoccupés par l'articulation entre assurance-chômage et emplois atypiques.

L'approche socio-historique est particulièrement adéquate pour mener une sociologie des problèmes sociaux. Elle permet de retracer des prises de position et de dater l'apparition d'un problème public, rappelant que chacun est issu du travail assidu mené par des réseaux d'acteurs dénonciateurs¹. À cette fin, ils élaborent des définitions contingentes et polémiques des problèmes : leur nature, leur contenu, leurs enjeux et leur périmètre². Ce processus se retrouve chez les membres de la nébuleuse réformatrice de chaque pays, qui problématisent certains emplois atypiques, puis proposent une intervention publique. Seulement, nous assistons à un retournement total, lorsque l'action publique transforme le problème initial en solution.

Les trois chapitres qui composent cette partie donnent à voir deux désajustements qui traversent la régulation du temps d'emploi par l'indemnisation. Le premier est un désajustement historique. En effet, les raisons du cumul emploi-chômage en 2015 n'ont plus rien à voir avec celles qui ont présidé à sa naissance, dans les années 1920 en Allemagne et dans les années 1960 en France. Les motifs initiaux se sont perdus au fil du temps, remplacés par d'autres préoccupations contemporaines. Le rapport initial entre les logiques de gratification, de contrôle, de budget et d'incitation a notamment été remplacé par une hégémonie stricte de la doctrine incitative, qui a évincé les trois logiques concurrentes. Le deuxième désajustement concerne les échelles de l'action publique. Les logiques d'action promues dans le champ politique ne concordent en effet pas avec celles portées par les conseillers à l'emploi, qui maintiennent actives les trois logiques concurrentes. Les chômeurs rencontrent donc des exigences institutionnelles hétérogènes, voire antagoniques.

¹ Joseph GUSFIELD, *La culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*, Economica, Etudes sociologiques, 2009.

² Herbert BLUMER, « Social Problems as Collective Behavior », *Social Problems*, 1971, vol. 18, n° 3, pp. 298-306.

L'indemnisation n'est pas qu'un rapport direct entre des règles et des personnes. Elle circule par l'intermédiaire d'agents qui la distribuent et la mobilisent. Le rapport des autres acteurs sociaux à l'indemnisation prend la forme d'un rapport vis-à-vis de ceux qui parlent au nom de l'indemnisation¹. Or, ces agents sont rarement convaincus par la doctrine d'incitation et lui privilégient les autres logiques concurrentes. Les règles d'indemnisation n'ont pas seulement changé les perceptions des chômeurs, mais elles outillent aussi les conseillers pour poursuivre leurs objectifs propres. Ce volet des politiques d'activation a actualisé les normes de recherche d'emploi ainsi que les normes professionnelles des agents².

Si les transactions temporelles sont finalement assez peu appuyées sur les règles d'indemnisation au sein des agences, cela ne signifie pas pour autant que le temps partiel est sujet mineur ou connexe. Simplement, il circule aussi par d'autres voies que celles de l'indemnisation. Nous allons voir désormais, dans les deux parties qui suivent, à quoi il est dû et comment il est diffusé par des pratiques qui n'y sont pas officiellement associées ou qui ne sont pas spécifiquement prescrites.

La régulation temporelle par l'indemnisation fournit le cadre des deux prochains types de régulations temporelles. En effet, puisque l'abaissement des prétentions horaires des chômeurs ne se solde plus par une chute nette de leurs revenus, elle ouvre la voie à une multitude de négociations, fondées sur d'autres raisonnements ou d'autres priorités, sans association de l'emploi à temps partiel avec l'indigence ou la paupérisation immédiate. De cette manière, d'autres négociations temporelles peuvent avoir lieu sans que l'argent n'entre en ligne de compte de façon dissuasive.

¹ Jacques LAGROYE, « On ne subit pas son rôle », *Politix*, 1997, vol. 10, n° 38, p. 8.

² Silke BOTHFELD, *Individual autonomy, a normative and analytical core of welfare statehood*, *op. cit.*

Deuxième partie

*À la poursuite du mandat :
la régulation temporelle par la valorisation*

« Avant tout, dans la vie quotidienne, la domination est administration. ».

Max WEBER, *Économie et société*, tome 1, Plon, 1995, p. 294.

En première partie, nous avons étudié le mode monétaire de régulation des temps d'emploi, via les réglementations publiques d'indemnisation et leur répercussion au guichet par les conseillers. Nous avons assisté à la levée progressive de l'exclusion mutuelle entre chômage administratif et exercice d'une activité à temps partiel. Toutefois, de manière étonnante, nous avons aussi observé un rapport distant, voire conflictuel, des conseillers avec la doctrine incitative. Cette dernière joue un rôle marginal ; pourtant, les transactions temporelles sont courantes lors des interactions. Pour en éclairer les causes, nous quittons la sphère de l'indemnisation, accessible à tous les regards, pour suivre les conseillers et les chômeurs dans l'intimité des entretiens, là où est produit le temps partiel.

Nous proposons ainsi d'analyser les pratiques professionnelles des conseillers, en tant que déterminant du temps d'emploi des usagers. Pour qu'une institution tienne, ceux qui la reproduisent quotidiennement doivent éprouver une forme quelconque de bonheur à le faire¹. C'est dans l'engagement professionnel que se joue le temps d'emploi des chômeurs reçus, dans les formes d'adhésion au mandat, qui conduisent les conseillers à revenir chaque jour travailler. Nous partons ainsi à la recherche « vrai boulot » et de l'association étroite entre cette représentation et les paramètres de recherche d'emploi des chômeurs².

La tâche cruciale qui importe aux conseillers est la valorisation des chômeurs. Elle a lieu dans un « contexte contraint », au cours d'un entretien de face-à-face où le chômeur est convoqué sous peine de suspension des allocations et au cours duquel le conseiller doit accomplir un travail de valorisation des chômeurs. qu'aucun des deux protagonistes n'a la

¹ Jacques LAGROYE et Johanna SIMÉANT, « Chapitre 2. Gouvernement des humains et légitimation des institutions », in *Être gouverné. Etudes en l'honneur de Jean Léca*, Presses de Sciences Po., pp. 53-71.

² Alexandra BIDET, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, PUF, Le lien social, 2011.

liberté de refuser indéfiniment¹. Ce dernier prend la forme d'une activité essentiellement langagière². Les conseillers et les chômeurs discutent pendant plusieurs dizaines de minutes, afin de s'accorder sur une représentation du parcours antérieur, des aspirations futures et des moyens de combler l'écart entre les deux. Pour passer de l'un à l'autre, les conseillers produisent des « offres de sens »³, c'est-à-dire des énoncés, que l'interlocuteur reprend et reconnaît comme pourvoyeur de sens concernant son statut, sa situation, ses conduites ou ses projets.

À partir des offres de sens, ils essaient de valoriser les chômeurs dans un ou plusieurs univers de valorisation disponibles dans les agences pour l'emploi. Ils interviennent sur le registre marchand (la valeur de la personne sur le marché, exprimée en temps d'emploi, en salaire...), sur le registre réglementaire (la valeur de la personne dans la réglementation, exprimée par son niveau d'indemnisation et son statut...) et sur le registre institutionnel (la valeur de la personne dans l'institution, exprimée par son éligibilité à des prestations ou à des formations...). Ces offres de sens dépendent à la fois des représentations de chaque conseiller, mais aussi de l'environnement contraint dans lequel elles prennent place. Les contraintes essentielles qui pèsent sur chaque registre sont respectivement le nombre d'offres d'emploi, la rédaction du règlement et les ressources budgétaires disponibles.

Or, l'assouplissement de ces contraintes prend régulièrement la forme d'un rationnement temporel des publics, c'est-à-dire d'une transaction temporelle orientée à la baisse⁴. La réduction du temps d'emploi recherché par les chômeurs constitue un outil pour accomplir le travail. L'organisation du travail met ainsi les conseillers face à un dilemme récurrent, leur imposant de trancher entre l'accomplissement du mandat auquel ils adhèrent et la préservation des heures d'emploi recherchées par les chômeurs. En plus de représenter un paramètre d'indemnisation (partie 1), les heures d'emploi correspondent à un obstacle professionnel.

Dans quelles conditions les heures entravent-elles l'activité de valorisation des chômeurs ? Deux types de configurations peuvent être distinguées, qui sont respectivement traitées dans les deux chapitres suivants. La première est une contrainte marchande, analysée dans le chapitre IV, à partir de l'observation des face-à-face entre chômeurs et conseillers dans

¹ Christian KOLBE, « Irritationen im Zwangskontext – Interaktionen im SGB II », *WSI Mitteilungen*, 2012, pp. 198-205.

² Didier DEMAZIÈRE et Marc GLADY, « Introduction », *op. cit.*

³ Marc GLADY, « L'approche langagière des dynamiques sociocliniques », *revue ¿ Interrogations ?*, 2017, n° 25, p. [en ligne].

⁴ Par analogie avec Jean VINCENS, « Politiques d'emploi et rationnements du travail », in *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, Paris, Syros.

les bureaux de réception. La seconde est une contrainte institutionnelle, étudiée dans le chapitre V, en croisant les interactions de face-à-face et les propos tenus au cours des entretiens par les conseillers. Dans chaque situation, les heures d'emploi des chômeurs sont mobilisées par les conseillers pour dénouer des contradictions professionnelles et poursuivre leur mandat.

La contrainte marchande est inscrite dans les rapports de force du marché de l'emploi. Sur un marché où le nombre d'offres est limité et où les paramètres d'emploi sont inégalement répartis, la demande et l'offre ne correspondent pas toujours. Cette distance entre offre et demande représente la première difficulté. En effet, le mandat des conseillers consiste à valoriser des chômeurs, en nombre supérieur aux offres, donc sans jamais espérer pouvoir les faire tous retourner à l'emploi et avec le risque d'en évincer certains en valorisant d'autres. Pour les conseillers, « dans la concurrence, tout apparaît à l'envers »¹ : ils tentent d'accroître la valeur des chômeurs dans un environnement où les débouchés dépendent des employeurs, et où la valeur finale des personnes est une évaluation relationnelle qui dépend de la valeur des concurrents. Ils engagent des pratiques géométriques pour résoudre un problème arithmétique. Ainsi, la contrainte marchande est la forme médiatisée de l'action des employeurs sur le marché de l'emploi. Elle s'exerce dans des conditions différentes sur chaque site étudié, selon les stratégies patronales locales et les représentations qu'en entretiennent les conseillers.

La contrainte institutionnelle dépend quant à elle des règles d'organisation interne du service public d'emploi. Les conseillers y sont régulièrement contrôlés, inspectés et jugés, selon différentes modalités d'un organisme à l'autre, voire d'un site à l'autre. Ils subissent la concurrence externe d'autres intermédiaires qui empiètent sur leur juridiction, sont entourés de protocoles formalisés d'action et d'instruments d'évaluation *a posteriori*. Leur activité auprès des chômeurs est ainsi enserrée dans un ensemble de prescriptions, qui pèsent sur leur rapport aux publics. Ces prescriptions varient essentiellement à l'échelle des organismes.

De façon générale, face aux contraintes, les conseillers adoptent un positionnement singulier, qui ne correspond ni à une résistance ouverte, ni à une coopération placide. Ils mobilisent plutôt leur *Eigensinn*, leur « sens de soi »². Cette forme d'affirmation de l'autonomie est mobilisée ici dans le sens que lui donne Alf Lüdtke, en tant que « pratiques de désengagement conflictuel qui ne relèvent ni de la soumission à la domination, ni de la

¹ Karl MARX, *Le Capital. Livre III. Éditions sociales, 1976*, p. 206.

² Alf LÜDTKE, « Cash, Coffee-Breaks, Horseplay Eigensinn and politics among Factory Workers in Germany circa 1900 », in *Confrontation, Class, Consciousness, and the Labor Process*, New York, Praeger, pp. 65-98.

résistance ouverte [mais] reflètent plutôt les aspirations vers une affirmation autonome et spécifique de leurs propres exigences »¹.

La requalification des temps d'emploi est une politique répandue, mais informelle et parfois inconsciente. Elle est adoptée par la majorité des conseillers, sans qu'ils ne l'évoquent dans leurs échanges informels. Elle est pratiquée, mais rarement mentionnée. À la fin des entretiens, de nombreux conseillers ont déjà oublié cet épisode, trop focalisés sur d'autres enjeux. En effet, elle ne correspond pas au découpage mental d'une politique à proprement parler : elle répond simplement à des contraintes professionnelles et constitue un compromis nécessaire pour accomplir le mandat. Elle n'est accessible que par l'observation directe des négociations de guichet. Notre analyse objective donc un aspect du travail des conseillers.

Le fil conducteur de cette seconde partie consiste donc à étudier les transactions temporelles menées par les conseillers, lorsqu'elles visent à affirmer leur professionnalité, c'est-à-dire à valoriser les chômeurs malgré les obstacles qu'ils rencontrent. À cette fin, nous montrerons d'abord comment les conseillers rationnent le temps d'emploi des chômeurs, animés par le souci de les aider à retrouver un emploi (chapitre IV). Ensuite, nous expliquerons qu'ils pratiquent aussi un rationnement temporel pour échapper aux contrôles administratifs et institutionnels qui amputent leur marge de manœuvre et limitent l'autonomie de leur action au service des usagers (chapitre V).

¹ Alf LÜDTKE, « Ouvriers, Eigensinn et politique dans l'Allemagne du XXème siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 113, p. 91.

Chapitre IV

Rationner pour intermédiaire. Les conseillers face à la contrainte marchande

« L'entretien, d'abord destiné à éprouver le vendeur s'achève presque toujours en une sorte de leçon de réalisme économique au cours de laquelle le client, assisté et encouragé par le vendeur, travaille à rapprocher le niveau de ses aspirations du niveau de ses possibilités afin de se disposer à accepter le verdict du tribunal de l'économie ».

Pierre Bourdieu, *Les structures sociales de l'économie*, Seuil, 2002, p. 229.

A chaque entretien qu'ils conduisent, les conseillers essaient d'accroître la valeur attribuée aux chômeurs reçus. Ils espèrent ainsi les mettre en relation avec des employeurs, susceptibles d'éprouver de l'intérêt pour leur profil. Selon les qualités de la personne et sa valorisation préalable par des signaux envoyés aux employeurs, la mise en relation débouche parfois sur une embauche effective. Ainsi, les propriétés individuelles des chômeurs représentent l'enjeu fondamental de l'intermédiation face à un nombre fini d'offres. Régulièrement, cette valorisation repose sur la requalification des critères de recherche des chômeurs, le plus souvent vers le bas. Paradoxalement, la dégradation de l'emploi correspond la plupart du temps à un souci de valoriser les chômeurs dans le registre marchand.

Les propriétés sociales des chômeurs constituent une contrainte pour les conseillers à l'emploi. Lorsqu'ils déclarent leurs souhaits, par exemple temporels, les chômeurs sont parfois désajustés vis-à-vis des représentations ou des analyses des conseillers. Les souhaits des chômeurs représentent à la fois le moyen d'accès au marché, mais aussi la variable d'ajustement pour accéder à un poste. À chaque entretien, les conseillers mènent des opérations géométriques dans un espace marqué par un problème arithmétique, c'est-à-dire qu'ils agissent sur la valeur des chômeurs pour les placer dans des offres en nombre bien inférieur.

Afin de comprendre les régulations du temps d'emploi par le mandat, nous suivons dans ce chapitre les stratégies des conseillers pour accomplir leur mandat et intermédiaire les publics qui leur arrivent. Ce chapitre retrace leurs pratiques ordinaires vis-à-vis des durées d'emploi cherchées par les chômeurs, pour distinguer les publics adaptés aux offres à temps partiel et mis en relation avec ces dernières. En observant ces pratiques, nous interrogeons les transactions temporelles accomplies dans différents contextes d'intermédiation, entre pays, entre institutions et entre conseillers. Nous montrons que les dispositions des intermédiaires et les conditions de l'intermédiation pèsent sur les heures de travail futures des chômeurs, dans le sens fréquent d'un rationnement. C'est dans l'œil des conseillers que se joue une partie du temps d'emploi, au cours d'échanges où « l'impression que font les sujets durant l'interaction affecte leurs chances de vie »¹. En étudiant la valorisation des publics par les conseillers, nous assistons à la segmentation du marché de l'emploi, notamment au prisme du genre, selon les perceptions et les représentations que les conseillers entretiennent des publics reçus.

La relation entre les temps et le travail a été jusqu'à présent essentiellement saisie par le marché des biens et services, par le marché de l'emploi ou par les négociations de normes entre acteurs². Mais nous nous situons ici sur l'« l'interface sociale » entre le marché de l'emploi et l'organisation bureaucratique, l'endroit où « les discontinuités sociales de valeur, d'intérêts, de savoir et de pouvoir sont susceptibles d'être logées »³. Tous les protagonistes raisonnent en fonction du marché de l'emploi, mais ils doivent composer avec les contraintes organisationnelles. Ils évoluent dans une arène d'échange particulière, composée de données collectées et centralisées par un intermédiaire central, dont les représentants discutent la marchandise et les tentatives de mise en relation. Les conseillers et les chômeurs ont un pied dans l'univers bureaucratique et un pied sur le marché de l'emploi. Notre enquête étudie de manière interactive ces deux univers. Mais leur situation peut parfois s'apparenter à un grand écart : c'est alors que la requalification des paramètres temporels est construite comme une forme résolution des contradictions. Nous restituons ce qui se joue lors des face-à-face itératifs, jusqu'à huit par jour, qu'accomplissent les conseillers de manière industrielle⁴.

¹ Erving GOFFMAN, « The Interaction Order », *American Sociological Review*, 1983, vol. 48, n° 1, p. 8.

² Jens THOEMMES, « La fabrique des normes temporelles du travail », *La nouvelle revue du travail*, 2012, n° 1.

³ Morten BOAS, Norman LONG et Desmond MCNEILL, « Contesting policy ideas from below », in *Global Institutions and Development: Framing the World?*, Routledge, pp. 24-40.

⁴ Didier GÉLOT et Patrick NIVOLLE, *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, op. cit.

Pour expliquer les transactions qui conduisent au temps partiel, nous recourons à la notion d'étiquetage¹. Nous montrons que dans le processus de valuation², le temps partiel est le résultat d'un processus interactif, itératif et séquentiel d'étiquetage d'un acteur par d'autres, qui conduit à une assignation institutionnelle. Les intermédiaires sont ainsi au cœur de partitions catégorielles ambivalentes, qu'ils composent à partir de leurs propres perceptions et qu'ils activent dans des situations spécifiques³. Dans ce chapitre, nous montrons donc comment la compréhension des critères d'inférence qu'emploient les conseillers pour catégoriser les usagers offre un regard renouvelé sur leur temps d'emploi⁴.

Pour exposer la régulation des temps d'emploi, nous nous penchons sur les trois jugements emboîtés que portent les conseillers pour mener à bien l'intermédiation. D'abord, ils partagent le public entre les individus à valoriser et les autres, soit trop dégradés, soit tellement dotés qu'ils n'ont aucun besoin (A). Parmi les publics à traiter, ils se livrent à un processus d'étiquetage temporel, qui prend deux formes. À partir des caractéristiques des chômeurs, ils développent un étiquetage préfiguratif, lorsqu'ils les rapportent à des catégories préétablies, dont ils estiment qu'elles vont peser sur la recherche d'emploi (B). En outre, l'étiquetage dépend aussi des configurations momentanées de l'intermédiation, qui lui donnent une signification particulière en fonction des tensions identifiées (C).

A - Le tri des chômeurs

Dans les quatre sites, les rencontres entre conseillers et chômeurs sont institutionnalisées. Les individus n'en négocient pas les conditions à chaque fois ; ils sont tributaires d'un travail préalable de mise en forme qui a créé des attentes, voire des nécessités. Les usagers se rendent au guichet même sans indication, patientent en salle d'attente sans que cela leur soit forcément indiqué, et suivent les conseillers qui viennent les chercher sur le mode de l'évidence.

¹ Howard BECKER, *The Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, Free Press, 1963.

² François EYMARD-DUVERNAY, « La qualification des biens », *Sociologie du travail*, 2002, vol. 2, n° 44, pp. 255-287.

³ Pour une comparaison internationale autour de la notion de vieillesse, voir Claire LEFRANÇOIS, *Tensions autour du critère d'âge. Les chômeurs âgés face aux politiques de l'emploi, en France et au Royaume-Uni*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Lille-3, 2013.

⁴ Bernard FRADIN, Louis QUÉRÉ et Jean WIDMER, *L'enquête sur les catégories. De Durkheim à Sacks*, Éditions de l'EHESS, Raisons pratiques, 1994.

Mais une fois en entretien, les jeux sont beaucoup plus ouverts. Certes, les interactions sont rationalisées par des prescriptions institutionnelles, qui fixent un cadre (1). Mais ensuite, pour ajuster au mieux leurs recommandations, gérer leur temps et atteindre les objectifs les plus justes à leurs yeux, les conseillers catégorisent les usagers pour décider ce qu'ils vont faire. Avant toute action, ils répartissent la population reçue en deux types : ceux qui ont besoin d'une valorisation marchande, et ceux pour lesquels c'est inutile ou cause perdue. Ce faisant, ils divisent les chômeurs entre ceux qui recevront des jugements, des conseils et des injonctions, et ceux qui représentent une perte de temps, convoqués le moins souvent possible et écartés des processus d'intermédiation (2).

1) Des rencontres rationalisées

La standardisation des interactions est très poussée en *Arbeitsagentur*, via le concept de « centre-clients du futur » (*Kundenzentrum der Zukunft*) élaboré au cours des réformes Hartz. Toutes les agences l'ont adopté, ainsi que certains *Jobcenter* dont la direction a été convaincue par ses homologues de l'Agence fédérale – comme le nôtre en Sarre. Elle repose sur une répartition des espaces, associés à des activités singulières, contrairement à l'interopérabilité de mise à Pôle emploi, où tout bureau peut être connecté à n'importe quelle tâche par n'importe quel conseiller. À l'accueil, les individus sont séparés selon leur demande et leur statut. Certains sont envoyés en zone d'entrée (*Eingangszone*), où des conseillers récoltent leurs données personnelles et constituent des profils de recherche d'emploi. L'objectif de ces deux étapes préliminaires est de permettre aux conseillers de placement de se concentrer uniquement sur leur activité, en les déchargeant des activités connexes. Ils ne reçoivent, sauf exception, que sur rendez-vous. Afin d'améliorer la préparation de l'entretien, les chômeurs doivent envoyer au moins 3 jours avant l'entretien un document standard de projet (*Arbeitspaket*), pour « se préparer au premier entretien », « partager en amont avec l'agent de placement les thèmes qui [lui] sont importants », lequel agent « peut se préparer au premier entretien ». En outre, cela « dégage du temps pour le conseil lui-même »¹.

¹ <https://www3.Arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdbw/balingen/Agentur/BuergerinnenundBuerger/ArbeitundStellensuche/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI667807>

Illustration 3 : Extrait d'un *Arbeitspaket* [T.3] (p.1)

Arbeitspaket Teil 3 – Vorbereitung Vermittlungsgespräch	
Dieser Teil dient Ihrer Vorbereitung und der Ihres Vermittlers/Beraters. Um Sie bei Ihrer Stellensuche gezielt unterstützen zu können, benötigt Ihre(r) Vermittler/-in bzw. Berater/-in rechtzeitig alle wichtigen Informationen rund um Ihre berufliche Situation. Bitte füllen Sie diesen Teil zu Hause aus und senden Sie ihn bis zum Rückgabetermin an Ihre Agentur für Arbeit zurück.	
Name:	Vorname:
Kundennummer: (falls bekannt)	Org-Zeichen:
oder Geburtsdatum:	(wird von Ihrer Agentur für Arbeit ausgefüllt)
Termin Rückgabe dieses Bogens (Teil 3)	Gesprächstermin Arbeitsvermittlung (Datum, Uhrzeit, Vermittler(in))
Bitte legen Sie diesem Fragebogen unbedingt folgende Unterlagen (in Kopie) bei	
<input checked="" type="checkbox"/> vollständige Bewerbungsunterlagen (einschl. Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse) <input checked="" type="checkbox"/> Nachweis über Berufsabschluss, sowie erfolgte Weiterbildungen <input type="checkbox"/> Gesundheitsfragebogen/Ärztliche Bescheinigungen/Gutachten (soweit für berufliche Integration erforderlich)	
Angaben zu Ihrem Profil: gesuchte Stelle	
Ich suche – Stelleninfo	
<input type="checkbox"/> Ich bin hauptsächlich an einer Beratung zu Selbstständigkeit interessiert	
Stellenbeschreibung	
gewünschter Beruf/Tätigkeit/Ausbildung	
Alternativen (Beruf/Tätigkeit/Ausbildung)	
berufliche Ziele (z.B. Branche, Schwerpunkt der Tätigkeit)	
Ausübungsort	
gewünschte(r) Ausübungsort(e)	
max. akzeptierte Entfernung:	km <input type="checkbox"/> bundesweit <input type="checkbox"/> international
Unterkunft	<input type="checkbox"/> benötigt <input type="checkbox"/> nicht benötigt

Le cadrage exemplaire est intitulé « modèle en quatre phases » (*4-Phasen-Modell*). D’abord, le profilage du « client » est accompli. Puis, des objectifs sont « fixés ». Enfin, une stratégie est déterminée. Enfin, le suivi dans le temps est confié au conseiller. En plus des indications chronologiques, des thèmes prioritaires sont indiqués dans la documentation professionnelle, qui souligne les contradictions potentielles entre chaque objectif :

« Le conseil en *Arbeitsagentur* doit contribuer à la réalisation de la justice sociale et de la sécurité sociale (par. 1 SGBI). En même temps, son inscription dans le Code social III la mène à poursuivre des objectifs en termes de marché du travail : prévention, activation et équilibre du marché. Comme prestation d’activation du travail, le conseil doit, entre autre, concourir à accroître la transparence des marchés de la formation et du travail, permettre l’occupation rapide des places ouvertes, encourager l’employabilité individuelle, contrer les formes d’emploi au rabais et aider l’amélioration de la situation professionnelle des femmes. Souvent, ces objectifs vont de pair sans contradiction. Dans d’autres cas, ils doivent être respectivement soupesés. (...) Une activité professionnelle de conseillers et de placeurs se distingue notamment par le maniement de cette zone potentielle de tensions »¹.

Les conseillers ajustent la valeur marchande des individus, en la tirant vers le haut pour les plus modestes ou vers le bas pour les chômeurs trop prétentieux. Elles prennent la forme de

¹ Matthias RÜBNER et Barbara SPRENGARD, *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit - Grundlagen*, Bundesagentur für Arbeit, 2011, p. 13.

« stratégies optimales », fondées sur une confrontation entre le « réalisme » des conseillers – c'est-à-dire leur vision – et celui des chômeurs.

« Les stratégies optimales se caractérisent par une liste de critères vérifiables. Y appartiennent notamment :

- L'adaptation à la situation problématique actuelle et aux objectifs de changement ;
 - Le caractère suffisamment élevé des attentes et des exigences de la stratégie ;
 - Le dimensionnement réaliste, en nature et en portée,
 - L'effectivité perceptible. »¹
-

Les prescriptions sont identiques dans le *Jobcenter* étudié, dont le pilotage est partagé entre la commune et l'Agence fédérale. Là également, les conseillers ont pour consigne de décrire la situation des personnes, en supposant que la description circonscrit les options disponibles. Mais dans cet organisme, un instrument spécifique est invoqué comme gage d'exhaustivité et de réalisme : le profilage.

« Grâce à un profilage transparent, les clientes et les clients obtiennent une représentation plus exhaustive et réaliste de leur situation et de leurs options d'action. »²

L'encadrement des interactions trouve seulement une limite dans les *Fallmanagers*, en charge des publics inaptes au travail (mais physiquement capables de travailler), en grande exclusion ou en lourde problématique sociale. Aucune conception clé-en-main du *Fallmanagement* n'a été fournie par les législateurs. Ces conseillers assurent une gestion totalement discrétionnaire de l'accompagnement des publics les plus démunis. En cela, le *Jobcenter* est un organisme pris entre deux types de rationalités : des méthodes socio-éducatives y sont mobilisées afin d'accomplir un travail sur les personnes, mais il ne s'agit pas d'une institution de politique sociale³.

En France, deux types différents d'entretien sont conduits par les mêmes conseillers. Contrairement aux agents de l'*Eingangszone*, les conseillers ne se contentent pas au premier rendez-vous d'enregistrer le chômeur dans la base de données en une dizaine de minutes, avant de le transférer vers un entretien spécifique de placement. L'arrivée à Pôle emploi s'ouvre par un entretien individuel de diagnostic (EID), première interaction de face-à-face entre le chômeur et son conseiller individualisé. Ils se retrouvent à chaque convocation pour des

¹ *Ibid.*, p. 35.

² *Grundlagen einer Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, Bundesagentur für Arbeit, IF23, Beratungskonzeption SGBII, 2014, p. 33.*

³ Daniela BOEHRINGER et Karl UTE, « "Do You Want to Negotiate with Me?" – Avoiding and Dealing with Conflicts Arising in Conversations with the Young Unemployed », *Social Work & Society*, 2015, vol. 1, n° 13.

entretiens ultérieurs. Les règles d'indemnisation, le montant présumé d'allocation et la recherche d'emploi constituent les trois points de l'EID. Au début de l'EID, le conseiller interroge le chômeur afin de concevoir un Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), qui synthétise le type d'emploi recherché par le demandeur, et formalise le type d'emploi qui lui est opposable (« l'offre raisonnable d'emploi »). Ce PPAE est revu et renégocié à chaque entretien (ou GPF, pour gestion de portefeuille) qui s'ensuit. D'après l'article L.5411-6-4 du Code du travail, « *si le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel* » – en revanche, le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle a précisé en 2008 par voie de circulaire qu'« *il appartient au conseiller du demandeur d'emploi de l'amener à élargir le champ de sa recherche en vue d'accroître ses perspectives de retour à l'emploi* »¹. À chaque entretien ultérieur, le PPAE est susceptible d'être modifié, à condition que le chômeur y consente formellement.

La question du temps d'emploi est posée à chaque inscription en agence pour l'emploi. Elle est prescrite par les lignes directrices des agences pour l'emploi dans les deux pays, et est effectivement posée à presque tous les demandeurs d'emploi, en France et en Allemagne. À l'*Arbeitsagentur*, les chômeurs sont même priés de remplir une case « temps de travail » dans le formulaire préalable à l'entretien de placement, où ils formulent leurs souhaits d'emploi (illustration 4).

Malgré les différences nationales notables, ces trois organismes fonctionnent au quotidien à partir de quelques méthodes similaires : individualisation des publics, traitement en face-à-face, constitution de projets. Dans ce cadre, les conseillers désirent placer des personnes, c'est-à-dire les voir signer un contrat de travail. Mais le suivi s'arrête à la porte de l'agence. Ils ne peuvent qu'accomplir de l'intermédiation : mettre en relation des offres et des demandes, charge ensuite à chacun de parvenir à négocier convenablement et avec succès la transaction pour assurer le retour à l'emploi du chômeur.

¹ Circulaire DGEFP n° 2008/18 du 5 novembre 2008 relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

Illustration 4 : Extrait d'un *Arbeitspaket* [T.3] (p. 2)

Ich suche – Zeit/Gehalt		
<input type="checkbox"/> nur unbefristete Beschäftigung	<input type="checkbox"/> befristete Beschäftigung, Dauer: _____	
Arbeitszeiten: <input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit,	Arbeitsbeginn/ -ende: _____
<input type="checkbox"/> Nachtarbeit	<input type="checkbox"/> Heimarbeit	
<input type="checkbox"/> Wochenende	<input type="checkbox"/> Schicht	
Anzahl Wochenstunden: _____		

<i>Traduction par l'auteur</i>		
Je cherche – Temps / Revenu		
<input type="checkbox"/> juste une activité à durée indéterminée	<input type="checkbox"/> à durée déterminée, durée : _____	
Temps de travail : <input type="checkbox"/> temps plein	<input type="checkbox"/> temps partiel	début / fin du travail : _____
<input type="checkbox"/> travail de nuit	<input type="checkbox"/> télétravail	
<input type="checkbox"/> fin de semaine	<input type="checkbox"/> posté	
Nombre d'heures hebdomadaires : _____		

Source : formulaire *Arbeitspaket* / Teil 3.

La configuration de l'interaction entre les conseillers et les chômeurs délimite le champ du possible. Ils peuvent certes émettre des jugements sur les employeurs, le marché de l'emploi ou le fonctionnement de l'institution, qui améliorent parfois le moral ou permettent l'expression de conflits sourds. Mais dans un univers marqué par la pénurie, où le nombre d'offres en circulation est inférieur à la demande, et où les employeurs n'ont pas d'obligation de résultat ou d'embauche face à l'intermédiaire, les conseillers agissent sur les seuls paramètres dont ils disposent. Il s'agit des caractéristiques de la personne accueillie. À ce titre, ils accomplissent un travail d'expertise sur autrui : ils mobilisent des « savoirs spécialisés qui forment une grille de lecture de l'individu et de sa situation »¹. Vu du côté des chômeurs, le travail sur soi est devenu une composante essentielle du traitement du chômage². Mais cette tentative d'évaluer la personne s'articule avec les dimensions normatives intrinsèques à l'opération. Car selon l'évaluation, les chances de retour à l'emploi ne sont pas les mêmes. Et les conseillers sont engagés dans une relation à long cours vis-à-vis des chômeurs, qu'ils accompagnent sur la durée. Ils sont engagés directement et personnellement auprès d'eux. Aussi l'évaluation des chômeurs détermine-t-elle leur propre réussite professionnelle.

¹ Léa LIMA, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droits et jugements*, op. cit., p. 220.

² Didier DEMAZIÈRE, « Qu'est-ce qu'une recherche « active » d'emploi ? Expériences de chômeurs ayant obtenu un emploi », *Travail et emploi*, 2017, vol. 3, n° 151, pp. 5-28.

2) Adapter les usagers aux conditions locales

Si les entretiens sont structurés et équipés de façon uniforme sur tout le territoire, quelle est la marge d'adaptation de l'action publique dont disposent les conseillers ? Un des paramètres essentiels, pour décliner localement les objectifs professionnels et pour répondre aux événements imprévus, est la personne du chômeur elle-même. Puisque les conseillers n'ont aucun contrôle ni sur les offres en circulation, ni sur les pratiques des employeurs, ils essaient d'intervenir sur la valeur des chômeurs à l'aide de catégories morales, pour l'ajuster aux contraintes et aux épreuves locales¹. En cela, le service aux chômeurs apparaît bien comme un « produit non-fini », dont la délivrance dépend en fin de compte de l'implication du consommateur, contrairement aux produits industriels².

Les entretiens ont donc pour enjeu « l'employabilité » des chômeurs, c'est-à-dire leurs capacités individuelles à retrouver un emploi. Ce terme d'employabilité a pris de l'importance, tant comme concept théorique que comme opération pratique, depuis la montée des « politiques actives d'emploi », qui ont focalisé le travail des intermédiaires sur la relation entre les caractéristiques personnelles des chômeurs et la configuration du marché de l'emploi³. Il a marqué un changement de paradigme dans le traitement du chômage⁴, décliné au niveau européen par l'objectif d'augmentation du taux d'emploi, substitué à l'objectif de réduction du nombre de chômeurs⁵. Depuis le sommet du Luxembourg en 1997, la Commission européenne a promu « l'employabilité » (*Beschäftigungsfähigkeit*) comme recommandation aux États membres. Elle constitue un objectif en Allemagne depuis la loi Job-AQTIV de 2002, et appartient officiellement aux missions de Pôle emploi depuis la loi du 13 février 2008, qui dispose l'obligation d'« améliorer leur employabilité [aux chômeurs] »⁶.

¹ Christine WEINBACH, « Moralische Personenkategorien als Transformationsmechanismus in politischen Dienstleistungsbeziehungen: Das Beispiel der Jobcenter-Interaktion », *Zeitschrift für Soziologie*, 2014, vol. 43, n° 2, pp. 150-166.

² Margit WEIHRICH et Wolfgang DUNKEL, « Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbeziehungen. Ein handlungstheoretischer Zugang », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2003, vol. 55, n° 4, pp. 758-781.

³ Christine ERHEL, « Politiques de l'emploi : la tendance à l'activation donne-t-elle une place accrue à l'accompagnement ? », *Informations sociales*, 2012, vol. 1, n° 169, pp. 30-38.

⁴ Jean-Claude BARBIER, *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark* [Rapport], Rapport de recherche du CEE, 2006.

⁵ Isabelle CASSIERS, Philippe POCHET et Pascale VIELLE, *L'État social actif : vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2005.

⁶ Article 311-7 du Code du travail.

Encadré 7 : Les quatre âges de l'employabilité

Avant de signifier l'espérance individuelle d'accès à l'emploi d'un chômeur, le concept d'employabilité a circulé au niveau international au cours du siècle. Chaque âge successif a articulé une définition particulière du concept, un objectif associé, et un secteur de politique publique mobilisable¹.

La première définition opérationnelle en est donnée en 1926 par Alexander Morris Carr-Saunders, économiste britannique, et biologiste eugéniste. Elle désigne la faculté à s'insérer professionnellement. Les individus employables sont libres de toute contrainte familiale (essentiellement célibataires), et disponibles. L'employabilité découle de l'âge, les capacités physiques et mentales, ainsi que des responsabilités familiales. Les chômeurs peuvent être employables même sans chercher d'emploi, tandis que les employables peuvent prétendre au titre de chômeurs s'ils recherchent un emploi. Cette employabilité est opérationnalisée en distinguant les employables auxquels sont proposés des emplois publics dans les grands travaux ou des tâches d'intérêt général conditionnant les allocations, et les inemployables, renvoyés vers l'assistance aux pauvres.

Une réappropriation du terme (*employability*) est menée à la fin des années 1950 aux États-Unis d'Amérique, dans une acception « socio-médicale ». Cela mesure dorénavant la distance entre les capacités d'une personne et les exigences d'un poste particulier : les individus sont dès lors plus ou moins employables, au lieu d'être employables ou non. Il s'agit d'un outil de remédiation d'un handicap, via une politique de réhabilitation individuelle de l'employabilité.

De manière parallèle, l'employabilité s'impose en France dans la sociologie durkheimienne à partir des années 1960. Des auteurs définissent ainsi les probabilités d'accès à l'emploi pour les individus ressortissants de différentes catégories, toutes choses égales par ailleurs². Ils calculent ainsi les vitesses moyennes de sortie du chômage. Cette « employabilité-flux » repose sur une analyse de la distribution du chômage. Elle met à jour la sélection des individus sur le marché de l'emploi par deux mécanismes : la vulnérabilité des personnes (probabilité de perte d'emploi) et l'employabilité (probabilité de retrouver un emploi), calculées *ex-post* à partir de statistiques descriptives.

Le concept n'a alors pas d'équivalent en Allemagne³. Par ailleurs, les trois définitions antérieures voient leur opérabilité rognée par le chômage de masse⁴. Les outils de prédiction du retour à l'emploi demeurent assez inefficaces dans la perspective socio-médicale. L'employabilité-flux, quant à elle, déroge aux canons de la contre-révolution keynésienne qui s'impose dans les années 1980⁵. Cette dernière tourne le dos à une employabilité-flux incompatible avec les théories d'un acteur rationnel stratégique, et suspecte d'exonérer les chômeurs de toute responsabilité individuelle. En outre, la demande pour de telles enquêtes disparaît au fur et à mesure qu'émerge le chômage de longue durée⁶.

À partir des années 1980, l'influence croissante de théoriciens économiques néoclassiques décale la signification de l'employabilité, d'une restitution statistique collective *a posteriori* vers un pronostic individuel *a priori*. Ce dernier âge de l'employabilité arrive dans la foulée de la réorganisation néo-libérale des fractions dominantes de l'économie anglo-saxonne

¹ Bernard GAZIER, « Employabilité », in *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, Quadrige, pp. 246-252.

² Raymond LEDRUT, *Sociologie du chômage*, Paris, PUF, Bibliothèque de sociologie contemporaine, 1966.

³ Katrin KRAUS, *Vom Beruf zur Employability. Zur Theorie der Pädagogik eines Erwerbs*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006.

⁴ Bernard GAZIER, « Assurance-chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail », *Cahiers de la MSE*, 1999, n° 9903.

⁵ Bruno THÉRET, « Rhétorique économique et action politique. Le néolibéralisme comme fracture entre la finance et le social », in *L'engagement politique. Déclin ou mutation*, Paris, Presses de la FNSP, pp. 313-334.

⁶ Didier DEMAZIÈRE, *Le chômage en crise. La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, op. cit.

au tournant des années 1980¹. Il rompt avec le « fatalisme » de la période durkheimienne². Au lieu de constater les carences statistiques des populations, il s'agit ici d'identifier au niveau individuel les déterminants ultérieurs d'une exposition au chômage. Cette nouvelle approche lie les perspectives individuelles, puisque l'individu est plus ou moins objectivement doté, et le marché de l'emploi, puisque ce dernier produit des caractéristiques objectives auxquelles souscrire. Au lieu d'un phénomène holiste déterminé par la demande agrégée, le chômage devient un risque individuel modulable. Second déplacement, l'employabilité quitte le domaine du constat pour devenir un pronostic. Elle participe ainsi de la « colonisation du futur »³, cette idée de rendre le futur et ses dommages éventuels socialement contrôlables.

En Allemagne, le terme demeure polysémique. Trois traductions différentes coexistent : *Beschäftigungsfähigkeit*, *Beschäftigbarkeit* ou *Arbeitsmarktfähigkeit*. On peut les traduire comme la capacité respective à occuper un emploi, un poste de travail ou une place sur le marché. C'est le premier terme qu'emploie la littérature institutionnelle⁴. Dans le débat public, il alimente toutefois plutôt les discussions dans le champ éducatif, à propos du lien entre formation initiale ou supérieure et marché du travail⁵. Par ailleurs, il y est présenté par certains acteurs comme antagonique avec « le modèle de métier », et donc déstabilisateur des salariés⁶.

Comment valoriser les chômeurs à partir des seules prises dont disposent les conseillers, c'est-à-dire les profils de recherche et les caractéristiques faciales de la force de travail ? Pour cela, les acteurs de l'intermédiation se livrent à un tri des chômeurs, qui prend deux formes⁷.

La première, informelle et abstraite, consiste à pondérer de manière discrétionnaire la durée des entretiens selon que la personne reçue soit un « bon » ou un « mauvais » usager. Pour accomplir cette distinction, les conseillers écartent deux types de chômeurs qui mettent en échec leur activité et réduisent à néant leur rôle d'intermédiation. Le premier regroupe les individus totalement autonomes dans leurs démarches, inclus dans des réseaux professionnels, qui n'ont pas besoin des offres de sens des conseillers. Deux indices sont essentiels pour circonscrire un tel public : une date ultérieure fixe de nouveau contrat ou l'inscription dans un marché de l'emploi inaccessible aux bases de données des agences (professions fermées ou à licence). « *Les avocats qui viennent s'inscrire à Pôle emploi, moi ça me fait rire, qu'est-ce que tu veux que je leur propose d'intéressant ? Ils se débrouillent, moi je veux pas les voir !* », déclare

¹ Yves DEZALAY et Bryant GARTH, « Le 'Washington Consensus'. Contribution à une sociologie de l'hégémonie du néolibéralisme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1998, vol. 121, n° 1, pp. 3-22.

² Bernard GAZIER, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, 1990, vol. 32, n° 4, pp. 575-584.

³ Anthony GIDDENS, *Modernity and Self-Identity*, Stanford, Stanford University Press, 1991.

⁴ *Jahresbericht 2010. Zahlen. Daten. Fakten*, Nürnberg, Grundsicherung für Arbeitsuchende. Beschäftigungsfähigkeit sichern, Chancen am Arbeitsmarkt verbessern, 2011.

⁵ Susanne BLANCKE, ROTH et Josef SCHMID, *Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie*, Stuttgart, Akademie für Technikfolgenabschätzung, 2000.

⁶ Katrin KRAUS, *Vom Beruf zur Employability. Zur Theorie der Pädagogik eines Erwerbs*, op. cit.

⁷ Yolande BENARROSH, « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi*, 2000, n° 81, pp. 9-26.

Martin en riant, lorsqu'il découvre un tel demandeur d'emploi dans ses nouvelles inscriptions¹. Ces propos sont récurrents en *Arbeitsagentur* et sur le site Pôle emploi des Yvelines.

À l'autre extrémité, les conseillers désignent les individus totalement coupés du marché de l'emploi, dont les difficultés sociales sont insurmontables dans l'immédiat. Chaque chômeur qui tombe dans la catégorie inemployable constitue un individu perdu pour la politique de l'emploi, dont la valorisation au guichet est réduite à néant. Face à lui, les conseillers doivent troquer leur expertise de co-construction du profil pour un discours palliatif qui dissimule l'impuissance. « *Convoquer des alcooliques pour leur dire de se lever le matin, c'est sans doute une tâche sociale importante, mais ce n'est pas notre travail, tu vois. Moi c'est du temps perdu, pour d'autres clients, donc on essaie d'identifier ces personnes et de les laisser tranquille* », souffle Avetis entre deux rendez-vous, après qu'un chômeur à forte odeur d'alcool est sorti du bureau². Cet écueil est notamment apparent dans le *Jobcenter*, et sur le site Pôle emploi de Seine-Saint-Denis. Ces deux pôles constituent le « sale boulot » que tentent d'évincer la plupart des conseillers³. Leur travail gratifiant se situe au milieu de ces deux extrêmes, auprès des populations dont la valeur peut être accrue⁴.

La seconde logique de tri concerne l'autonomie des publics. Elle est quant à elle formalisée et textualisée. Elle distingue les chômeurs qui sont capables de rechercher un emploi sans l'aide des conseillers, et qui ne discutent donc pas leur profil de recherche, des autres, qui composent leurs profils dans l'interaction avec les conseillers, lesquels les négocient de manière sourcilleuse et attentive. L'instrument essentiel de hiérarchisation de l'autonomie est le profilage. Il s'agit d'un outil qui distribue les chômeurs en groupes homogènes dont la trajectoire anticipée sera similaire. Il est soit utilisé pour identifier des classes statistiques qui deviennent des sujets automatiques de traitement par la politique de l'emploi ou bien sert de support à l'activité des conseillers à l'emploi⁵. Cette deuxième forme est retenue et appliquée en France et en Allemagne.

Aussi, dans les trois agences, les chômeurs sont classés entre plusieurs catégories administratives qui déterminent la fréquence de leur convocation et l'intensité du suivi par leurs conseillers. Pour cela, des profils sont constitués, à partir de classes d'individus aux propriétés

¹ Discussion avant entretien, Martin, manager social, Pôle emploi, Yvelines, 24/03/2014.

² Discussion après entretien, Avetis, retranscrite, *Jobcenter*, Sarre, 15/12/2015.

³ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, op. cit.

⁴ Jean-Marie PILLON, *Pôle emploi. Gérer le chômage de masse*, op. cit.

⁵ Nathalie GEORGES, *Le profilage: outil statistique et-ou mode de coordination* [Rapport], Centre d'études de l'emploi, 2006.

similaires et aux trajectoires comparables, déterminées par des opérations mathématiques¹. Ces opérations identifient les récurrences, et proposent des profils de chômeurs aux risques identiques. Les agents du service public d'emploi disposent d'un outil formalisé de tri, pour concentrer le placement et le pointage sur ceux qui disposent des probabilités les plus élevées de rester au chômage – contrairement au constat partagé par la littérature d'une tendance à se concentrer sur les plus employables, afin de mener au mieux le mandat de placement. Les critères de tri des chômeurs échappent ainsi théoriquement aux conseillers. Le profilage les dessaisit formellement, puisqu'il impose des catégories préétablies. Mais les conseillers maintiennent leur pouvoir discrétionnaire en projetant leur ressenti dans le profilage même.

Illustration 5 : Profilage et densité des contacts

Ce document photographié dans un bureau de l'*Arbeitsagentur* associe les profils (*Profillage*) aux contacts semestriels souhaitables (colonne de droite).

2.4. Mindestkontaktdichten je Profillage		
Profillage	Typische bzw. regelmäßige Ziele des Kundenkontakts	Mindestkontaktdichte im Halbjahreszeitraum
Marktprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frühzeitige Realisierung von Integrationschancen (schnelle und passgenaue Besetzung offener Stellen) ▪ Unterstützung und Nachhaltung der Integrationsbemühungen des Hilfebedürftigen ▪ Vermeidung des Eintritts länger andauernder Arbeitslosigkeit 	4 <i>~ alle 6 Wochen</i>
Aktivierungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermeidung einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit ▪ Beseitigung von Einschränkungen im Bereich der Motivation ▪ Erarbeitung eines Perspektivenwechsels oder beruflicher Alternativen 	5 <i>~ alle 5 Wochen</i>
Förderprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellung eines effizienten Mitteleinsatzes durch Begleitung, Auswertung und Umsetzung von Integrationsmaßnahmen 	3 <i>~ alle 8 Wochen</i>
Entwicklungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beseitigung multipler Handlungsbedarfe ▪ Koordination von Dienstleistungsangeboten Dritter ▪ Ausbau vorhandener Ressourcen 	4 <i>~ alle 6 Wochen</i>
Stabilisierungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilisierende Betreuung zur Herstellung von Integrationsfortschritten oder zum Erhalt der Integrationsfähigkeit 	2 <i>~ alle 3 Monate</i>
Unterstützungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koordination von Dienstleistungsangeboten Dritter zur Herstellung von Integrationsfortschritten oder zum Erhalt der Integrationsfähigkeit 	2 <i>~ u u u</i>
Profillage I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weitere Reduzierung bzw. Beendigung von Hilfebedürftigkeit 	2 <i>~ u u u</i>
Profillage Z	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feststellung zum Umfang und zur Art von Ausnahmetatbeständen gem. § 10 SGB II ▪ Prüfung, welche Hilfeangebote/Eigenbemühungen trotz eingeschränkter Zumutbarkeit zur Vermeidung künftiger Arbeitslosigkeit erbracht werden können 	1

¹ Régressions, modèles de durée, arbres de décision, essentiellement. Voir Nathalie GEORGES, « Profiler les chômeurs ? », *Connaissance de l'emploi du CEE*, 2007, n° 44.

En Allemagne, le profilage intègre la loi fédérale dès 1998, avec la réforme du SGBIII. À cette époque, le profilage n'est pas instantané en rendez-vous, mais étalé dans le temps, puisque les conseillers disposent de 6 mois pour classer les chômeurs. Quatre ans plus tard, la loi Job-AQTIV impose un profilage dès le jour de l'inscription. À partir de décembre 2006 en France, l'Assedic a développé des modèles de profilage, à partir de 18 variables, complétées ou revus au cours du premier rendez-vous à l'ANPE¹. Après la fusion entre Assédics et ANPE, l'entretien de diagnostic préliminaire a fusionné les deux opérations antérieures.

La qualité des profils varie entre les trois agences, puisque Pôle emploi regroupe l'ensemble des demandeurs d'emploi, tandis que l'*Arbeitsagentur* et le *Jobcenter* se les répartissent selon leur durée de chômage. Les demandeurs d'emploi sont ventilés entre huit classes au *Jobcenter*, six à l'*Arbeitsagentur* et trois à Pôle emploi. Cette pratique a toutefois un double effet : classer les demandeurs d'emploi, puis développer la thérapie associée. Du coup, les diagnostics sont aussi posés par rapport aux ressources disponibles pour garantir un type de traitement que les diagnostics sont posés. Lors des situations d'arrivées massives, les profils les plus suivis sont attribués au compte-goutte, pour économiser du temps.

Tableau 17 : Profilage des demandeurs d'emploi

Arbeitsagentur et Jobcenter	
Profil de marché	Pas de besoin précis. « <i>Intégration sur le marché primaire probable dans les 6 mois</i> ».
Profil d'activation	Besoins en ce qui concerne la « <i>motivation</i> ».
Profil de soutien	Besoins en « <i>qualification</i> », « <i>capacité</i> » ou « <i>conditions</i> ».
Profil de développement	Deux besoins parmi : « <i>motivation</i> », « <i>qualification</i> », « <i>capacité</i> » ou « <i>conditions</i> ».
Profil de stabilisation	Besoins en « <i>capacité</i> » et deux autres éléments : « <i>motivation</i> », « <i>qualification</i> », ou « <i>conditions</i> ».
Profil de soutien	Besoins en « <i>conditions</i> » et deux autres éléments : « <i>motivation</i> », « <i>qualification</i> », ou « <i>capacités</i> ».
Profil I	Personne active professionnellement (travailleurs pauvres en <i>Jobcenter</i>).
Profil Z	Personne « <i>inactivable</i> » (seulement en <i>Jobcenter</i>).
Pôle emploi	
Accompagnement suivi	Dématérialisé au maximum, concerne les individus proches du marché du travail et capables de rechercher de manière autonome.
Accompagnement guidé	Niveau intermédiaire.
Accompagnement renforcé	Nécessite des entretiens réguliers en présentiel, et une stimulation fréquente par les conseillers.

Le profilage n'a pas évincé les jugements sociaux au profit de calculs savants. Il demeure un classement de distance sociale, même si cette dernière est cadrée par des questions

¹ Âge, nationalité, sexe, situation matrimoniale... Voir *Ibid.*

spécifiques. D'un côté, il classe administrativement les chômeurs selon leur distance à l'emploi, avec des outils à vocation scientifique. De l'autre, les critères employés pour classer les individus sont fortement liés aux dispositions sociales des conseillers qui les reçoivent. Ils mobilisent différents indices, qui ne sont pas remplacés par le profilage, mais, plutôt, inclus dans le profilage¹. Ils recherchent à la fois des indices préfiguratifs et des indices en interaction². Les premiers sont développés à partir des informations obtenues *a priori*, à partir du profil de la personne. Il s'agit des conclusions d'entretien antérieures, des éléments de parcours professionnel ou encore des qualifications de la personne. Elles sont toujours rapportées à l'état local du marché, pour déterminer la valeur des individus sur ce dernier, directement indexée sur leur rareté relative, selon un rapport entre le nombre de concurrents et les emplois vacants enregistrés³. Les publics qui ont le plus de valeur sont systématiquement considérés comme « autonome », ce terme englobant alors aussi une position sociale avantageuse. Une développeuse informatique dionysienne, un aide-ménager yvelinois ou une ouvrière spécialisée dans l'aciérie sarroise sont positionnés sur des marchés où les conseillers estiment que les offres sont nombreuses, fréquentes et à temps plein. Aussi sont-ils toujours classés comme « autonomes », et préservés de toute négociation de leurs critères de recherche.

Les seconds indices sont produits à chaud, durant les échanges langagiers, selon le comportement ou les réponses aux questions des conseillers. Ils regroupent le sexe, les capacités verbales, la motivation ou l'état physique. Ces deux types d'indices sont ensuite agglomérés selon les dispositions de chaque conseiller pour estimer la place du chômeur dans la file d'attente du chômage. Les conseillers valorisent certains profils à l'aide de leurs savoirs ordinaires qu'ils reconvertissent dans l'acte de jugement⁴. Ce type de processus éclaire sur l'ambiguïté du profilage, qui souvent « *formalise le tri initial* », puisqu'il consiste à reporter la hiérarchisation personnelle dans les cases du dispositif⁵.

Discussion avant un entretien, Claudia, manageuse sociale, Arbeitsagentur, Sarre, 09/11/2015

« *Sur le logiciel, avant de les accueillir, on voit deux choses : « chercheur d'emploi depuis... » et « chômeur depuis... ». Mais moi je vais un peu plus loin, je regarde les connaissances surtout, pour savoir s'il est bien intermédiaire [vermittbar] le client. Et s'il*

¹ Corrado DELFINI et Didier DEMAZIÈRE, « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *op. cit.*

² Lynda LAVITRY, *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*, *op. cit.*

³ Robert SALAIS, « Le chômage : un phénomène de file d'attente », *op. cit.*

⁴ Russel HARDIN, *How Do You Know? The Economics of Ordinary Knowledge*, Princeton, Princeton University Press, 2009.

⁵ Lynda LAVITRY, « Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs ? », *Sociologies pratiques*, 2012, vol. 24, n° 1, pp. 53-65.

est employable, où il en est par rapport à l'emploi. Regarde là, par exemple... il parle deux langues. Moi j'aime bien ça ! Quelqu'un qui parle deux langues, il peut se débrouiller dans la vie en général. J'aime bien ça. Déjà, ça m'indique de l'autonomie, tu vois ».

Au terme de ces deux logiques de tri, les conseillers circonscrivent un public avec lequel et sur lequel travailler : des personnes qu'ils peuvent valoriser grâce aux entretiens et qui ont besoin d'eux. Ces individus, des « chômeurs valorisables », reçoivent dès lors des recommandations, des conseils ou des injonctions, qui mettent parfois en jeu leurs temporalités.

B - L'étiquetage préfiguratif

L'accompagnement vers l'emploi des chômeurs jugés valorisables requiert un travail de catégorisation de la part des conseillers. Ils réduisent ainsi la complexité des cas et distribuent leurs conseils ou leurs injonctions au sein des publics, de manière adaptée à des groupes de cas. À partir des différentes informations disponibles dans le profil de recherche des chômeurs, les conseillers les positionnent dans différentes catégories pour développer une stratégie de recherche d'emploi. Ce processus précède donc l'acte de mise en relation, d'où sa qualification de préfiguratif. Il repose sur une sociologie spontanée des publics, conduite « à l'intuition »¹.

L'emploi à temps partiel est régulièrement projeté sur des catégories spécifiques de chômeurs dont la valeur marchande est susceptible d'être accrue par une réduction des prétentions temporelles inscrites dans le profil de recherche d'emploi. En restituant l'étiquetage préfiguratif des chômeurs, nous expliquons comment les conseillers contribuent à segmenter le marché, notamment autour des propriétés de genre, au cœur de deux des trois étiquetages distingués. Nous nous penchons ici sur l'étiquetage d'usagers en tant que « bon clients » pour du temps partiel. Ce faisant, nous pénétrons dans l'univers des catégories « ordinaires », constituées à partir du vécu, des dispositions et du contexte, par opposition aux catégories « savantes » et « politiques »². Ces typologies indigènes ne sont pas identiques d'un conseiller à l'autre, mais sont constituées à partir des mêmes interrogations, adaptées aux épreuves professionnelles qu'ils vivent³.

¹ Stéphane BEAUD, « « Stage » ou formation ? Les enjeux d'un malentendu. Notes ethnographiques sur une Mission locale de l'emploi », *Travail et emploi*, 1996, n° 67, pp. 67-89.

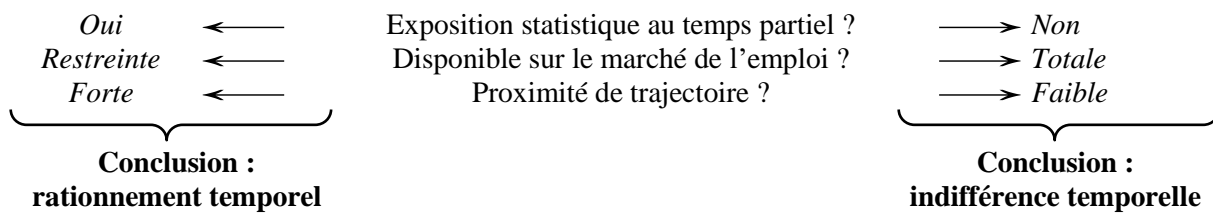
² Alain DESROSIÈRES et Laurent THÉVENOT, *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, Repères, 1988, p. 34.

³ Didier DEMAZIÈRE, « Des réponses langagières à l'exclusion. Les interactions entre chômeurs de longue durée et agents de l'ANPE », *Mots*, 1996, vol. 46, pp. 6-29.

L'assignation de certains emplois à des groupes de chômeurs répond à un souci explicite de valorisation marchande. Les chômeurs sont divisés entre individus valorisables par le temps partiel et individus auxquels cela n'apporte rien. Les conseillers mettent les individus en relation avec des principes classificatoires indexés sur les temporalités d'emploi. Ils les fondent sur des couples d'opposition transversales, parfois implicites¹. Nous pouvons illustrer la logique de classement des publics en les positionnant entre deux pôles. Le premier est un pôle de rationnement temporel, où les chômeurs sont supposés retirer des profits du temps partiel. Le second est un pôle d'indifférence temporelle, pour les individus auxquels le temps partiel n'est censé apporter aucun bénéfice. L'appartenance à l'un ou l'autre des pôles dépend de trois opérations de classement (schéma 1). Ces couples d'opposition ne sont pas strictement délimités, mais plutôt unis par un dégradé continu, dans lequel chaque conseiller positionne les démarcations d'une façon qui lui est propre.

Schéma 1 : Étiquetage préfiguratif

Question posée pour déterminer l'étiquetage...



L'enjeu de cette catégorisation consiste à déterminer si les chômeurs doivent être mis en relation avec des offres à temps partiel ou exclusivement avec des offres à temps plein. Pour mieux la comprendre, nous restituons ici les trois couples de jugement utilisés par les conseillers. Chacun engage une forme de transaction temporelle : diminuer les heures d'emploi au nom d'une valorisation sur le marché. Les chômeurs sont d'abord évalués au prisme des savoirs statistiques disponibles, qui délimitent des types d'individus probablement promis au temps partiel. Cela engendre un « rationnement de position ». (1). Ils sont ensuite jugés selon leur disponibilité, c'est-à-dire l'adéquation entre leur équation temporelle présumée et celle des offres en circulation. Nous avons alors affaire à un « rationnement de disponibilité ». (2). Enfin, les rapports interpersonnels jouent dans le phénomène de projection de soi qui touche certaines conseillères, elles-mêmes à temps partiel. Ils prennent la forme d'un « rationnement de projection » (3).

¹ Pierre BOURDIEU, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Seuil, 2000.

1) Les ruses de l'analogie – un rationnement de position

Le premier rationnement temporel mobilisé par les conseillers repose sur un processus d'analogie. En associant un chômeur à un groupe social donné dont l'exposition au temps partiel est élevée, ils lui étendent les recommandations associées à ce groupe social. Ces associations dépendent de la circulation et de l'appropriation des savoirs institutionnels qui informent les conseillers sur la situation relative de différents groupes de chômeurs. Elles constituent un travail d'expertise sur autrui, qui requiert des « savoirs spécialisés qui forment une grille de lecture de l'individu et de sa situation »¹.

La journée des conseillers est rythmée par des courriels dont les outils sociotechniques scandent l'arrivée régulière. Des fenêtres s'ouvrent à partir de la barre des tâches (à Pôle emploi) ou s'imposent dans le côté supérieur droit de l'écran (à l'*Arbeitsagentur* et au *Jobcenter*). Le regard est systématiquement attiré par ces jaillissements récurrents, qui clignotent ou sont colorés. Certains contiennent des informations statistiques sur le marché de l'emploi. Elles proviennent le plus souvent de la Dares (pour le marché de l'emploi) ou de l'Unédic (pour l'indemnisation des chômeurs) en France et de l'*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* en Allemagne (qui couvre le marché et l'indemnisation), c'est-à-dire respectivement d'un service ministériel et de l'institut d'étude affilié à l'Agence fédérale du travail. Elles sont exclusivement quantitatives. Camila y prête particulièrement attention, comme le signale son évocation d'études en lien avec notre enquête² :

Discussion pré-entretien, Camila, manageuse sociale, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 06/05/2014

« CONSEILLÈRE – *Ben toi, tu bosses sur les activités réduites. Tu as vu passer le dernier truc là, des économistes je crois, enfin je sais pas s'ils sont économistes, de l'Unédic ? Mon rep [responsable d'équipe] me l'a envoyé y a plusieurs mois.*

MOI – *Oui, je crois... tu me montres, que je vérifie que c'est la même chose ?*

CONSEILLÈRE – *Oui, tiens. Mets ton mail, je te le transfère ! Et aussi, tu regardes parfois, sur le site d'accueil... Enfin, je sais pas si tu as accès, on a une page pour le personnel, on a des brèves. Les brèves Pôle emploi. Regarde hier, la brève du 05/05, ça s'appelle... je l'ai noté pour le relire plus tard, c'est important, pour faire un boulot de placement, de se tenir au jus (fouille dans des papiers et des post-its décollés sous l'écran d'ordinateur, puis en extrait un, sur lequel est écrit en abrégé « formes emploi chge + en + »)... ça s'appelle « les formes de l'emploi changent de plus en plus ».*

¹ Léa LIMA, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droits et jugements*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2013, p. 220.

² En l'occurrence, *La croissance continue de l'activité réduite recouvre des réalités et des publics différents*, Unedic, Eclairages. Etudes et analyses, 2013.

La complexité de ces données est toutefois rejetée par les conseillers en difficulté face à la manipulation des chiffres, notamment les plus démunis en capital scolaire. Mariva, par exemple, a un rapport aux savoirs institutionnels empreint de gêne. Arrivée de Russie trois années auparavant, elle ne lit jamais les documents d'analyse et ne classe pas les chômeurs selon leur exposition statistique.

Discussion pré-entretien, Mariva, manageuse sociale, *Arbeitsagentur*, Sarre, 22/12/2015.

« [Désigne un courriel venant d'arriver dans sa boîte de réception, qui joint une longue synthèse statistique sur l'emploi en Sarre] *De toute façon, moi j'y comprends rien... Des trucs de cinquante pages... Enfin, mon mémoire déjà [à la faculté], j'ai tout copié/collé et c'était bon. Je l'ai eu. Je n'arrive pas à lire des choses trop longues, et j'ai l'impression de retourner à l'école [rires], et si je suis ici c'est bien parce que je ne voulais plus y être !* »

Les conseillers entretiennent donc des représentations par le biais statistique. Elles orientent leur « univers de croyances », en divisant la population accueillie entre des groupes où l'emploi à temps partiel procède de la norme et des groupes où l'emploi à temps partiel est une rareté¹. Elles touchent en premier lieu des groupes biodémographiques, caractérisés à partir des critères de sexe ou d'âge. Par ce biais, les femmes en Allemagne et les séniors en France se retrouvent souvent positionnés du côté des publics valorisables par le temps partiel. La surexposition ou la sous-exposition statistique constituent un couple de perceptions intégralement institutionnelles, produites par des spécialistes de la statistique, souvent invoquées au cours de la négociation des équations temporelles. Ce « rationnement de position » rappelle avec force qu'« en matière de connaissance, s'il y a une vérité, c'est que la vérité est un enjeu de luttes »².

Les extrémités de la pyramide des âges sont corrélées dans les deux pays à l'exercice d'un emploi à temps partiel. Les plus jeunes et les plus âgés ont une probabilité importante d'exercer cette forme d'activité (sauf pour la population féminine ouest-allemande, dont le risque de temps partiel est plus élevé durant la quarantaine qu'après 55 ans). Mais cette observation statistique produite par des instituts nationaux ne descend pas au niveau des guichets allemands, où nous n'avons pu consulter aucun document statistique qui insiste dessus. En revanche, elle apparaît régulièrement du côté français, où les responsables d'équipe des deux

¹ C'est-à-dire l'ensemble des « propositions que le locuteur, au moment où il s'exprime, tient pour vraies ou qu'il veut accréditer comme telles », chez Robert MARTIN, *Pour une logique du sens*, Paris, PUF, 1983, p. 36.

² Pierre BOURDIEU, *Méditations pascaliennes*, op. cit.

agences envoient chaque année les statistiques INSEE du bassin local d'emploi, où l'âge et la proportion d'emploi à temps partiel sont croisés¹.

Entretien d'inscription, Nada, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/04/2014

« CONSEILLER – *Dans votre profil de recherche, on met tous les temps de travail ?*

USAGÈRE – *C'est-à-dire ?*

CONSEILLER – *C'est-à-dire le temps plein comme le temps partiel.*

USAGÈRE – *Heu, le temps partiel...*

CONSEILLER – *C'est le cas de beaucoup d'embauches pour les salariés de votre âge dans le département. Dans quelques années vous serez sortis de la catégorie des embauches à temps partiel. Et je vous souhaite d'avoir un temps plein, si c'est ce que vous désirez ! Mais dans un premier temps, je vous conseille de vous adapter au marché pour maximiser vos chances. C'est plus d'un tiers des embauches à votre âge qui ont lieu en temps partiel [41 % des salariées entre 15 et 24 ans du département travaillent à temps partiel²]...*

USAGÈRE – *Bon, ok... ».*

Une femme de 19 ans s'inscrit pour la première fois à Pôle emploi, à la suite de l'expiration d'un CDD de cinq mois comme standardiste. Ses grands-parents sont issus de l'immigration sri-lankaise. Elle arrive en entretien avec une feuille sur laquelle elle a pris des notes, témoignant d'une préparation initiale pointilleuse et d'un investissement certain dans le processus bureaucratique. Dès l'inscription, Nada la classe dans plusieurs catégories mentales pour ajuster ses préconisations. Elle note entre autre son âge et son sexe, qu'elle relie aux savoirs institutionnels (le dossier départemental INSEE est imprimé et positionné sous son clavier d'ordinateur) pour en conclure qu'elle appartient à un groupe particulièrement valorisable par le temps partiel. En effet, 41 % des salariées entre 15 et 24 ans du département travaillent à temps partiel³.

Les conseillers sont pris dans une contradiction entre le souci de dénaturiser les propriétés sociales pour lutter contre les discriminations et le souci de reconnaître des besoins spécifiques à différentes catégories de population pour mieux lutter contre leur discrimination sur le marché⁴. Dans l'exemple ci-dessous, Jonas tente de dénaturiser l'âge en tant que frein, puisque son intervention comme conseiller repose sur la possibilité d'un retour à l'emploi. En même temps, il reconnaît le rôle de l'âge pour expliquer les difficultés de la personne reçue et le naturalise en sens inverse comme facteur positif. Il appelle donc à retourner le stigmate, tout en reconnaissant la difficulté qu'il occasionne.

Entretien de suivi, Jonas, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Yvelines, 03/06/2014

¹ Il s'agit de la donnée ACT T3 produite au niveau départemental et subdivisée au niveau infradépartemental pour le périmètre de l'agence.

² INSEE, dossier complet, département de Seine-Saint-Denis, 2014.

³ INSEE, dossier complet, département de Seine-Saint-Denis, 2014.

⁴ Une tension mise à jour sur les terrains britanniques et français par Claire LEFRANÇOIS, « Articuler différentes échelles d'analyse dans la comparaison. Intermédiaires de l'emploi et mise en œuvre des politiques visant les chômeurs âgés en France et au Royaume-Uni », *Terrains & travaux*, 2012, vol. 2, n° 21, pp. 93-108.

« CONSEILLÈRE – *Oui l'âge est une barrière, mais justement, cela exige... heu... plus d'efforts ! Pour passer, par rapport aux petits jeunes ! Là vous écrivez une formation, mais avec la retraite qui approche ça sert à rien monsieur... Mieux vaut envisager des petits boulots avant.*

USAGER – *Ah...*

CONSEILLÈRE – *Oui, on ne va pas se mentir, c'est plus compliqué après 50 ans. Mais vous avez de l'expérience, vous connaissez le secteur, ça vous aide quand même. Un mal pour un bien (...) [Après l'entretien, à moi] C'est sûr qu'à son âge c'est dur, on regarde les chiffres qui tombent chaque mois, on voit bien qu'il est pile dans les gens pour lesquels c'est presque impossible de revenir au travail. Mais raison de plus pour s'accrocher. »*

L'utilisateur reçu a 61 ans. Dépourvu de diplôme, il travaillait depuis 28 ans dans le même restaurant en tant que cuisinier et plongeur. Mais l'établissement a fait faillite deux mois plus tôt. Originaire d'Asie du Sud-Est, il s'exprime avec un fort accent et semble abattu, fixant ses pieds durant tout l'entretien.

Cependant, « *il faut regarder en dynamique* » les quantifications du marché de l'emploi, corrigent Darius au *Jobcenter* et Séverine en Seine-Saint-Denis. Comme nombre de leurs collègues, ils rappellent en entretien qu'ils consultent essentiellement l'évolution dans le temps, afin de déterminer quelles formes d'emploi sont des « *bons filons* » ou « *bons plans* »¹. En effet, de manière statique, le taux d'emploi à temps partiel féminin est deux fois plus élevé en Sarre (47,1 % d'après l'IAB en 2014²) que sur les terrains français (22,2 % en Seine-Saint-Denis, 22,6 % dans les Yvelines³). Mais de manière dynamique, la hiérarchie entre les deux agences françaises s'inverse. En Seine-Saint-Denis, d'après les données détaillées au niveau départemental de l'INSEE, le nombre d'emplois à temps partiel (salariés ou non-salariés) a progressé de 5458 entre 2009 et 2014, soit 0,4 points de hausse dans l'ensemble des emplois⁴. Dans les Yvelines, en revanche, la dynamique est plutôt à la baisse⁵. Avec une diminution de 1430 salariés à temps partiel entre 2009 et 2014 (soit un maintien à 14,7 % dans le volume total d'emplois), l'emploi à temps partiel apparaît comme un avantage marginal sur le marché. À l'inverse, en Seine-Saint-Denis et en Sarre, le temps partiel perce et cela n'échappe pas aux conseillers en difficulté avec l'exercice de leur mandat professionnel.

Le découpage du marché de l'emploi en secteurs ou en professions dans les deux pays fournit une autre grille de lecture de l'exposition de chaque individu au temps partiel et donc de leur valorisation subséquente par ce biais. Les nomenclatures divergent dans les deux pays,

¹ Interaction entre deux entretiens, respectivement le 3 juin 2014 dans l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis et le 10 décembre 2015 dans le *Jobcenter* de Sarre.

² IAB, 2014.

³ Dossiers départementaux INSEE, 2013.

⁴ Consulté ici par les conseillers interrogés : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=DEP-93>

⁵ Consulté ici par les conseillers interrogés : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=DEP-78>

mais nous avons construit une typologie commune à partir des offres de notre propre base de données à des fins comparatives. Elle reflète les inégalités de position entre chômeurs allemands et chômeurs français, lorsque leur appartenance professionnelle est lue à la lumière des probabilités d'emploi à temps partiel. La prévalence décuplée du temps partiel d'un secteur à l'autre constitue un signe de classement des individus le long de l'échelle de leur exposition, selon le syllogisme suivant : si un groupe social déterminé est particulièrement exposé, un chômeur appartenant à ce groupe se retrouve lui-même surexposé. Sa valeur marchande dépend de sa conformité aux normes d'emploi de son groupe de référence, au sein duquel il entre en concurrence avec les autres chômeurs.

En Sarre, en Seine-Saint-Denis et dans les Yvelines, trois secteurs économiques regroupent les trois-quarts des offres à temps partiel. Le commerce et la vente, le support aux entreprises, les services aux personnes, collectivités ou entreprises rassemblent ainsi l'écrasante majorité des offres correspondantes. Le destin professionnel est associé à une exposition spécifique aux emplois à temps partiel. Leur degré de concentration diverge cependant. Sur les deux sites français, il est particulièrement marqué avec 86 % et 87 % d'offres propres dans les trois secteurs susmentionnés. La construction ou l'industrie en sont exemptes, avec 1 % d'offres correspondantes. En Sarre, aucun secteur n'est totalement protégé, avec un minimum de 4 % d'offres à temps partiel dans la construction, l'hôtellerie-restauration, le tourisme et l'animation. L'écart-type de la distribution va croissant entre le site de Sarre, le site de Seine-Saint-Denis et celui des Yvelines – où 77 % des offres à temps partiel correspondent uniquement au commerce-vente ou aux services aux personnes-collectivités-entreprises. Un chômeur enregistré comme travailleur de la construction est ainsi en contact avec sept fois moins d'offres à temps partiel qu'un travailleur du commerce et de la vente en Sarre et douze fois moins s'il est pris en charge dans les Yvelines. Une jeune chômeuse à la recherche d'un emploi dans le commerce et la vente, avant même d'avoir mentionné ses expériences antérieures, s'attire un haussement de sourcil dubitatif de sa conseillère ingénieure de rendement lorsqu'elle explique désirer un temps plein¹. À l'inverse, un conducteur de grues prêt à n'importe quelle temporalité professionnelle provoque un sourire indulgent chez sa conseillère manageuse sociale, qui précise aussitôt qu'« *on peut aussi bien inscrire temps plein, ça changera pas grand-chose et ça vous évitera le pire* »². Ainsi, les positions professionnelles

¹ Entretien, Christina, ingénieure de rendement, *Jobcenter*, Sarre, 21/12/2015.

² Entretien de placement, Claudia, manageuse sociale, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/11/2015.

constituent un référentiel de jugement pour trier les chômeurs selon leur valorisation possible par les temporalités.

Tableau 18 : Secteurs du temps partiel

Secteur	Sarre	Seine-Saint-Denis	Yvelines
Service aux personnes, aux collectivités, aux entreprises (<i>accompagnement, secours, enseignement, information et médiation sociale...</i>)	<u>31 %</u>	<u>55 %</u>	<u>65 %</u>
Commerce et vente (<i>vendeur/vendeuse en boulangerie, magasin de sport, boucherie, téléconseil...</i>)	<u>29 %</u>	<u>10 %</u>	<u>12 %</u>
Support aux entreprises (<i>logistique, secrétariat, distribution de documents, comptabilité...</i>)	<u>12 %</u>	<u>21 %</u>	<u>10 %</u>
Soins de santé (<i>massage, imagerie médicale, diététique, aide-soignant-e, rééducation...</i>)	8 %	3 %	4 %
Hôtellerie-restauration, tourisme, animation (<i>personnel de cuisine, service en salle, management, conciergerie...</i>)	4 %	7 %	5 %
Construction (<i>maçonnerie, pose, montage...</i>)	4 %	1 %	1 %
Industrie (<i>intervention technique, conduite de machines, pilotage, assemblage...</i>)	5 %	1 %	1 %

Source : base d'offres constituée dans le cadre de la thèse.

L'agrégation de savoirs quantifiés conduit à un phénomène de « reproduction statistique » : les membres d'un groupe social aux situations statistiquement singulières sont invités à régulariser leur situation au vu de leur appartenance sociale. La déviance par rapport au groupe de référence est convertie en « trouble de l'employabilité »¹. Le parcours probable est alors accompagné vers sa concrétisation, au nom de la probabilité. De la même manière que la configuration matrimoniale béarnaise est reproduite dans le comportement de chaque acteur du « bal des célibataires »², la configuration statistique se donne à voir dans chaque échange de guichet. Dans l'exemple suivant, la maternité comme statut social est directement convertie en emploi à temps partiel au nom de sa probabilité – le conseiller fait advenir le probable.

Zone d'entrée, Rocco, ingénieur de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 05/11/2015

« CONSEILLER – *Bon, dans les deux semaines qui viennent vous n'aurez pas de rendez-vous. Vous allez en revanche recevoir par la poste une convocation. Et concernant votre disponibilité ? Vous êtes disponible pour 15, 20, 25 ou 30 heures ?*

USAGÈRE – *Heu... 20...*

CONSEILLER – *Bien. Rappel par SMS ?*

USAGÈRE – *Oui, volontiers.*

CONSEILLER – *Ok !*

¹ Jean-François ORIANNE, « L'État social actif en action : troubles de l'employabilité et traitement clinique du chômage », in *L'État social actif : vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, pp. 179-207.

² Pierre BOURDIEU, *Le bal des célibataires*, Seuil, Essais, 2002.

USAGÈRE – *Merci !* [se lève, range ses affaires dans son sac et quitte la salle]

CHERCHEUR – *Pourquoi tu lui as demandé les heures par tranche de 5 ?*

CONSEILLER – *Parce qu'en dessous de 15 heures recherchées, je ne peux pas l'inscrire au chômage.*

CHERCHEUR – *Oui, mais pourquoi tu précises des montants horaires ?*

CONSEILLER – *Ah... ben, elle est enceinte [d'un mois], donc elle va pas bosser à plein temps, alors bon, autant que j'aide en lui donnant les horaires par lesquels on peut l'inscrire, et puis après, je sais pas si elle va vouloir bosser à plein temps, souvent c'est pas le cas, si tu regardes les chiffres, les femmes qui ont un bébé, ben elles arrêtent la plupart du temps ».*

L'usagère arrive de l'accueil pour son pré-entretien d'inscription, uniquement dédié à la construction d'un profil et à son enregistrement bureaucratique. Rocco l'interroge sur le temps d'emploi qu'elle souhaite. Cependant, il oriente l'échelle en la déclinant par grades de 5 heures, entre un plafond et un plancher arbitraires de 15 et 30 heures. Il cadre le choix de la durée d'emploi par deux bornes, avec 4 possibilités explicites. La demandeuse d'emploi doute et sélectionne avec hésitation la durée intermédiaire de 20h (c'est-à-dire un mi-temps allemand). Étonné, alors qu'il s'agit des premiers jours de terrain allemand, je l'interroge une fois la personne partie à propos de sa formulation de la question et sa représentation des heures par tranches explicites de cinq.

Le contenu des savoirs institutionnels influence le périmètre des populations jugées valorisables par le temps partiel. Certains types d'offres ne font pas l'objet de communications et leurs paramètres ne sont pas associés à des investissements efficaces. Par exemple, le lien entre l'âge et l'emploi à temps partiel n'est pas communiqué aux conseillers à l'emploi suivis dans les organismes sarrois, ni de manière statique, ni de manière dynamique. Aussi ne mobilisent-ils pas cet argumentaire, contrairement à leurs homologues français, pour classer les chômeurs. En temps de pénurie d'offres, les préoccupations des analystes du marché de l'emploi ont un effet performatif, qui contribue à la reproduction des liens statistiques identifiés, et parfois critiqués. La quantification exerce un effet rétroactif sur l'action des acteurs, qui influencent à leur tour l'objet quantifié¹. Autrement dit, « la description scientifique la plus strictement constatative est toujours exposée à fonctionner comme prescription capable de contribuer à sa propre vérification en exerçant un effet de théorie propre à favoriser l'avènement de ce qu'elle annonce »².

Lorsqu'ils parlent de souscrire aux règles marchandes, les conseillers les établissent (puisqu'ils décident qu'elles orientent les actions individuelles) et les rétablissent (puisqu'ils les présentent comme incontournables). Leur expertise est à la fois descriptive, performative et

¹ Alain DESROSIÈRES, *Prouver et gouverner. Une analyse politique des statistiques publiques*, Paris, La Découverte, 2014.

² Pierre BOURDIEU, « Décrire et prescrire. Note sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 38, p. 72.

normative¹. Au terme de leur relecture et réinterprétation, les savoirs institutionnels sur les flux d'emploi ont des conséquences décisives sur le marché du travail.

2) Les mères de famille – un rationnement de disponibilité

La seconde opposition structurante concerne la disponibilité des usagers. Ce critère est essentiel dans la définition même des chômeurs et constitue un motif de désinscription : tout chômeur doit être disponible pour retrouver un emploi sur le marché. Mais selon le degré de disponibilité, l'étiquetage temporel des publics varie. Or, le stigmate de disponibilité n'est pas alloué au hasard ; il est concentré sur la population des jeunes mères².

Les politiques d'activation ont conduit à durcir la vérification de la disponibilité des chômeurs sur le marché, notamment en Allemagne³. La catégorisation d'individus à faible disponibilité se fonde sur des présomptions, à partir d'indices récoltés durant l'interaction, pour déterminer les publics très disponibles et les publics peu disponibles. Dans une situation difficile, les seconds reçoivent de multiples recommandations pour accroître leur valeur marchande, notamment en abaissant leurs paramètres temporels. Nous assistons à un rationnement temporel indexé sur la disponibilité.

Plusieurs stigmates sont recherchés pour déterminer la disponibilité ultérieure de la personne. Le stigmate essentiel, visible sur la plupart des terrains mais particulièrement appuyé en Sarre, est le stigmate de maternité, matérialisé par des situations d'état-civil, des paroles ou des objets. Des travaux par entretiens ou questionnaires au sein des *Jobcenter* ont déjà mis en évidence les traitements spécifiques réservés aux femmes : non-convocation ou abandon des tentatives d'intermédiation des mères présumées indisponibles⁴, moindre fréquence d'entretien

¹ François FLAHAULT, « Quand la science contribue à créer l'ordre du monde », *L'Homme et la société*, 2015, vol. 3, n° 197, pp. 131-146.

² « Deux fois plus d'exigence, deux fois moins d'accompagnement », pour reprendre le titre de l'ouvrage de Manuela SCHWARZKOPF, *Doppelt gefordert, wenig gefördert*, Nomos, 2009.

³ Wolfgang VÖLKER, « Aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Auf dem Weg zu mehr Zwang und Existenzdruck », in Heinz-Jürgen DAHME et Norbert WOHLFAHRT (dir.), *Aktivierende Soziale Arbeit. Theorie - Handlungsfelder - Praxis*, Baltmannsweiler, p. 2005.

⁴ Clarissa RUDOLPH, « Arbeitslosigkeit - Bremse oder Motor beim Wandel der Geschlechterverhältnisse ? », in Brigitte AULENBACHER et Angelika WETTERER (dir.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, Münster, Westfälisches Dampfboot.

et prestations minorées pour les mères de très jeunes enfants¹. Le traitement genré se retrouve de la même façon, notamment du côté allemand, concernant la catégorisation temporelle des publics.

Le rationnement temporel par la disponibilité est une catégorisation peu polémique. Elle prend généralement place dans des conventions de genre sinon tacitement partagées, du moins acceptées par les deux protagonistes. Les agents prennent parfois l'initiative de souligner les stigmates de maternité au moment de discuter les heures d'emploi, mais les usagères continuent sur le même ton et valident les corrélations proposées. C'est notamment le cas des espaces les plus bas dans les organismes allemands, en accueil. Les personnels n'y ont pas de formation concernant le placement et l'indemnisation et tentent de créer des moments d'empathie et de bienveillance. Ce faisant, ils catégorisent les publics comme valorisables par le temps partiel.

(Accueil, Anna, ingénieure de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 03/11/2015)

« USAGÈRE – [tire une poussette avec elle, s'assoit] *Je voudrais m'inscrire comme chômeuse.*
CONSEILLÈRE – *Très bien. Vous savez déjà combien de temps vous voulez travailler par semaine ? Vu que...* [désigne la poussette du menton en souriant].

USAGÈRE – *Oui, 28 heures, à temps partiel.*

CONSEILLÈRE – *Bien, je vous laisse passer en zone de pré-inscription ?*

USAGÈRE – *Ok, merci. »*

Cette usagère d'une vingtaine d'années se rend à l'agence fédérale avec une poussette. À sa demande d'inscription, la conseillère d'accueil répond par une interrogation sur ses souhaits horaires, appliquant le mandat qui lui est confié de partition entre les publics éligibles et les publics inéligibles, à la recherche d'offres d'une trop faible durée. Cependant, elle accompagne sa question d'un geste de la tête en direction de la poussette, empreint de sympathie pour la demandeuse. Par cet acte, elle relie son interrogation horaire au statut de maternité de la chômeuse (dont elle ignore à ce stade l'état-civil, mais présume manifestement qu'il s'agit de son enfant – avec raison). L'enfant dans la poussette est présenté comme une difficulté particulière à soupeser pour répondre à la question, ce qui est validé par la demandeuse.

Le terme de disponibilité est lui-même ambivalent : il désigne à la fois la capacité et la volonté d'occuper une place sur le marché². Or, ces deux registres s'enchevêtrent dans les jugements de disponibilité. Certaines conseillères approchent la disponibilité comme une question comportementale intrinsèque, au milieu de laquelle circulerait une frontière de genre, qui sépare les hommes velléitaires de femmes aux normes différentes. Au *Jobcenter*, Else juge

¹ ZENTRUM FÜR EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSZENTRUM GMBH et INSTITUT FÜR ARBEIT UND QUALIFICATION / TNS EMNID, *Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II: Untersuchungsfeld 3: Wirkungs- und Effizienzanalyse. Jahresbericht 2007*, Mannheim, Gelsenkirchen, Bielefeld, 2007.

² Kai MARQUARDSEN, « Was ist „Aktivierung“ in der Arbeitsmarktpolitik? », *WSI-Mitteilungen*, 2007, n° 5, p. 259.

que « *les femmes n'ont pas les mêmes besoins de travail que les hommes sur le marché. Les hommes refusent toujours de travailler à mi-temps, alors que les femmes elles l'acceptent plus, c'est le rapport au travail qui est pas le même* »¹. À Pôle emploi, Loriane estime que « *les femmes qui ont un enfant, parfois elles demandent à passer à temps partiel c'est sûr, on comprend, elles ont besoin de temps, moi je fais attention à leur demander à chaque fois si c'est ce dont elles ont envie* »². Le registre volontaire domine chez elles lorsqu'elles approchent la notion de disponibilité. L'emploi à temps partiel est alors un mécanisme ajusté aux préoccupations spécifiques de la population féminine.

Mais les conceptions normatives ne sont jamais extraites des relations matérielles. Le déficit d'infrastructures de garde allemandes oriente aussi la catégorisation des chômeuses par les conseillers, en ravivant le registre capacitaire d'évaluation. Dans le *Land* de Sarre, 29 % des enfants de moins de 3 ans sont pris en charge dans des dispositifs d'accueil (2016)³. La proportion dionysienne d'enfants pris en charge n'est pas beaucoup élevée, puisqu'elle atteint 32 % (2014). Mais la population des conseillères appartient au tiers pris en charge. Cette proportion est beaucoup plus haute dans les Yvelines, avec 61 %⁴. Cela signifie que l'arrivée d'un enfant en Sarre impose de revoir les équations temporelles et y introduit de nombreuses contraintes, qui abaissent d'autant la valeur marchande des chômeuses qui se retrouvent face à des offres le plus souvent désajustées. Aussi le temps partiel représente-t-il pour certains conseillers une méthode de rétablissement de la valeur marchande, en permettant l'exposition à des offres effectivement exerçables, substituées aux offres désormais inaccessibles.

Entretien, Heike, manageuse sociale, *Arbeitsagentur*, Sarre, 07/12/2015

« On n'est pas en France hein ! (Rires) Je vois bien, parfois on reçoit des chômeuses françaises, ça n'a rien à voir. Ici, il y a une place en crèche pour 500 mamans peut-être, c'est presque impossible. Il faut payer quelqu'un ou s'arrêter quelques temps, ou bien avoir un mari qui a un emploi avec lequel c'est possible. Mais avec les 40 heures par semaine de temps de travail et l'absence de crèches, c'est évident qu'on ne peut pas faire les mêmes propositions aux hommes et aux femmes ».

Le plus souvent, les deux registres sont étroitement mêlés. Ils touchent essentiellement les mères célibataires, pointées par les agents sarrois comme particulièrement indisponibles – à la fois car elles sont contraintes matériellement, et car elles ont fait le choix volontaire d'un

¹ Entretien, Else, manageuse sociale, *Jobcenter*, Sarre, 11/12/2015.

² Discussion de couloir, Loriane, manageuse sociale, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 18/03/2014.

³ *Kindertagesbetreuung regional 2016. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland*, Statistisches Bundesamt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder), 2016.

⁴ DREES, Enquête PMI 2014.

enfant en connaissance de cause. Plusieurs conseillères abondent en ce sens à partir de l'expérience de proches. La catégorisation des publics entre disponibles et indisponibles est référée aux échecs de disponibilité de tierces personnes, dont les propriétés sociales sont similaires à celles des publics reçus.

Discussion après entretien, Sabine, retranchée, *Arbeitsagentur*, Sarre, 13/11/2015

« CHERCHEUR – *Et il y a des problèmes sur le marché du travail ?*

CONSEILLÈRE – *Je crois qu'un gros problème, ce sont les mères, sans prise en charge de leurs enfants. Le marché du travail détruit les mères qui élèvent seules leurs enfants : 400€ par mois pour une prise en charge ! Et peu de places pour les femmes. C'est toujours dur avec les femmes, cela dure un mois, et à la fin, la grand-mère n'est plus aussi flexible qu'elle l'était au début.*

CHERCHEUR – *Tu as vu ça ?*

CONSEILLÈRE – *Oui, j'ai une très bonne amie, par exemple, ça lui est arrivé.*

CHERCHEUR – *Et elle fait quoi dans la vie ?*

CONSEILLÈRE – *À la base, elle travaillait comme assistante dans une compagnie d'assurances. Après elle a eu un enfant. Mais elle s'est séparée de son compagnon quelques années après. Et là, ça a commencé à être dur de travailler, elle a cherché une place pour son enfant, mais ça coûtait très cher : 400€, plus 700€ de loyer, alors qu'elle gagnait environ 1600€, et tous les frais, c'était compliqué. Du coup la grand-mère s'en occupait quand c'était possible. Mais après, elle a dû diminuer ses heures, et en fait, elle gagnait 300€ de moins pour économiser 400€ de dépenses.*

CHERCHEUR – *Et cet exemple, tu y penses en travaillant ?*

CONSEILLÈRE – *Ça dépend. Parfois. Quand je reçois une mère isolée, parfois j'y pense et je lui dis qu'elle peut aussi baisser son temps de travail ».*

En outre, ce mécanisme s'accompagne du phénomène rigoureusement inverse, toujours en Allemagne. Face à l'ampleur de l'étiquetage des mères de famille, celles qui n'ont pas d'enfant sont fortement encouragées à se positionner sur des offres à temps plein.

La concurrence entre chômeurs est traversée en Allemagne par la partition entre les deux organismes. La recherche de temps plein constitue certes une perte arithmétique d'offres en circulation, mais elle représente aussi un avantage comparatif sur le CV. En *Arbeitsagentur*, là où les femmes les plus diplômées sont accompagnées, ce type de stratégie au détriment des chômeuses de *Jobcenter* est mobilisé par plusieurs conseillères. Elles inversent le troc initial : moins d'offres contre plus de qualité, mais pour occuper une position relative ultérieurement inaccessible aux concurrentes. À étiquetage égal, les chômeuses d'*Arbeitsagentur* sont donc moins souvent invitées à réduire leurs horaires que leurs homologues de *Jobcenter*. Alors que le taux d'emploi à temps partiel féminin en Allemagne est le plus élevé d'Europe, l'adoption d'un profil de recherche à temps plein permet d'afficher le sésame d'une candidature féminine d'exception, adaptée aux chômeuses à forte valeur marchande :

Entretien de placement, Anette, ingénieure de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 13/11/2015

« CONSEILLÈRE – *Alors, ici, il y a une offre dans un magasin de Noël. Mais elle est à mi-temps. Et... ah oui, attendez, j'ouvre ça, Randstad [grande entreprise d'intérim]...*

CONJOINT DE LA DEMANDEUSE – *C'est mieux je crois, pour démarrer.*

CONSEILLÈRE – *Oui, même si, travailler à temps plein... c'est bien sur le CV. Cela montre à l'employeur, que vous pouvez travailler bien et sérieusement avec des durées de travail stressantes, surtout pour une femme. »*

La chômeuse s'inscrit pour la première fois après un diplôme obtenu en alternance dans une banque régionale et un cursus d'économie à l'université du Land. Elle a 23 ans, et recherche « n'importe quel emploi », « pour manger à la fin du mois ». Mais la conseillère l'invite à élever ses prétentions temporelles, pour se concentrer sur les offres qui lui constitueront un CV apprécié, et augmenteront sa valeur sur le marché de l'emploi par rapport aux concurrents, et tout spécialement aux concurrentes.

Ainsi, les transactions normatives autour des rôles sociaux, principalement du rôle maternel, pèsent lourdement sur la construction des catégories de publics. Ici, il s'agit d'un raisonnement négatif : certaines chômeuses sont jugées inaptées à la reprise d'un emploi à temps plein, aussi le temps partiel apparaît-il comme une solution pour accroître leur valeur marchande et ne pas les exclure du marché.

3) Entre femmes – un rationnement de projection

L'éligibilité au temps partiel dépend en dernier lieu de la proximité entre le parcours des chômeurs et celui de leurs conseillers lorsque ces derniers exercent eux-mêmes leur activité à temps partiel. Cette proximité s'exprime par une projection de l'agent dans la situation de la personne qui lui fait face – non en s'imaginant l'affronter ultérieurement, comme chez les agents des CAF¹, mais en l'ayant préalablement expérimentée. Certains conseillers à temps partiel peuvent en effet se reconnaître dans le parcours des chômeurs, et projeter leurs propres solutions professionnelles sur une trajectoire certes étrangère, mais jugée similaire. Ils divisent les chômeurs entre des trajectoires similaires, susceptibles d'entrer en résonance avec le temps partiel qu'ils ont eux-mêmes investi comme solution à un moment de leur vie et des trajectoires singulières, qui n'y sont pas liées.

¹ Vincent DUBOIS, *La vie au guichet. Administrer la misère*, Éditions Points, 2015, pp. 226-228.

Le poids de cette logique dépend du nombre de conseillers à temps partiel dans les agences observées. Le taux est relativement élevé en regard de la plupart des services publics, car la plupart des conseillers à l'emploi sont en réalité des conseillères. Elles sont plus nombreuses au niveau des fonctions de suivi des chômeurs ou d'accueil en guichet (70 % à l'Agence fédérale du travail, 75 % à Pôle emploi¹) qu'aux fonctions d'encadrement (41 % à l'Agence fédérale du Travail, 52 % à Pôle emploi)². Le métier de conseiller à l'emploi se rapproche en ce sens des professions de la santé, qui comportent 76 % de femmes en France ou 74 % en Allemagne³. Il occupe une position médiane entre les professions égalitaires et les professions exclusivement féminines, de service ou médicales, comme assistantes sociales, secrétaires ou sages-femmes. Cette féminisation doit être replacée dans le contexte de marchés de l'emploi très genrés, puisque l'Allemagne détient le record européen d'emploi à temps partiel féminin depuis que « le sous-emploi et les rémunérations d'appoint sont venus se substituer à l'assignation au foyer, notamment pour les femmes les moins qualifiées »⁴.

La localisation de chaque agence requiert de nuancer le constat national. Les départements des Yvelines et de Seine-Saint-Denis affichent un taux d'activité féminin de respectivement 72 % et 69 %.⁵ À l'inverse, la Sarre est le *Land* à la féminisation du marché de l'emploi la plus faible (64 % d'activité féminine)⁶. Cette tendance sarroise plus conservatrice se répercute sur les résultats présentés, avec deux agences allemandes sous-féminisées (60 % de conseillères en *Arbeitsagentur* et *Jobcenter*) et des agences françaises dans la moyenne nationale (73 % de conseillères sur les deux sites de Pôle emploi).

Les statuts d'emploi des conseillères se distinguent en revanche de leurs autres collègues salariées. Les conseillères françaises occupent un emploi à temps partiel de façon plus fréquente que l'ensemble des Françaises. De l'ANPE de 1997 à Pôle emploi aujourd'hui, leur proportion a crû de 25 % à 38 %⁷. Leurs collègues allemandes y sont particulièrement sous-exposées dans leur pays, puisqu'elles sont 30 % à exercer sous un tel statut horaire. Elles constituent une des rares professions où le temps partiel féminin est plus courant en France qu'en Allemagne.

¹ *Geschäftsbericht 2014, Bundesagentur für Arbeit*, 2015.

² Les *Jobcenter* étant copilotés par les municipalités, il n'y a pas de statistique nationale du genre des agents.

³ Statistisches Bundesamt: Gesundheit – Personal.

⁴ Olivier GIRAUD et Arnaud LECHEVALIER, « Les femmes au cœur de l'éclatement de la norme d'emploi en Allemagne », *Travail, genre et sociétés*, 2013, vol. 30, n° 2, p. 193.

⁵ INSEE, données sur l'année 2014.

⁶ *Arbeitskräfteerhebung*, Statistisches Bundesamt, données sur l'année 2015.

⁷ Lynda LAVITRY, *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*, *op. cit.*

Tableau 19 : Prévalence du temps partiel des conseillères et des conseillers

	Temps partiel féminin	Temps partiel global	Conseillères / conseillers suivis
France	30 %	18 %	
Allemagne	47 %	27 %	
Pôle emploi	38 %	<i>Pas de donnée</i>	
Agence fédérale du travail	30 %	23 %	
Site Pôle emploi des Yvelines	40 %	31 %	Maxence (<i>retranché</i>) Capucine (<i>manageuse sociale</i>) Flore (<i>retranchée</i>)
Site Pôle emploi de Seine-Saint-Denis	34 %	21 %	Amira (<i>retranchée</i>) Sakina (<i>retranchée</i>)
Site de l' <i>Arbeitsagentur</i>	33 %	22 %	Anette (<i>ingénieure de rendement</i>) Kerstin (<i>retranchée</i>)
Site du <i>Jobcenter</i>	22 %	15 %	Barbara (<i>retranchée</i>)

NB : arrondis à l'unité près.

Source : Eurostat (2015), *Geschäftsbericht 2010 der Bundesagentur für Arbeit*, questionnaires distribués (2015).

La place de cet emploi est différente sur chacun des deux marchés de l'emploi. En France, il est inscrit dans la continuité de professions du service public initialement peu qualifiées, massivement investie par souci d'horaires modulables adaptés à une vie de famille dont la responsabilité principale incombe aux femmes, au revenu appointant le salaire principal du ménage¹. Les agents ANPE étaient deux fois plus nombreux que les agents Assedic, et les structures de temps de travail ont ainsi été transposées dans le nouvel opérateur. Au contraire, en Allemagne, les femmes conseillères à l'emploi sont moins exposées au temps partiel que la moyenne des salariées. Certaines se disent favorables à une prise en charge publique de leurs enfants, critiquant les préjugés hostiles aux mères actives (*Rabenmutter*, « mères-corbeaux ») et à la socialisation de l'éducation infantile. Par ailleurs, plusieurs conseillères sont originaires d'Allemagne de l'Est, où la répartition genrée des rôles éducatifs est moins affirmée².

Dans chaque site, les conseillères à temps partiel revendiquent ce statut comme un motif d'accès à la profession. Elles s'inscrivent généralement dans une division sexuée du travail, revendiquant l'éducation des enfants dans un couple où le conjoint exerce une activité à temps plein. Le rapport à l'emploi en est transformé, permettant une distance accrue et une limitation de l'investissement émotionnel. Elles sont majoritairement proche d'une identité « retranchée », montrant un temps partiel qui relève de la préservation de soi, de la « tactique

¹ Rappelons à cet égard que les trois fonctions publiques présentent ainsi un taux de temps partiel féminin supérieur à la moyenne, de 20,4 % dans la fonction publique d'Etat à 30,2 % dans la fonction publique territoriale, en passant par 22,2 % dans la fonction publique hospitalière. Voir Françoise GUÉGOT, *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique* [Rapport], Assemblée Nationale, 2011.

² Anne SALLES, « La politique familiale allemande : les limites de l'action de l'État », *op. cit.*

de dédoublement » pour se préserver de la dureté des relations de guichet¹. Cela ne va pas sans difficultés, telles que le retard sur les collègues dans la réception des nouvelles consignes ou les assignations à certaines tâches durant l'absence.

Discussion avant un entretien, Amira, retranchée, Seine-Saint-Denis, 06/05/2014.

« Je travaille à mi-temps. Avant j'étais à l'ANPE, depuis 2004, donc là j'ai dix ans d'expérience. Mon mari est pompier. Le temps partiel, ça a un avantage, d'élever ses enfants, de prendre du recul sur son travail aussi. Ça, pour moi c'est important. Mais l'inconvénient, c'est qu'on est toujours à la pêche aux infos ».

*

Entretien, Anette, ingénieure de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 25/11/2015

« Ici j'ai l'activité à temps partiel. Je suis à 60 %. J'avais arrêté deux ans lorsque j'ai eu mon enfant... enfin ma fille. J'ai repris petit à petit. Peut-être que je reviendrai au temps plein plus tard, dans quelques années. Mais bon, on a pris la décision d'avoir un enfant en sachant que je travaillerai moins pour m'en occuper »

Les rares hommes qui ont opté pour du temps partiel travaillent généralement autour de 75 % d'un temps plein². Ils développent rarement des arguments familialistes, mais se concentrent plutôt sur les conditions de vie. La plupart habitent loin, et la réorganisation des horaires facilite les longs trajets. Un des conseillers explique : « je veux avoir du temps libre, je fais de la musique à côté, j'ai un petit orchestre, ça prend du temps »³. Son collègue français abonde de façon similaire « j'habite loin, donc je pourrais pas bosser si je devais en plus rouler 2h chaque matin et chaque soir, alors ça me permet d'avoir un long week-end tranquille, en échange du stress de la semaine »⁴. Le temps partiel féminin est marqué par des logiques de défection, pour articuler des dimensions de vie entrées en tension. Le temps partiel masculin est quant à lui imprégné de loyauté envers l'institution qui octroie l'arrangement⁵.

Le statut des conseillères à temps partiel exerce un effet notable dans leur perception des usagers. Contrairement à leurs homologues masculins, plus réservés sur le sujet, certaines d'entre elles ont été écoutées en train de se projeter dans les trajectoires de chômeurs reçus pour

¹ Vincent DUBOIS, *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*, op. cit., p. 139-144.

² 60 %, 60 %, 75 %, 75 %, 75 %, 80 % et 90 % pour ceux interrogés directement.

³ Discussion au déjeuner, Florian, zone d'entrée, *Arbeitsagentur*, 04/12/2015.

⁴ Discussion au déjeuner, Mehdi, manager social, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 18/03/2014.

⁵ Michel LALLEMENT, « En poste à temps partiel », *Travail, genre et sociétés*, 2000, n° 4, pp. 135-155.

y distinguer les similarités avec leur propre parcours. À partir de cette adéquation, elles jugent du bien-fondé de l'emploi à temps partiel pour résoudre leurs problématiques.

Le temps partiel est alors présenté à des chômeuses lorsque les conseillères s'identifient à elles. C'est le cas dans trois de nos observations, de manière explicite du côté des conseillères. Elles témoignent des perspectives ouvertes par les horaires atypiques. Qu'il s'agisse de libérer du temps pour soi, de combiner ses horaires avec ceux des conjoints ou enfants, de s'adapter à des contraintes familiales, de retrouver un emploi après une période de chômage, une incapacité physique ou une grossesse, leurs récits mettent le temps partiel en valeur. Face à une personne à laquelle elles s'identifient, elles en font parfois la promotion, au nom de leur similarité de trajectoire. C'est le cas de trois conseillères, Flore, Kerstin ou Barbara. Pour illustrer avec le cas de cette dernière, nous pouvons croiser les propos de cette dernière face à une chômeuse et ceux qu'elle nous livre en entretien :

Entretien de suivi, Barbara, retranchée, Jobcenter, Sarre, 18/12/2015

« CONSEILLÈRE – *Vous voulez du temps plein ou partiel?*

USAGÈRE – *Heu... je sais pas, je...*

CONSEILLÈRE – *Moi je suis à temps partiel, et contente de l'être ! (grand sourire). Quand j'étais au chômage, j'ai eu du mal à retrouver un emploi, mais avec le temps partiel, j'ai eu accès à plus de choses qu'en restant juste sur le temps plein.*

USAGÈRE – *Ah ?*

CONSEILLÈRE – *Et puis ça m'a permis de ne rien changer ou négocier pour avoir un enfant. Enfin, à mon avis pour moi c'était un bon choix !*

USAGÈRE – *Heu si je coche là, ça peut changer ?*

CONSEILLÈRE – *Naturellement. Je ne dis pas ça pour vous forcer ! C'est juste pour dire, que ça a aussi des avantages, auxquels on ne pense pas forcément.*

USAGÈRE – *Bien, alors temps partiel »*

*

Entretien, Barbara, retranchée, Jobcenter, Sarre, 21/12/2015

« *L'entrée [sur le marché du travail] en temps partiel, c'est une bonne solution. Évidemment, beaucoup de gens ne disparaissent pas [du Jobcenter], mais c'est un jalon. Et moi, c'est ce que j'ai fait après la grossesse et l'école, pour m'y remettre, et revenir à l'emploi (...) Parce que c'est très difficile quand même l'année qui suit de trouver du travail, parce que tu dois rester un peu flexible pour l'enfant, parce qu'on pense aussi que tu vas peut-être en avoir d'autres si tu es jeune ».*

Barbara est conseillère du Jobcenter depuis douze ans, et a vécu la création de cet organisme. Elle travaille à temps partiel depuis sa grossesse, après une première courte période en temps plein. Dans sa catégorisation des publics, elle mobilise les problématiques qu'elle a vécues : le besoin de flexibilité pour s'occuper des enfants et le stigmate que représente l'hypothèse d'un futur enfant aux yeux des employeurs. Face à une personne qui arbore tous les signes d'une trajectoire similaire (femme, mère, jeune, qui a travaillé à temps

plein), le temps partiel apparaît comme une hypothèse à envisager. La proximité de trajectoire distribue la proximité normative au temps partiel.

Le rationnement par projection n'apparaît que chez 3 conseillères, mais sur 8 agents à temps partiel observés. Nous formulons l'hypothèse d'un lien entre la trajectoire des agents et leur catégorisation des publics vis-à-vis des offres à temps partiel. Cette délivrance de conseil est exclusivement le fait de femmes, en direction d'autres femmes, qui développent un canal genré de conseils. La « fragmentation genrée » du marché de l'emploi s'avère parfois auto-entretenu par les processus interactifs¹.

Ces interactions reposent sur ce que nous appellerons une « universalisation décalée » : les conseillères jugent l'éligibilité au temps partiel par la proximité de trajectoires, mais transposent leur propre emploi à temps partiel à l'ensemble des offres à temps partiel, gommant la spécificité de leurs conditions. Elles abstraient la trajectoire des conditions qui l'ont rendu possible, dans une démarche que l'on retrouve chez les membres de commissions du Fonds d'aide aux jeunes². En effet, le statut d'emploi à temps partiel prend une signification différente selon le sexe, la classe sociale, le secteur d'activité³. Il correspond à des logiques distinctes, qui varient avec la combinaison du choix, de la rémunération et de la structure horaire⁴. Or, le temps partiel des conseillères à l'emploi est à la demande, marqué par un point d'indice ou une convention collective qui en garantit le maintien du taux horaire, et réglementairement réversible⁵. Il est très différent des caractéristiques traditionnelles de l'emploi à temps partiel chez les employées non qualifiées⁶ ou dans le secteur à bas salaires⁷. Il prend également des formes plus dégradées chez les femmes dépourvues de diplôme⁸ ou mères célibataires⁹. Elles

¹ Sigrid BETZELT et Silke BOTHFELD, « Incoherent Strategies - Fragmented Outcomes: Raising Women's Employment Rate in Germany », *German Policy Review*, 2011, vol. 7, n° 1, pp. 73-106.

² Une démarche que l'on retrouve chez les membres de commissions du Fonds d'aide aux jeunes, chez Léa LIMA, *Pauvres jeunes. Enquête au coeur de la politique sociale de jeunesse*, Nîmes, Champ social, Questions de société, 2016.

³ Valérie ULRICH, *9. Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes*, La Découverte, 2010.

⁴ Jennifer BUÉ, « Temps partiels des femmes entre « choix » et contraintes », *Premières synthèses*, 2002, n° 8-2 et Susanne PERNICKA et Bettina STADLER, « Atypische Beschäftigung - Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit », *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 2006, vol. 31, n° 3, pp. 3-21.

⁵ Ce qui n'affranchit pas de pesanteurs sociales, comme nous l'avons montré plus haut.

⁶ Pierre CONCIALDI et Sophie PONTHEUX, « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 1, n° 1, pp. 23-41.

⁷ Karl BRENKE, « Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeit », *DIW Wochenbericht*, vol. 21, pp. 3-12.

⁸ Tania ANGELOFF, « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 1, n° 1, pp. 43-70.

⁹ Karen JAEHRLING, Kalina THORSTEN et Leila MESAROS, « Mehr Arbeit, mehr Armut? Ausmaß und Hintergründe der Entkoppelung von Erwerbsarbeit und materieller Sicherheit von Alleinerziehenden im Ländervergleich », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2014, n° 66, pp. 343-370.

universalisent donc un statut social fortement plastique, afin de valoriser certaines chômeuses qu'elles y élisent. Ainsi, les dispositions sociales et la trajectoire professionnelle des conseillères compte pour comprendre la segmentation genrée du marché de l'emploi, régulièrement reconduite au nom du secours aux chômeuses.

C - L'étiquetage configurationnel

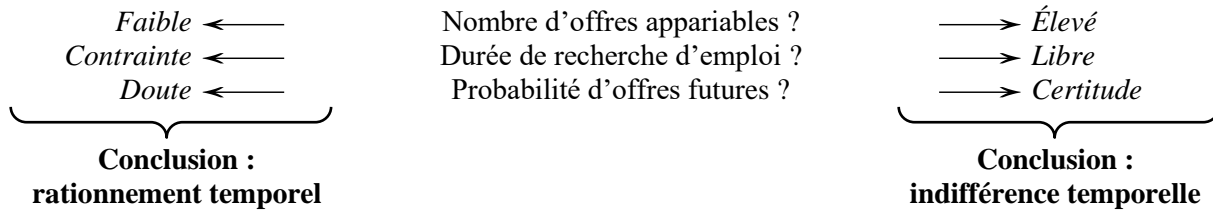
L'étiquetage des publics éligibles au temps partiel dépend également de la configuration des offres stockées par l'institution, qui ne reflètent pas forcément l'ensemble des offres en circulation. En effet, dans certaines configurations difficiles, les conseillers ont le sentiment que leur mandat est mis en échec. Pour contrer les difficultés, ils opèrent alors des « étiquetages configurationnels », qui visent à rétablir une configuration adéquate au mandat, qui le rend à nouveau possible. En cas de pénurie d'offres, les conseillers agissent sur les propriétés individuelles des chômeurs pour tenter de les placer malgré un flux d'emploi insuffisant, où le placement de l'un revient souvent à l'éviction de son voisin.

Lorsqu'un seul étiquetage est accompli, les conseillers recommandent un abaissement des prétentions temporelles pour inclure les offres à temps partiel dans le périmètre de l'appariement. Cela concerne les chômeurs qui sont uniquement pris dans une configuration difficile ou qui sont jugés valorisables par le temps partiel. Mais lorsque les deux étiquetages se superposent, alors les conseillers proposent des offres à temps partiel de façon préférentielle au temps plein – à moins qu'ils ne renoncent dans ce cas précis à leur mandat. L'étiquetage catégoriel ne se mue en pourvoi ou en injonction à la reprise d'une offre à temps partiel que sous certaines conditions contextuelles *in situ*, visibles en entretien. Les requalifications temporelles à la baisse sont le produit de deux étiquetages accomplis selon des logiques différentes et parfois congruentes. Elles touchent des populations qui arborent certains traits catégoriels que les conseillers associent au temps partiel, et qui se réalisent complètement dans trois types de configurations singulières.

Nous distinguons trois configurations difficiles de l'activité professionnelle, à l'occasion desquelles des chômeurs sont étiquetés comme valorisables par le temps partiel (schéma 2). La promotion de l'emploi à temps partiel dépend des configurations de l'intermédiation.

Schéma 2 : Étiquetage configurationnel

Question posée pour déterminer l'étiquetage...



En premier lieu, lorsqu'ils s'efforcent de co-construire un profil susceptible d'entrer en relation avec des offres sur le marché de l'emploi, les conseillers peuvent ressentir une tension entre qualité d'emploi et quantité d'offres. Ils troquent alors la qualité des offres contre leur quantité (1). En second lieu, lorsque des chômeurs ont un problème de ressources qui les met en péril social, le temps d'emploi peut être mobilisé pour écraser la durée de recherche d'emploi (2). La dernière tension met aux prises l'action présente et sa reproduction future. En effet, les conseillers tentent d'assurer simultanément l'accession de la personne à un emploi et l'accession future d'autres personnes à d'autres emplois. Parfois, la promotion du temps partiel est une concession effectuée pour préserver de futurs chômeurs, échangeant des heures réduites aujourd'hui pour des heures plus longues demain (3).

1) Face à la pénurie

La première configuration problématique est structurée par une tension entre qualité et quantité d'offres. Les conseillers raisonnent à partir des offres déjà-là, stockées dans les bases, pour en tirer des recommandations adressées aux chômeurs. Lorsque leur nombre semble insuffisant, ils convertissent l'étiquetage temporel en recommandation opérationnelle. Il s'agit de la voie d'accès effective aux offres à temps partiel la plus courante, causée par la configuration de l'intermédiation.

Contrairement à la consultation d'affichages, de publicité ou de compilations écrites, l'appariement informatique lie en effet les choix de la personne avec les offres potentiellement proposées. Plus l'individu resserre ses critères de recherche, moins les offres d'emploi affichées sont nombreuses. Il est exceptionnel que des profils de recherche débouchent sur des listes d'appariement totalement vides, mais il arrive qu'elles ne soient qu'une poignée, car toute recherche restreinte aux emplois à temps plein fournit moins de résultats qu'une recherche sans

préférence temporelle. Cette tension arithmétique est intégrée dans les progiciels de recherche d'emploi. L'opposition entre qualité de travail et quantité d'emploi, qui traverse la plupart des politiques contemporaines sur le marché de l'emploi, est reproduite par l'instrument dans chaque recherche¹. Une simulation exemplaire en est donnée ci-dessous, concernant la profession de coiffeur/coiffeuse (tableau 20). Le nombre d'offres en circulation baisse de 19 % en Allemagne et 31 % en France quand le critère temporel est fixé sur « temps plein ».

Tableau 20 : Recherche d'emplois avec et sans paramètre temporel

« Coiffeur/coiffeuse »	Uniquement temps plein	Tous temps confondus
Arbeitsagentur + Jobcenter (offres entre le 20/05/18 et le 22/05/2018)	68	84
Pôle emploi (offres entre le 21/05/18 et le 22/05/2018)	109	157

La modification des paramètres temporels est donc un mode d'échange entre une qualité d'emploi (abaissée) et une quantité d'offres (augmentée). Mais elle est très inégalement saisie par les différents conseillers. Du côté des retranschés, peu d'entre eux interviennent en cas d'absence d'offres. Ils renoncent plutôt, sans gêne apparente, à la poursuite du mandat. Mais les managers sociaux et les ingénieurs de rendement s'impliquent beaucoup plus et tolèrent bien moins l'échec professionnel. Ils essaient avec persévérance d'intermédiaire les publics. Cependant, leurs ressentis divergent quant au nombre d'offres à partir duquel l'opération est jugée comme un « échec ». Ce nombre tourne autour de dix pour les ingénieurs de rendement et est plutôt proche de cinq pour les managers sociaux. La révision du temps d'emploi recherché étend le périmètre des offres compatibles ou dotées d'un score de proximité suffisant par le logiciel pour apparaître dans le menu déroulant de l'opération.

Ainsi, le cas suivant montre une chômeuse déjà étiquetée de façon analogique, dont la durée hebdomadaire d'emploi est réduite de façon frontale par sa conseillère. Cette dernière procède ainsi pour améliorer ses chances sur le marché de l'emploi, pour la valoriser malgré les stigmates qu'elle porte et pour modifier ainsi sa position dans l'espace des offres stockées par l'agence (en l'extrayant de la concurrence avec des personnes mieux dotées qui tentent d'accéder aux mêmes offres à temps plein, plus recherchées). Le consentement formel de la chômeuse s'accompagne d'une protestation parallèle, exemple paradigmatique de « violence symbolique »² :

¹ Michel LALLEMENT, *Le travail sous tensions*, Paris, Éditions Sciences Humaines, 2010.

² Pierre BOURDIEU, *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil, 1997, p. 245.

Entretien de suivi, Sakina, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 24/06/2014

« CONSEILLÈRE [avant l'entretien] – *Avec cette dame, c'est difficile. On galère à trouver des offres qui peuvent lui aller, et en général elle n'est pas prise. Donc faut limiter tout ce qui exclut des offres tu vois, sinon je la grille (...).*

(Début de l'entretien) (...)

USAGÈRE – *J'ai tout fait, 11 demandes, conseil général, académie, tout (...) je fais ce que je peux, même les maisons de retraite veulent pas.*

CONSEILLÈRE – [lance l'appariement, sans précision horaire] *Parce qu'il faut un diplôme... Tenez, une offre à Aubervilliers donc, dans vos cordes.*

USAGÈRE – *Oui mais le contrat là, c'est 20 heures.*

CONSEILLÈRE – *Ah oui, c'est un contrat aidé, c'est normal...*

USAGÈRE – *Mais moi je voudrais un bon travail, à plein temps.*

CONSEILLÈRE – *Oui je sais, mais ces types d'offre, c'est aidé, il y a peu de temps plein dans le domaine.*

USAGÈRE – *Parce que moi j'ai 50 ans, déjà que c'est dur, alors des temps partiels...*

CONSEILLÈRE – *Je crains que vous soyez trop fermée... peut-être vous allez faire des rencontres... Ça fait 6 ans sans travailler.*

USAGÈRE – *Mais je demande que ça ! Je veux juste un contrat en plein.*

CONSEILLÈRE – *Certes, mais moi je décide pas de l'état du marché du travail. Bon, on met un emploi à 25 heures minimum ?*

USAGÈRE – *Pfff... ok. »*

La demandeuse d'emploi a 55 ans, et est à la recherche d'un poste comme aide scolaire, cantinière ou auxiliaire dans une administration territoriale, depuis plus de huit mois. Elle correspond à trois publics surexposés aux offres à temps partiel : les femmes, les plus de 54 ans (20 % d'emploi à temps partiel pour les femmes de cet âge dans le département) et les éligibles aux emplois aidés. En outre, Sakina est elle-même à temps partiel, même si elle ne le mentionne pas. Face à cette personne qui correspond aux étiquettes, la pénurie d'offres est traduite en injonction à réduire le temps d'emploi. Unilatéralement, Sakina tente un appariement sans restriction horaire, mais est reprise par la chômeuse. Elle essaie dès lors de la convaincre de consentir à des mises en relation à temps partiel, via la stratégie rhétorique de la « rencontre providentielle », supposant que l'acceptation d'un emploi dégradé permettra de « faire des rencontres ».

La valorisation des chômeurs passe aussi par la modification de la configuration concurrentielle. Abaisser le critère d'emploi diminue la qualité des personnes avec lesquelles le chômeur est en concurrence. Les conseillers repositionnent donc les chômeurs dans un univers où leur valeur relative augmente au fur et à mesure qu'ils se mettent en concurrence avec des chômeurs qui ont eux-mêmes précédemment dégradé leurs critères de recherche d'emploi pour trouver d'autres offres. Dans le cas suivant, Gerhard entend aider un chômeur en l'exposant à des emplois à temps partiel. L'homme correspond également aux étiquettes préfiguratives, et la transaction temporelle résulte d'un croisement entre les deux logiques d'étiquetage. Gerhard impose directement le temps partiel pour améliorer les chances du chômeur jugées faibles, et permettre l'exercice du mandat.

Entretien de suivi, Gerhard, ingénieur de rendement, Jobcenter, Sarre, 14/12/2015

« CONSEILLER – *Alors... maintenant, pour le profil. Vous accept... vous voulez, heu, le travail de nuit, ou le travail posté ?*

USAGER – *Ah non non non, ni la nuit, ni de 3x8 !*

CONSEILLER – *Ok. [laisse « temps partiel » coché] (...) [conclusion d'entretien, l'usager sort].*

CHERCHEUR – *Et donc tu ne lui as demandé que « travail de nuit » ou « posté », quand tu l'as interrogé sur son temps de travail...*

CONSEILLER – *Ah, bah... oui, tu sais, franchement, je me dis, il est capable de bosser lui, il est quarantenaire. Je comprends qu'on refuse la nuit et le travail posté, ça n'apporte rien. Mais refuser le travail à temps partiel, c'est vraiment se couper de plein de jobs. Alors oui, parfois je saute, quand les gens peuvent retrouver un emploi. C'est quand même cela mon job ! Sinon, à quoi je sers... Il faut qu'il ait des offres... Plus il reste loin du marché, moins il est employable. Et il doit être... face à des chômeurs qui ont pas plus de chances que lui, pour revenir vite ».*

Le chômeur est un ancien ouvrier métallurgiste peu qualifié, d'une quarantaine d'années. Nouvellement inscrit au *Jobcenter*, il refuse le travail de nuit ou le travail posté proposés par Gerhard. Ce dernier a restreint les choix proposés aux catégories de temps de travail qu'il trouve lui-même inutiles. L'employabilité est comprise comme le nombre d'offres appariables. Dans le régime du SGBII, les chômeurs n'ont juridiquement aucun droit de refuser un emploi pour une question de temps de travail. Ainsi, la prise en compte des refus de travail de nuit ou posté est vécue par Gerhard comme une adaptation généreuse de la législation, qui ne nuit pas à sa mission de placement. Gerhard ne tente pas de mettre le chômeur en relation, mais de le positionner sur le marché en position d'accepter des offres à temps partiel pour augmenter ses flux de mises en relation, sur un segment où il n'est pas en concurrence avec des chômeurs beaucoup mieux dotés que lui-même.

Les chômeurs ne sont toutefois pas démunis en entretien, et certains s'opposent avec vigueur à toute renégociation de leurs paramètres temporels d'emploi, même lorsqu'ils sont étiquetés comme valorisables par le temps partiel¹. Ils sont souvent issus de marchés rares, peu intermédiés par l'agence, et disposent ainsi de ressources pour maintenir leur valeur contre l'analyse du conseiller, en invalidant son travail même. Une doctorante en attente d'une ouverture de recrutement exprime ainsi son rejet de toute intermédiation :

Zone d'accueil, Julia, retranchée, Jobcenter, Sarre, 08/12/2015

« USAGÈRE – *Je suis doc-to-rante, je ne vais pas chercher un emploi dans le privé alors que j'en ai un tout bientôt ! Je demande juste l'assistance sociale, mais pas l'accompagnement vers l'emploi, puisque je suis déjà sur une carrière, qui m'oblige simplement à passer par votre institution.*

CONSEILLÈRE – *Oui ok, ok, calmez-vous [sourire]. Bon, écoutez, on en reste là, pour le moment, on verra plus tard ».*

¹ Michel MESSU, « L'Etat-providence et ses victimes », *Revue française de science politique*, 1990, vol. 40, n° 1, pp. 81-97.

La doctorante, dénuée de droits à l'assurance-chômage, est reçue avec beaucoup de retard en zone d'accueil. Des erreurs dans l'attribution des tickets l'ont conduit à attendre une demi-heure assise, en regardant les personnes arrivées après elle être reçues. Elle débute donc l'entretien avec un certain énervement et l'impression d'être lésée dans le « conflit des rangs »¹ propre aux files d'attente contemporaines. Sur ce, elle prend connaissance des obligations de recherche active d'emploi, et explose.

D'autres invalident la fiabilité des jugements et la solidité de l'expérience des conseillers, c'est-à-dire le fondement de l'inégalité des savoirs au cours des négociations². Le cas suivant est paradigmatique. Il concerne une ancienne responsable en ressources humaines, qui mobilise ses savoirs professionnels pour réfuter le diagnostic de la conseillère, comprenant l'acceptation d'une offre à temps partiel. Cette dernière ne rentre pas dans la controverse, et écarte le sujet implicitement – d'autant plus qu'elle appartient au pôle de conseillères retranchées.

Entretien d'inscription, Séverine, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 2014)

« CONSEILLÈRE – [en consultant le menu déroulant des offres appariées] *Mmmh... vous avez ici, une offre... [responsable qualité, 30 heures hebdomadaires].*

USAGÈRE – [lit sur l'écran] *Mouais, c'est quand même... pas terrible. En-dessous des 35 heures, ça va pas me faire grand-chose !*

CONSEILLÈRE – *Alors, pour les offres, vous savez, l'important, c'est de se positionner hein, ensuite...*

USAGÈRE – *Heu... de mon expérience, il vaut mieux être clair sur ce qu'on veut plutôt que d'espérer une augmentation, des salaires ou des horaires !*

CONSEILLÈRE – *Bon, regardons les autres offres... ».*

La chômeuse reçue exerçait le poste de responsable des ressources humaines d'une entreprise d'environ cent salariés, dans le secteur de l'entretien et de l'hygiène. Elle est inscrite depuis quatre mois.

Face aux publics, l'étiquetage est donc plus ou moins simple. Du côté allemand, les conseillers ont accès à un outil spécifique qui renforce l'étiquetage. En effet, ils disposent de documents en provenance de partenaires externes qui garantissent aux demandeurs d'emploi l'accès à leurs droits en tant que salariés à temps partiel. La chambre du travail de Sarre distribue à la direction de l'établissement un document de 92 pages, qui rappelle les droits fondamentaux des employés à temps partiel, notamment le droit à un traitement égal vis-à-vis des salariés à temps plein (image 13). Il est mis en accès libre. Il est aussi distribué par les conseillers à l'*Arbeitsagentur* aux chômeurs immédiatement à la recherche d'un emploi à temps partiel. Pour certains conseillers du *Jobcenter*, la présence de ce document facilite leur demande insistante

¹ René MAUNIER, « La queue comme groupe social », *Terrain*, 2014, n° 63, pp. 129-137.

² Anselm STRAUSS, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992.

d'abaisser les exigences. Elle met en scène une transaction : dégradation temporelle contre garanties salariales. Les conseillers leur remettent ainsi l'opuscule, les chargeant de veiller à leur propre protection ou de saisir la chambre du travail en cas de litige.

Illustration 6 : Document de la chambre du travail de Sarre



Ainsi, Hazal en remet systématiquement un exemplaire aux demandeurs d'emploi afin de les protéger dans ce statut d'emploi qu'ils n'ont pas voulu : « *ce livret est un trésor, ça m'évite des questions sur le statut ou le droit des offres, je peux les renvoyer, et en même temps, je n'ai pas le sentiment de les envoyer n'importe où* »¹. Ce type d'équipement juridique extérieur est un appui crucial pour lever les hésitations de certains conseillers lors de la dégradation des temps de travail des demandeurs d'emploi.

2) Face à l'urgence

L'intermédiation est traversée par une autre tension, qui oppose la durée d'emploi et la durée de recherche. Lorsque la situation des chômeurs est jugée pressante, cette tension devient particulièrement aigüe, et l'étiquetage temporel est parfois mobilisé pour sortir de cette configuration, en accélérant le retour à l'emploi et l'accès aux revenus escomptés.

Cette pratique est abondée par une croyance générale des conseillers : plus l'emploi est exigeant, plus le temps de recherche est long. L'homologie entre durée d'emploi et durée de

¹ Discussion après un entretien, Hazal, retranchée, *Jobcenter*, Sarre, 09/12/2015.

recherche est étayée par des travaux sociologiques et économiques sur les marchés de l'emploi, lors d'enquêtes sur le recrutement. Les résultats en sont communiqués aux directions du service public d'emploi, qui les diffusent parfois auprès de leurs agents. L'expérience professionnelle et les contacts avec des employeurs sont aussi avancés par les conseillers pour justifier leur croyance dans une stricte homologie. Pour le cas français, à titre d'exemple, l'enquête OFER de 2005 montre un écart de deux semaines entre la durée moyenne de recrutement d'un emploi à temps plein et d'un emploi à temps partiel (6 semaines pour un temps plein contre 4 semaines pour un temps partiel)¹. L'ouverture au temps partiel est alors convertie en possibilité d'accès plus rapide à un poste.

Régulièrement, la situation des chômeurs interpelle les conseillers, les choque ou les bouleverse. Elle s'inscrit toujours dans une temporalité plus ou moins longue, rebattue par le passage au chômage. En effet, l'aménagement du budget des ménages à chaque changement de statut dépend de la perception des durées, des horizons de remboursement ou de crédit². Les rythmes financiers génèrent donc parfois des sentiments d'urgence, et conduisent les conseillers à investir totalement un retour immédiat à l'emploi, pour des raisons financières. Derrière l'emploi, c'est la rentrée monétaire dans les caisses du ménage ou de l'individu qui est essentiellement visée.

Les besoins financiers temporaires représentent un premier type de crise budgétaire. Ils constituent une simple parenthèse d'activité durant l'accompagnement institutionnel, pour solder un manque provisoire. Les raisons en sont multiples : dépenses contraintes imprévues, rupture de couverture par l'assistance, situations d'endettement dont le solde est proche, rappels pour trop-perçus après des erreurs de déclaration de revenus issus de l'activité réduite ou codage institutionnel erroné de situations.

D'un conseiller à l'autre, d'un site à l'autre, la construction sociale de l'urgence est sujette à des variations notables. Le nombre de chômeurs endettés et les ressources dont ils disposent constituent deux indices mobilisés par les conseillers pour pondérer leur traitement. Sur le site Pôle emploi de Seine-Saint-Denis et en *Jobcenter*, le flux de chômeurs débiteurs ou en cessation de paiement est plus important que sur les deux autres terrains. Un certain nombre de chômeurs concernés ne sont pas envoyés auprès des instances spéciales de prise en charge de

¹ Enquête Offre d'emploi et recrutement 2005, calculs de l'auteur à partir des documents-source, non-pondérés par les tailles d'établissement [<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/offre-d-emploi-et-recrutement-ofer-Edition-2005>]

² Pierre BLAVIER, « Les réaménagements de la consommation en contexte de récession », *Revue française de sociologie*, 2018, vol. 59, n° 1, pp. 7-36.

l'endettement, car les conseillers ne les jugent pas prioritaires. En outre, les personnes endettées dans l'agence des Yvelines ou en *Arbeitsagentur* disposent en général de revenus mensuels (d'activité ou de remplacement) supérieurs à leurs homologues des espaces plus paupérisés. Leurs cas sont jugés solvables à terme, et ne provoquent pas un besoin d'intervention immédiate. Du coup, les chômeurs dionysiens ou pris en charge par l'assistance sociale sarroise sont jugés dans une situation souvent plus compliquée, à endettement égal. En effet, les organismes spécialisés sont sous-dimensionnés, tandis que les rentrées financières de ces personnes sont trop faibles pour éponger d'elles-mêmes le manque.

Chez les ingénieurs de rendement ou les retranchés, le traitement social est souvent mis à distance ou désigné comme extérieur au mandat. D'après Nada, « *il y a des lieux qui s'occupent de faire des échéanciers, mais si ce n'est pas avec nous qu'il doit de l'argent, moi je ne suis pas une conseillère bancaire. Il faut aller voir un spécialiste* »¹. Mais pour leurs collègues managers sociaux, plus prompts à se saisir des situations de paupérisation, ces situations nécessitent tout de même d'articuler leur mandat d'intermédiation et les besoins sociaux des publics.

Entretien de placement, Christina, ingénieure de rendement, Jobcenter, Sarre, 09/12/2015

« CONSEILLÈRE – *Bon, je vois que vous n'avez pas participé à la prestation extérieure de formation, car vous aviez des ennuis avec la police ce jour-là... Mais je n'ai pas le choix, je dois tout limiter au niveau du loyer. Sanction à 100 %.*

USAGER – *Ah bon... mais... ça veut dire, le truc du loyer...*

CONSEILLÈRE – *Oui oui ça, on le paie encore. Mais plus que ça.*

USAGER – *Ah... ah ok...*

CONSEILLÈRE – *Mais vous devez aussi continuer à participer aux prestations, sinon le loyer sera suspendu aussi.*

USAGER – *Oui, bien sûr, volontiers.*

CONSEILLÈRE – *Et... pas d'excuse possible, police ou je ne sais pas quoi...*

USAGER – *Oui, ça marche.*

CONSEILLÈRE – *Et votre problème de dette ?*

USAGER – *Oui, 4000€ toujours, que je dois rembourser.*

CONSEILLÈRE – *Olala ! C'est la priorité des priorités ! Rendez-vous avec le conseiller endettement. Mais... comment je fais... [elle n'arrive pas à trouver la page des coordonnées du conseiller endettement. Appelle une de ses collègues qui passe dans le couloir. Elle entre dans le bureau, nous salue, lui demande ce qu'elle n'arrive pas à effectuer, et elle trouve en trois clics la bonne page sur le progiciel. Elle quitte le bureau en lâchant « tu sais comment j'aime le café ! ». Ils rient]. Alors, bon, maintenant, vous recevrez encore un rendez-vous de ma part. Ce serait le 18 janvier à 11 heures. Et jusqu'à là, candidatez, candidatez, c'est le plus important. N'importe quoi, n'importe quoi. Un boulot. Je vois là le temps de travail à temps plein, il faut laisser tomber. N'importe quelle rentrée d'argent, c'est urgent. Prenez*

¹ Discussion avant un entretien, Nada, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 11/08/2014.

le premier truc qui passe et qu'on vous donne. Sans discuter sur le nombre d'heures ou quoi.

USAGER – *Bien. Je vais le faire, promis. Je vais faire que ça. Au revoir.* [Il quitte le bureau].
CONSEILLÈRE – [A moi] *Pour ses dettes, c'est urgent. L'intérim serait le mieux, je vais essayer de lui en trouver. Là, il n'aura pas le choix, il faudra qu'il prenne ce que je lui donne ».*

Le chômeur concerné a 23 ans, inscrit après une rupture d'apprentissage dans une PME d'équipement intérieur. Il est donc pris en charge dans le service « jeunes », réservé aux moins de 25 ans. Les prestations y diffèrent du service général, et les obligations faites aux jeunes chômeurs sont passibles de sanctions plus dures que leurs aînés. L'absence à une prestation est convertie en suspension totale des allocations pendant 3 mois. Pour le même motif, un chômeur de plus de 25 ans est sensé subir un dégrèvement de 30 %, durant un trimestre également. Une fois que Christina a appliqué la sanction à un acte (absence à une formation pour motif policier) qu'elle juge correspondre au motif officiel d'absence, et que le jeune chômeur s'est assuré de la continuité du paiement de son loyer, elle découvre au détour d'une phrase le problème d'endettement. Les 4000€ en sursis sont alors mobilisés pour inciter à la reprise aveugle d'un emploi, quelles qu'en soient les conditions. Avec un sentiment de responsabilité vis-à-vis du chômeur, Christina s'engage à rechercher sur son temps restant des offres d'emploi à lui envoyer. Il dégrade la qualité de l'emploi, dont la dimension temporelle explicitement écartée, en contrepartie d'une recherche d'argent.

Les dettes extérieures à l'institution sont toutefois concurrencées par les dettes vis-à-vis de l'institution. Le traitement est alors plus dur, quelles que soient les dispositions initiales des conseillers. Le soupçon de la fraude surplombe les interactions. Devoir 200 euros à un organisme financier provoque régulièrement de l'empathie, tandis que la même créance due à l'institution provoque des injonctions déifiantes. Les ingénieurs de rendement sont les plus susceptibles de rejeter toute commisération, et d'exiger des efforts accrus de la part de populations en crise budgétaire redevables à l'institution. En outre, la position des agences sur un marché de l'intermédiation concurrentiel leur permet également de reporter l'impuissance du mandat sur d'autres structures, jugées à même de pourvoir des offres d'emploi de faible qualité, concentrées chez elles et adaptées aux situations d'urgence. Dans ces moments, la division institutionnelle du travail d'intermédiation est particulièrement visible.

(Accueil, Samantha, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Yvelines, 07/04/2014)

« USAGER – *Bonjour, je viens parce que j'ai eu moins...*

CONSEILLÈRE – *Ah, un trop-perçu. Vous avez vos identifiants ?* [l'utilisateur les lui tend sans un mot]. *Merci. Bon, déjà...* [plisse les yeux en lisant attentivement l'écran d'ordinateur] *vous êtes radié, vous le savez hein ?*

USAGER – *Mais... hein ? Comment je vais faire ?*

HOMME ACCOMPAGNANT L'USAGER – *Comment il va faire ?*

CONSEILLÈRE – *Ben un échéancier... Oula, 18 mois d'échéancier, normalement au bout de 12 mois, stop, c'est le maximum.*

HOMME ACCOMPAGNANT L'USAGER – *Mais il touche aucun revenu.*

CONSEILLÈRE – *Ben faut chercher du travail hein ! Faire les agences d'intérim, prendre tous les petits boulots qui passent... ».*

L'homme qui fait la queue devant le guichet d'accueil est un ancien ouvrier de manutention, licencié d'une entreprise d'agroalimentaire locale deux années auparavant. Il a exercé fréquemment le métier d'emballleur industriel sous statut intérimaire dans les 24 mois précédents, sans retrouver d'emploi durable. Mais des déclarations erronées, des erreurs de saisie et désormais une fin involontaire d'inscription se sont accumulés pour générer un endettement vis-à-vis de l'institution, qui a versé des fonds qui ne correspondaient pas à son statut. Face à cette urgence monétaire, il se voit intimée une recherche d'emploi par le canal des agences d'intérim, et non seulement de Pôle emploi, afin d'obtenir des « petits boulots », ce qui comprend le temps partiel et les formes discontinues d'activité.

La tension entre durée de recherche et durée d'emploi n'est pas toujours réglée par un étiquetage temporel à la baisse. Parfois même, les conseillers dissuadent les chômeurs les plus diplômés d'abaisser leurs prétentions horaires, pour au contraire maximiser leurs revenus espérés et liquider intégralement la dette. Le gain rapide d'une faible somme est disqualifié au profit d'un gain supérieur à condition de reporter la prise de poste. C'est le cas de l'entretien suivant, où Séverine invite une demandeuse d'emploi diplômée à maintenir certaines exigences, plutôt que de la dégrader pour augmenter l'exposition aux offres.

Entretien d'inscription, Séverine, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 18/03/2014

CONSEILLÈRE – *Vous avez travaillé dans l'Éduc Nat' [Éducation Nationale], ça recrute encore ça non ?*

USAGÈRE – *Oui, mais... enfin, j'ai des dettes, je peux pas entrer avec 900€, financièrement, c'est pas possible.*

CONSEILLÈRE – *Ça dépend, ce n'est pas si élevé que cela. Et vous avez fait quoi d'autre ?*

USAGÈRE – *Télécom, j'ai donné des cours avec mon bac+4 en maîtrise de langue... mais le diplôme bac +4 me bloque, la SNCF veut pas de moi... j'étais administratrice dans une boîte commerciale... mais bon, là je peux plus, ça devient vraiment urgent, je sais pas quoi faire, j'ai absolument besoin, c'est l'horreur.*

CONSEILLÈRE – *Bon, vous êtes diplômée quand même, je pense qu'on peut trouver quelque chose à un niveau de salaire... supérieur au SMIC quoi. Histoire de parvenir à liquider votre souci d'endettement en quelques mois, et ne pas le traîner longtemps ».*

La chômeuse est reçue pour sa première inscription à Pôle emploi, un univers qui lui paraît très étranger. Elle a oublié une partie des documents demandés concernant l'indemnisation, mais a apporté son CV. Elle a été enseignante d'anglais dans une école privée sous contrat, puis enseignante en cours particuliers, avant d'être validée comme contractuelle dans trois collèges de Seine-Saint-Denis, en anglais et en espagnol. Elle a ensuite exercé comme administratrice dans une entreprise d'import-export, chargée de la communication avec les clients étrangers, et a effectué des emprunts à cette fin. Mais l'entreprise a fait faillite et elle ne disposait pas de parts sociales à revendre, la laissant dans les difficultés financières.

En outre, les seuils financiers de « l'urgence » dépendent des perceptions des conseillers. Dans l'agence Pôle emploi des Yvelines, un chômeur ex-paysagiste doit 500€ à l'institution suite à un trop-perçu. Cette créance est qualifiée de problématique par Jessica, sa conseillère formée à l'ANPE depuis les années 1990. Elle le redirige vers un entretien d'urgence afin d'organiser un échéancier et un retour rapide en emploi¹. À l'inverse, trois mois plus tard, une pâtissière au chômage inscrite en Seine-Saint-Denis explique à son entretien d'inscription qu'elle doit 510€ à Pôle emploi. La conseillère, ancienne psychologue scolaire, écarte la question : « *ne vous en faites pas, ça se règle en quelques mois de travail, c'est pas la fin du monde* »². Des effets de lieux ainsi que les trajectoires des conseillères s'entrecroisent pour distribuer différemment les perceptions de l'urgence budgétaire.

Les crises budgétaires ne sont pas non plus réductibles à l'endettement, même si ce dernier en constitue la figure la plus fréquente. Loin de constituer un événement provisoire et solvable à court terme, elles peuvent être pérennes et irréversibles. Il s'agit du second type de crise budgétaire. C'est le cas des montants de retraite, lorsque les chômeurs réalisent ou apprennent que leur pension future atteindra un niveau très faible. Les deux protagonistes s'accordent alors sur l'impératif de dégager des revenus pour compléter les manques de cotisation au cours de la carrière et corriger, tant que faire se peut, le niveau de revenus prévus. Aucun des deux n'ambitionne de surmonter la crise, mais simplement de convertir l'indigence anticipée en simple manque à l'aide d'un étiquetage temporel.

Entretien de suivi, Charlotte, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 05/08/2014

« CONSEILLÈRE – *Vous avez postulé à combien d'offres ?*

USAGER – *Dix.*

CONSEILLÈRE – *Dix en cinq mois, c'est pas beaucoup ! Vous avez postulé où ?*

USAGER – *Dans des collectivités. Mais y a pas grand-chose...*

CONSEILLÈRE – *En restauration, y a pourtant beaucoup d'offres !*

USAGER – *Pas dans les collectivités. Parce que physiquement, au niveau des horaires...*

CONSEILLÈRE – *Oui. Enfin, si vous avez besoin de travailler... Vous cherchez un CDD de toute façon ?*

USAGER – *Oui.*

CONSEILLÈRE – *Regardez, là [désigne l'écran] vous avez une offre.*

USAGER – *Mais c'est à mi-temps...*

CONSEILLÈRE – *Dans six mois c'est la retraite, donc si vous voulez travailler... Je vais vous mettre en relation, envoyez votre CV, je vais aussi modifier votre profil, parce que vous êtes inscrit à temps plein uniquement. Prenez pas mal ce que je vais vous dire, mais le temps des démarches, ce sera fini et vous serez retraité. Faudrait que vous enchaîniez les petits boulots courts jusque-là. »*

¹ Entretien de suivi, Jessica, manageuse sociale, Pôle Emploi, Yvelines, 02/06/2014.

² Entretien de suivi, Nassima, manageuse sociale, Pôle Emploi, Seine-Saint-Denis, 06/08/2014.

L'usager a 61 ans, licencié d'une entreprise de construction après 30 ans dans le secteur sans détenir de diplôme. Ses droits à la retraite s'ouvrent dans trois semestres, et Charlotte tente de le convaincre d'abandonner son hypothèse d'une formation au profit de petits emplois lui assurant quelques points de cotisation-retraite.

L'enjeu ne consiste pas à développer une stratégie pour trouver des offres valorisant la personne sur le marché, mais au contraire d'identifier des offres suffisamment vite pour surmonter une crise. L'étiquetage temporel joue alors un rôle d'intervention sociale.

3) Face à la concurrence

La dernière logique d'étiquetage configurationnel concerne la tension entre les offres stockées et les offres totales, soit la « part de marché », sur un marché de l'intermédiation très contesté. Les conseillers travaillent en effet sur des flux d'emplois déterminés par les anticipations patronales ou les politiques publiques. Toutefois, pour exercer leur mandat, ils inventent des manières d'orienter ces flux, dans l'idée de garantir la reproduction de leur outil de travail. Plus le nombre d'offres récoltées est élevé, plus le nombre de placements potentiels est important. L'élargissement du stock d'emplois permet à son tour d'élargir l'interstice de l'employabilité des publics. Cette contrainte organisationnelle éclaire certaines transactions de guichet, durant lesquelles des conseillers tentent de satisfaire des employeurs locaux en intermédiant leurs offres. En effet, si le niveau d'offres est indépendant de leurs actes, sa répartition entre les différents canaux ne l'est pas. Et certains canaux échappent totalement aux agences publiques : les petites annonces, les réseaux personnels, les réembauches en interne ou bien les intermédiaires concurrents qui n'ont pas accepté une mise en ligne automatique sur la plateforme institutionnelle de Pôle emploi ou de l'Agence fédérale du travail. Les conseillers tentent ainsi de réduire la zone d'incertitude contrôlée par les employeurs¹. Cet élargissement de la part de marché par l'emploi dégradé, notamment à temps partiel, est visible de manière occasionnelle sur les sites de Sarre et l'agence Pôle emploi des Yvelines. Mais il a une toute autre ampleur sur le terrain dionysien, où la pénurie d'offres est plus douloureuse.

Afin d'assurer la pérennité du stock d'offres et de pouvoir augmenter le nombre de chômeurs employables, certains conseillers tentent de complaire aux employeurs ou de créer des relations de confiance avec eux. L'objectif de cette démarche est l'accumulation d'un

¹ Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, Paris, Éditions du Seuil, 1977.

capital symbolique suffisant, par rapport aux autres intermédiaires du marché de l'emploi, par rapport aux autres agences publiques concurrentes et par rapport parfois aux autres équipes d'une même agence. Le crédit accordé à l'agent, à l'équipe, à l'agence ou à l'institution par les employeurs dépend de certains indices de prestige (taux de pourvoi, qualité des chômeurs recommandés). Ces derniers font l'objet d'une réflexion active des conseillers, qui aspirent à obtenir des résultats propres à construire de la confiance. À l'instar de Simmel, nous comprenons la confiance comme « une hypothèse sur une conduite future, assez sûre pour qu'on fonde sur elle l'action pratique »¹. Les conseillers entendent renforcer cette hypothèse pour stabiliser le canal de recrutement des employeurs ou bien même augmenter leur part. Cela se joue en grande partie dans les « services employeurs » des agences, où les conseillers et les émetteurs d'offres discutent directement². Mais l'observation des entretiens de première ligne montre comment cette préoccupation déborde le cadre du service attribué, pour infuser dans toutes les pratiques d'intermédiation.

Quel rôle pour les offres à temps partiel dans la fidélisation des employeurs ? En tant qu'emploi dégradé, peu demandé par les chômeurs, son pourvoi est parfois stratégique pour maintenir le lien avec des employeurs de secteurs riches en temps partiel. Des conseillers retranchés ou ingénieurs de placement craignent qu'ils ne se détournent des agences publiques pour privilégier les opérateurs privés ou, pire, la diffusion informelle des offres. Paradoxalement, plus l'agence croule sous les demandeurs d'emploi, plus les conseillers doivent ajuster avec précaution les profils pour conserver la confiance des employeurs qui s'en remettent à elle. Ils « misent » sur leur comportement ultérieur, avec l'espoir de les fidéliser. Dans les agences en difficulté comme celle de Seine-Saint-Denis, en lutte pour attirer un nombre maximal d'offres d'emploi sur leur territoire, les bonnes relations avec la restauration rapide ou les cinémas locaux sont cruciales afin de pérenniser des voies de recrutement peu exigeantes, qui élargissent l'employabilité des publics. Elles servent à obtenir des offres sans émission publique, à placer les demandeurs de l'agence en priorité dans la file d'attente des candidats – voire par rapport à d'autres agences – grâce aux rapports de confiance. Au sein même de l'agence, les conseillers en relation interpersonnelle avec des employeurs en tirent parfois le bénéfice de placer ou obtenir l'embauche de leurs demandeurs d'emploi, de préférence à ceux des collègues. Dans toutes ces configurations, l'insistance auprès de

¹ Georg SIMMEL, *Sociologies. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1999, pp. 355-356.

² Laurence LIZÉ, « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi : quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et emploi*, 2000, n° 83, pp. 97-114 ; Stefan THEUER et Frank SOWA, « Im Dreieck der Arbeitsvermittlung. Agenturen für Arbeit zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Prozessorientierung », *der moderne staat – dms. Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, 2014, vol. 7, pp. 215-235.

demandeurs d'emploi pour qu'ils acceptent des offres à temps partiel peu attractives encourage les employeurs à renouveler le pari qu'ils ont effectué en décrochant leur téléphone pour appeler l'agence ou en envoyant un courriel détaillant une offre future. Le pourvoi du temps partiel représente un « dispositif de confiance » entre les conseillers et les employeurs¹.

Dans l'agence de Seine-Saint-Denis, deux responsables d'équipe ont pu se disputer dans les couloirs à la mi-juillet autour d'offres non-pourvues, après l'ouverture d'un restaurant franchisé McDonalds. Loriane, manageuse sociale en statut public issu de l'ANPE et syndiquée à la FSU, s'oppose aux consignes de son collègue Melvin, également issu de l'ANPE, plutôt proche du pôle des ingénieurs de rendement et attaché au pourvoi des offres patronales. Elle refuse d'inviter expressément les chômeurs à s'adapter aux conditions d'emploi de la restauration rapide. Melvin livre ainsi son point de vue :

Entretien, Melvin, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014

« CONSEILLER – *Entre les difficultés des entreprises frileuses, qui recrutent pas, les demandeurs d'emploi qui ont des exigences [fait le geste d'une courbe ascendante avec son bras gauche], pfiou, comme ça, faut regarder le futur. C'est là qu'on peut encore faire quelque chose. Et surtout, si on n'y prend pas garde, on pourra plus rien faire. Si les employeurs ils se détournent de nous... Ok, on aura toujours les agrégateurs, qui sont directement en ligne sur le site. Mais bon, y aura des pertes, des offres qui seront pas proposées auprès de nous, et qui iront par le bouche à oreille, et ça va enfoncer nos DE [demandeurs d'emploi] encore plus.*

CHERCHEUR – *Et ça a un impact sur le placement tout ça ?*

CONSEILLER – *Mais bien sûr ! Parce que si on se contente de mettre les DE sur les offres qui conviennent parfaitement à leurs exigences, ben ils seront contents pendant quelques jours, et après, on n'aura plus d'offres du tout en stock. Pas fous les employeurs, ils iront voir ailleurs ».*

Comment ce dispositif de confiance est-il construit en entretien ? Les conseillers abaissent parfois les dispositions horaires des chômeurs pour répondre à la demande patronale, et aspirent à un contre-don de la part des employeurs². Ils pratiquent ainsi un échange informel : de l'emploi dégradé aujourd'hui dans l'espoir de nouvelles offres demain. Le temps partiel équivaut alors à de futures offres d'emploi. Lorsque les secteurs sur lesquels ils comptent comportent des offres atypiques, ils sont traversés par la tension entre le rejet de ces offres *a priori*, et l'obligation de les pourvoir pour pérenniser l'envoi des offres par l'employeur en question.

¹ Lucien KARPIK, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, 1996, vol. 4, pp. 527-550.

² Marcel MAUSS, *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, PUF, Quadrige Grands textes, 2007.

Entretien d'inscription, Jessica, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 24/03/2014

« CONSEILLÈRE – *Bon, vous avez des difficultés avec la lecture ou l'écriture ?*

USAGER – *Heu... pas... enfin pas trop bien.*

[Pendant le défilé des offres d'emploi, la conseillère sélectionne celles qu'elle lui soumet. À plusieurs reprises, elle revient directement en arrière, et ne l'expose qu'à des offres à temps partiel. À la fin de l'entretien, je l'interroge].

CHERCHEUR – *Pourquoi tu revenais derrière, enfin tu retournais à la page précédente, dans certains cas ?*

CONSEILLÈRE – *C'est beaucoup plus simple pour lui d'avoir un boulot à mi-temps qu'à temps plein, c'est tout, surtout s'il a des difficultés avec la langue. Et là, je t'avoue que je suis un peu stressée en ce moment, cela fait plusieurs jours que mon portefeuille ne cesse de gonfler, donc si je veux pas finir noyée et pouvoir accompagner tout le monde, il faut que je travaille avec les chômeurs les moins exigeants quelques temps, et qu'ils restent en emploi, pas juste qu'ils enchaînent les périodes d'essai. Parce que c'est la condition aussi que les employeurs nous envoient suffisamment d'offres. Le placer lui, c'est s'assurer qu'on peut en placer trois derrière ».*

L'usager issu de l'immigration en Afrique francophone, doté d'un important accent et de difficultés d'écriture et de compréhension des sigles et des normes bureaucratiques, est estimé très peu employable au cours de l'entretien. La conseillère enregistre ses préférences d'emploi qui consistent à accepter n'importe quelle offre. Mais lors de la consultation des 26 offres correspondant aux critères (abaissés au maximum), la conseillère ne les sélectionne pas dans l'ordre de présentation du logiciel. Elle observe le temps d'emploi qui est associé à chacune, et ne retient exclusivement que des offres inférieures à trois-quarts de temps de travail légal (entre 8 et 28 heures hebdomadaires). Elle les propose ensuite à l'usager, qui répond de manière indistincte en emportant les papiers, soigneusement pliés dans la poche intérieure de sa veste. Elle justifie son prisme de sélection par la conviction qu'une faible amplitude horaire est plus accessible au chômeur, et lui offre des opportunités de maintien dans l'emploi.

Pour fidéliser les employeurs, les conseillers ne se contentent pas d'ajuster la demande à l'offre, en dirigeant des chômeurs ajustés vers les « bons » employeurs, dans lesquels ils placent leur espoir. Ils bloquent ou réorientent également certaines candidatures, afin de ne pas surcharger les employeurs ou leur envoyer de mauvais signaux. La recherche de l'engagement se double d'une crainte des désengagements. Aussi, selon la position du chômeur dans la concurrence, l'emploi à temps plein peut lui être dénié pour ne pas submerger les recruteurs avec des candidatures qui sont considérées comme inférieures aux autres. Au contraire, rétrograder la personne vers du temps partiel fidélise l'employeur de temps plein, qui dispose d'un volume de demandes sans excès dont elle est exclue, et l'employeur à temps partiel, qui dispose d'un volume de demandes suffisant alors qu'il attire beaucoup moins de personnes.

Entretien de suivi, Titouan, retranché, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/04/2014

« USAGÈRE – *Et celle-ci d'offre...*

CONSEILLÈRE – *Mais c’est encore une offre à temps plein, payée plus que le SMIC. Vous êtes en concurrence avec tout le monde là...*

USAGÈRE – *Ben... toujours, de toute façon...*

CONSEILLÈRE – *Écoutez, là vous choisissez les offres... Enfin... L’employeur, les particuliers, ils ont le choix entre une personne qui est diplômée et une non, mettez-vous à la place.*

USAGÈRE – *Oui ils ont raison...*

CONSEILLÈRE – *Donc on fait quoi là ?*

USAGÈRE – *Heu...*

CONSEILLÈRE – *On doit réfléchir à autre chose. Votre profil il dit que vous n’êtes pas totalement autonome dans votre recherche d’emploi. On reprend les choses ensemble. Regardez là... Là de la garde d’enfants après l’école. Débutant accepté, très bien. Ça c’est important, si vous êtes éloignée de l’emploi, comme l’indique le profil là. Ça fait 2-3h par jour, ils disent 10h par semaine [regarde la chômeuse qui fait un léger hochement de tête en silence, et sélectionne l’offre] ».*

Titouan accueille une femme d’une quarantaine d’années, qui tente de retrouver un emploi après avoir été au foyer à la sortie du lycée, et une courte expérience professionnelle dans un salon de beauté. Elle souhaite se réorienter dans le domaine du service à la personne, un des débouchés majeurs de l’agence en Seine-Saint-Denis. Néanmoins, l’appariement peu contraignant (aucun critère entré) est suivi d’une controverse, lorsque l’usagère ne retient que les offres à un salaire supérieur au SMIC, et d’au moins 25 heures hebdomadaires.

Néanmoins, l’importance de la confiance semble fonction du nombre d’offres enregistrées directement en agence par rapport aux offres agrégées depuis des plateformes extérieures. Avec 65 % d’offres récupérées depuis d’autres intermédiaires, les agences de Pôle emploi étudiées ont des relations de confiance moins prégnantes avec les employeurs que leurs homologues allemandes, où 69 % des offres sont adressées à l’institution (tableau 21).

Tableau 21 : Offres directement codées et offres agrégées de l’extérieur

	Pôle emploi (Yvelines)	Pôle emploi (Seine-St-Denis)	Arbeitsagentur – Jobcenter
Offres codées directement par l’institution	36 %	35 %	69 %
Offres agrégées de l’extérieur	64 %	65 %	31 %

C’est donc en France, sur les sites dionysien et yvelinois que les conseillers se lancent le plus souvent dans des étiquetages temporels pour attirer les employeurs et desserrer l’angoisse de la pénurie totale. Cela éclaire la concentration en France des tentatives de mise en confiance, afin d’accroître la part réduite d’offres pour lesquelles les employeurs contactent de leur propre initiative l’opérateur public. La promotion des emplois à temps partiel y est plus répandue. Elle répond à un souhait des conseillers de desserrer la contrainte marchande, et d’assurer l’indépendance du canal public de récolte et de pourvoi d’offres. Certains chômeurs sont ainsi invités à revoir leurs prétentions temporelles pour assurer l’avenir d’autres chômeurs.

La projection dans le futur montre que les conseillers à l'emploi subissent une forme de « despotisme hégémonique » intertemporel¹. À l'instar des salariés de firmes exposées à la concurrence internationale, ils sont contraints d'accorder des concessions aux employeurs. Dans leur cas, ce n'est pas le rapport entre le taux de profit local et le taux de profit anticipé en cas de déplacement de l'activité qui est en jeu. Mais les employeurs rapportent la profitabilité du recrutement par l'agence à la profitabilité supposée du recrutement via un autre intermédiaire. Les agents se sentent mis en concurrence avec d'autres intermédiaires, selon l'intensité de la dégradation de l'emploi qu'ils assurent. Ne pouvoir que des offres de bonne qualité revient alors à être éliminé par les employeurs au profit d'autres intermédiaires. Ce rapport social induit une contradiction entre la qualité d'emploi et sa quantité. Dans le cadre de l'intermédiation existante, l'abaissement des prétentions est un service rendu aux futurs chômeurs inscrits, car elle leur garantit un flux d'offres susceptibles de les extraire du chômage.

Conclusion du chapitre IV

L'observation des entretiens de face-à-face permet de comprendre comment les conseillers accomplissent un travail langagier de valorisation des publics, reporté ensuite dans les instruments informatiques d'enregistrement. Elle rappelle à quel point les choses économiques dépendent d'opinions ordinaires, y compris pour le temps d'emploi². En effet, les conseillers catégorisent les publics d'après leurs propres représentations, pour les positionner par rapport aux offres à temps partiel.

Le rationnement horaire est une pratique qui dépend de deux jugements successifs émis par les conseillers. D'abord, ils trient les chômeurs entre ceux qui recevront des conseils, dont la valorisation est souhaitable et ceux qui sont exclus du périmètre de l'accompagnement, soit parce qu'ils sont totalement inemployables, soit parce qu'ils sont au contraire largement capables de retrouver un emploi. Les chômeurs retenus à l'issue de ce tri inaugural sont ensuite étiquetés, c'est-à-dire associés au cours de l'interaction à des catégories spécifiques d'emploi, que les conseillers estiment adaptées à leurs besoins et propices à les valoriser sur le marché.

¹ Michael BURAWOY, *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, Londres, Verso, 1985.

² Emile DURKHEIM, « Débat sur l'économie politique et les sciences sociales », in *Textes. 1. Éléments d'une théorie sociale*, Paris, Éditions de Minuit, Le sens commun, pp. 218-225.

Deux types d'étiquetages temporels coexistent. D'un côté, les étiquetages préfiguratifs sont associés à des propriétés intrinsèques de la personne. De l'autre, les étiquetages configurationnels dépendent des tensions qui surgissent au moment de l'intermédiation. Dans les deux cas, les normes temporelles d'emploi constituent des obstacles à l'intermédiation. Au nom de l'intermédiation des chômeurs, les conseillers s'en affranchissent régulièrement et accompagnent en conséquence leur déconstruction¹. Lorsque les conseillers attribuent une étiquette aux chômeurs, ils les invitent à revoir leurs prétentions temporelles, sauf exception à la baisse. Lorsque deux étiquettes s'additionnent chez une même personne, qui correspond à une catégorie de population associée au temps partiel et se retrouve prise dans une configuration difficile d'intermédiation, alors les conseillers doivent opter entre un échec professionnel ou une injonction à l'abaissement horaire. Durant l'acte même d'intermédiation, les temporalités sociales sont donc l'objet de régulations multiples et contradictoires².

L'intermédiation trace un rapport dialectique entre le fonctionnement global du marché de l'emploi, qui distribue les opportunités disponibles en entretien ; et le débouché des entretiens, qui reproduisent les structures marchandes. Au-delà de la régulation du marché, les conseillers contribuent directement à sa construction. Cependant, d'un terrain à l'autre, les catégorisations des publics et l'intensité des tensions qui pèsent sur l'intermédiation changent, entraînant avec elles les temporalités des chômeurs. La compréhension des parcours temporels repose sur une articulation serrée entre les dispositions individuelles et les contraintes charriées par chaque espace.

Au terme de cette plongée dans les bureaux d'intermédiation, nous avons démontré que les entretiens d'intermédiation constituent de véritables fabriques de normes temporelles³. Comme les savoir-faire ou les savoir-être, le temps d'emploi sort transfiguré d'un processus d'accompagnement vers l'emploi⁴. Les agences ne jouent pas uniquement le rôle de chambre d'enregistrement pour les vœux patronaux. Lorsque les conseillers discutent d'un retour à l'emploi, ils remettent en jeu les temporalités professionnelles selon des logiques d'action qui leur sont propres. La dégradation des durées d'emploi constitue un outil récurrent et efficace

¹ Christine GAVINI et Jean-Yves TOLLET, « La durée du travail : construction et déconstruction d'une norme », 1994, vol. 4, pp. 365-370.

² Claude DUBAR, « Régulation conjointe et double transaction: réflexion pour un débat », in *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, Recherches, pp. 331-344.

³ Jens THOEMMES, « La fabrique des normes temporelles du travail », *op. cit.*

⁴ Sophie DIVAY, « L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation », *Travail et emploi*, 2000, n° 81, pp. 67-80.

pour valoriser les chômeurs dans le registre marchand – c'est au nom de leur valeur que la qualité d'emploi est révisée à la baisse.

Ce résultat replace certains constats macrosociaux de la sociologie économiques dans des chaînes de décision intelligibles et réflexives. Le lien entre les crises de profitabilité et l'intensité de la marchandisation du travail est démontré par plusieurs travaux antérieurs¹. Mais comment s'articulent ces deux dynamiques ? Ici, les conseillers contribuent à la marchandisation accrue du travail en période de crise de profitabilité². La mise sur le marché de chômeurs sans norme temporelle ou à norme temporelle affaiblie, correspond bien à une marchandisation des temporalités d'emploi. Or, la marchandisation des temporalités d'emploi est elle-même redoublée par la crise de profitabilité. En effet, cette dernière a pour conséquence de susciter une pénurie d'offres. Par exemple l'accumulation du capital dans l'espace entourant le site dionysien est bien plus faible qu'autour de l'*Arbeitsagentur*, entraînant des créations d'emplois privés éparses et irrégulières³. Ce flux maigre accentue les contraintes professionnelles des conseillers, par rapport aux sites positionnés sur des territoires plus favorisés. L'ampleur des crises de profitabilité détermine l'ampleur des tensions entre le mandat d'intermédiation et le respect des choix des chômeurs. L'approche compréhensive montre que les conseillers n'envisagent pas un seul instant d'aider les employeurs ou de déréguler le marché de l'emploi. Ils essaient simplement d'exercer leur métier de manière gratifiante malgré l'écologie marchande qui les entoure.

¹ Giovanni ARRIGHI, « Marxist Century, American Century: The Making and the Remaking of the World Labor Movement », *op. cit.*; Beverly SILVER, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, *op. cit.*

² Karl POLANYI, *La grande transformation*, *op. cit.*

³ Sur la résolution des crises de profitabilité par les déplacements spatiaux, voir David HARVEY, *Spaces of capital: Towards a critical geography*, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2001.

Chapitre V

Rationner pour juger. Les conseillers face aux contraintes institutionnelles

« Le donneur d'ouvrage a perdu le privilège qu'il avait de fixer unilatéralement l'horaire du travail. À l'arbitraire patronal succède la négociation paritaire et l'arbitrage de l'État. »

William GROSSIN, « Les temps de travail », in *Traité de sociologie du travail*, 2^e éd., Bruxelles, De Boeck Supérieur, 1998, p. 139.

Les trois organismes étudiés constituent des administrations bureaucratiques, organisées de manière hiérarchique. Des directions nationales, régionales et locales supervisent le travail des conseillers, en enregistrant leur activité et en leur adressant des consignes. L'organisation du travail est structurée par des protocoles et des règles, à caractère impersonnel, soit fixés dans la loi, soit transcrits en règlements. En outre, les agences locales s'inscrivent dans un environnement concurrentiel, car d'autres structures sont composées de professionnels du marché dédiés à l'intermédiation ou accueillent les chômeurs pour les accompagner¹. Le caractère discrétionnaire de l'activité trouve ses limites dans la concurrence juridictionnelle, dans les indicateurs de performance et dans les règlements internes, qui contraignent le travail des conseillers.

Contrairement aux contraintes étudiées dans le chapitre précédent, celles-ci sont indépendantes du marché de l'emploi. Elles ont un caractère institutionnel, car elles reposent sur des catégories prédéfinies et stabilisées dans chaque organisme, qui sont régulièrement actualisées au niveau des directions hiérarchiques. Dans ce chapitre, nous soulignons l'emprise des contraintes institutionnelles sur l'activité d'intermédiation et les formes de

¹ Franck COCHOY et Sophie DUBUISSON-QUELLIER, « Introduction. Les professionnels du marché : vers une sociologie du travail marchand », *op. cit.*

« désengagement conflictuel »¹ développées par les conseillers pour s'en affranchir. Nous expliquons comment certains de ces désengagements mettent en jeu le temps d'emploi recherché par les publics, orienté à la baisse. Le sous-emploi prend à cet égard la forme d'outil de gestion pour préserver la marge discrétionnaire de jugement et d'action, condition jugée nécessaire par les conseillers de valorisation des publics. Les transactions temporelles représentent une reconquête perpétuelle de leur autonomie face aux acteurs gênants ou déstabilisateurs². Les conseillers tentent ainsi de prévenir le glissement vers un fonctionnement mécanique, composé de comptes rendus et de saisies automatisées³. Le rationnement du temps d'emploi éloigne le spectre de la rationalisation industrielle et maintient l'autonomie de jugement pour valoriser les publics⁴.

Pour se dégager des contraintes institutionnelles, les conseillers ne mobilisent pas le registre de la contestation. Ils partagent généralement les objectifs sous-jacents aux consignes hiérarchiques (retour à l'emploi des chômeurs, contrôle des indemnisés), mais tentent plutôt de les atteindre en restant « fidèle à soi »⁵. Ils mènent l'activité qui est attendue d'eux, mais pas forcément de manière conforme aux attentes. L'autonomie qu'ils recherchent a un caractère éminemment professionnel, c'est-à-dire qu'ils essaient d'inventer et de faire appliquer des règles de travail qui contribuent aux objectifs de la profession⁶.

Pour restituer les transactions temporelles orientées vers les contraintes institutionnelles, nous nous plaçons à deux niveaux d'analyse. Nous demeurons attentifs aux échanges de face-à-face lors des entretiens entre les conseillers et les chômeurs, mais nous les référons aux contraintes explicitées par les conseillers dans les « coulisses du travail »⁷. Nous circulons ainsi entre différentes scènes du travail, pour reconstituer le sens d'interactions qui, contrairement au chapitre précédent, ne sont pas déterminées par le déroulé même de l'entretien, mais par le cadre institutionnel de travail. La relation entre les coulisses du travail et le contenu des interactions est au cœur de l'argument.

¹ Alf LÜDTKE, « Ouvriers, Eigensinn et politique dans l'Allemagne du XXème siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 113, p. 91.

² Gilbert de TERSSAC, « Autonomie dans le travail », in *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, Quadrige Dicos Poche, pp. 47-53.

³ Corrado DELFINI, *La Relation de service : le cas de l'ANPE*, Université de Lille-1, Clersé, 2000.

⁴ Jean GADREY, « La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? », *Revue française de sociologie*, 1994, vol. 35, n° 2, pp. 163-195.

⁵ Alf LÜDTKE, *Eigen-Sinn: Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus*, Hambourg, Ergebnisse, 1993.

⁶ Gilbert de TERSSAC, *Autonomie dans le travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1992.

⁷ Erving GOFFMAN, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, op. cit.

Les contraintes institutionnelles, au principe de multiples transactions temporelles, dépendent injonctions hiérarchiques et les règles de fonctionnement ou de contrôle. De ce fait, leurs variations distinguent essentiellement dans ce chapitre les trois organismes analysés, Pôle emploi, l'*Arbeitsagentur* et le *Jobcenter*. Les bassins d'emploi semblent jouer un rôle moins crucial, car les pratiques s'avèrent plus homogènes en la matière entre l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis et celle des Yvelines (à l'exception des conflits de juridictions, dont la morphologie dépend de l'organisation locale des autres intermédiaires publics). Puisque le sentiment de contrainte y est plus faible, les chômeurs pris en charge en *Arbeitsagentur* apparaissent plus préservés des transactions temporelles orientées vers le desserrement des contraintes institutionnelles.

Pour restituer leur contenu et leur variabilité, nous développons une typologie des contraintes institutionnelles à partir de trois formes-type. D'abord, nous montrons l'importance des contraintes juridictionnelles, notamment sur les sites allemands et dans l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis. Elles mettent évidence la tentative des conseillers de contrôler les contraintes qu'exercent d'autres intermédiaires du marché sur leur travail (A). Nous poursuivons ensuite en étudiant un second registre de contraintes, celles qui prennent la forme d'indicateurs quantifiés de mesure des performances (B). Finalement, nous décrivons l'autonomisation de la tâche de contrôle des usagers vis-à-vis des règlements prévus pour les contrôler (C).

A - Les frontières de l'autonomie

Localisés au cœur du marché de l'emploi et titulaires d'un monopole, les conseillers observent de nombreux professionnels du marché s'agiter à la frontière de leur juridiction professionnelle¹. Selon leur rapport aux autres intermédiaires, soit qu'ils se sentent menacés, soit qu'ils se sentent confortés en position dominante, les conseillers à l'emploi engagent des transactions temporelles tout à fait spécifiques.

En effet, certains organismes sont perçus comme des concurrents. Ils regroupent par exemple les intermédiaires locaux de l'emploi, les autres organismes de prise en charge des

¹ Andrew ABBOTT, « Écologies liées. À propos du système des professions », in *Les Professions et leurs sociologues. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 19-50.

chômeurs, les associations d'insertion ou d'aide à la recherche d'activité. Les agents du service public d'emploi entretiennent avec eux des conflits latents, parfois explicites, lorsque ces organismes proposent des « offres de sens »¹ alternatives à celles du service public d'emploi. Mais à l'inverse, d'autres organismes sont perçus comme subordonnés. La division sociale du travail d'intermédiation au sein même du service public d'emploi positionne les conseillers à différents niveaux de la carrière des chômeurs. Cela influence le rigorisme de leur traitement et par-là même les transactions temporelles menées.

Ces conflits de juridiction sont les plus apparents sur trois des quatre agences, où les conseillers sentent le plus leur autonomie mise en cause par des concurrents externes. Il s'agit des deux institutions allemandes, qui entretiennent un rapport direct parfois marqué par des conflits (1). Mais sur le site dionysien de Pôle emploi, l'écologie locale des intermédiaires et le poids des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) constituent aussi des référentiels juridiques (2).

1) L'articulation entre *Arbeitsagentur* et *Jobcenter*

En Allemagne, les conseillers d'*Arbeitsagentur* sont positionnés au début de la chaîne de traitement des chômeurs, puisqu'ils accueillent des individus qui seront, en cas d'échec, transférés ultérieurement en *Jobcenter*. Ils entretiennent un rapport dominant vis-à-vis de leurs collègues du *Jobcenter*, qui configure un mode de traitement spécifique des publics. Cependant, ce rapport est contrebalancé par la crainte d'une future réunification des deux institutions, face à la diminution des inscrits en *Arbeitsagentur* et la hausse des inscrits en *Jobcenter*.

Discussion pendant une absence d'usagers en zone d'accueil, Claudia, manageuse sociale, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/11/2015

« Je crois de toute façon qu'avec la croissance du *Jobcenter*, qui nous refoule de plus en plus et prend de plus en plus d'importance, on sera un jour réunifié. Quand on voit que les SGBII et SGBIII sont gérés par le *Jobcenter* [les chômeurs assurés, SGBIII, qui reçoivent des aides complémentaires du *Jobcenter*, sont administrés par le droit du *Jobcenter*] ».

La coexistence de plusieurs services au sein des *Jobcenter* y fragmente la culture professionnelle. Le traitement conjoint des chômeurs et des assistés sociaux, le versement

¹ Marc GLADY, « L'approche langagière des dynamiques sociocliniques », *op. cit.*

d'allocations-chômage forfaitaires (ALGII) aussi bien que d'aides familiales, conduisent à un éclatement des spécialisations. Certains salariés de *Jobcenter* ne s'occupent ainsi pas des chômeurs. Et parmi ceux qui s'en occupent, une fraction est en charge exclusive des cas difficiles d'inaptitude (*Fallmanagers*), tandis que d'autres gèrent des projets spécifiques comme la *Jobfabrik* spécialisée dans un coaching intensif. Ces différents praticiens ont donc des tâches différentes.

Les conseillers de l'*Arbeitsagentur* sont moins spécialisés et peuvent se compléter ou adopter des positions interchangeable. En outre, leur travail quotidien est marqué par une gratification bien supérieure à leurs collègues de *Jobcenter*. En premier lieu, ils jugent plus satisfaisant le rapport entre les ressources dont ils disposent et le nombre de chômeurs qu'ils accueillent. En deuxième lieu, les épreuves professionnelles sont moins lourdes, car ils accompagnent moins de chômeurs qu'il n'y a d'offres en circulation. En plus, les chômeurs qu'ils accueillent sont au chômage depuis un temps réduit et sont en moyenne plus diplômés. Ils sont également moins polarisés aux deux extrémités de la pyramide des âges que ceux du *Jobcenter*. Ces conditions génèrent une autosatisfaction: malgré leurs exigences, l'*Arbeitsagentur* réussit mieux son mandat aux yeux des conseillers que leurs collègues du *Jobcenter* fortement armés de règles coercitives.

Entretien, Anette, ingénieure de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 25/11/2015

« Ici les choses sont simples : on a des gens qui ont perdu leur boulot y a 5-6 mois, donc ils sont super intégrés encore, ils connaissent les anciens collègues... Déjà sans nous, une grande partie arriverait à retourner à l'emploi. Donc on les fait réfléchir, on les aide à trouver éventuellement d'autres idées, on les aide pour les entretiens d'embauche, s'ils n'y sont pas habitués.... Mais ils sont objectivement très plaçables [vermittelbar], donc... il n'y a pas de raison de contester leurs exigences, ils sont pas fous, ce sont des gens qui ont bossé pendant des années, ils savent ce qui se fait. Les exigences absurdes, c'est en Jobcenter qu'on les voit, avec des gens complètement déphasés. Nous c'est pas le cas, donc ça se passe bien. On arrive bien à faire le boulot en général, moi je suis contente. Je dirais que les trois-quarts des... des clients que j'accompagne, ils retrouvent du boulot. En un an, on peut toujours faire mieux, mais on peut être satisfait aussi. En plus, de toute façon, s'ils ne font rien, ils ne restent pas longtemps ici. Un an, et après les choses deviennent beaucoup plus dures. »

Face à des publics dont ils jugent les opportunités supérieures et conscients de la menace que représente le *Jobcenter*, les conseillers d'*Arbeitsagentur* ne ressentent pas le besoin de manier la contrainte. De toute façon, pour leurs conseillers, s'ils dévient des prescriptions institutionnelles ou n'entretiennent pas leur valeur dans les espaces de mise en relation, ils sont promis à une relégation en *Jobcenter* où la pression du marché les rattrapera. Le transfert massif

de chômeurs vers l'assistance sociale du *Jobcenter* a relâché la pression sur la minorité restante à l'*Arbeitsagentur*, au prix d'une paupérisation et d'un durcissement des chômeurs désormais assistés¹. Le dédoublement de la carrière des chômeurs permet d'abandonner le « sale boulot », dont la requalification des horaires d'emploi.

Discussion après entretien de suivi, Franz, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/12/2015

« CHERCHEUR – *Alors si j'ai bien compris, tu peux demander à un chômeur d'accepter un boulot, payé en-dessous de son dernier boulot, dès qu'il s'inscrit ?*

CONSEILLER – *Bah, c'est un peu de la poudre aux yeux ce truc de contrôle selon le salaire là, blabla... En fait, c'est pour qu'aucun collègue ne force un chômeur à prendre un job à un euro. Et puis bon, surtout, on sait que derrière ils ont le Jobcenter. Moi je ne me sens pas obligé de les contraindre, ils vont en manger de la contrainte s'ils restent douze mois ici et basculent en SBGII ».*

Non seulement le temps partiel est plus rarement promu en *Arbeitsagentur* au nom du dualisme institutionnel, mais ce dernier produit même des invitations à s'en écarter. La logique concurrentielle oppose en effet les chômeurs les uns aux autres, mais oppose aussi l'ensemble des chômeurs de l'*Arbeitsagentur* à l'ensemble des chômeurs du *Jobcenter*. Puisque les recommandations faites aux chômeurs varient d'une institution à l'autre, l'occupation de certains types d'emplois est associée à un stigmatisme institutionnel. Les pratiques des conseillers établissent une homologie entre l'espace marchand et l'espace administratif, les uns étant soucieux de préserver les chômeurs assurés, les autres déterminés à éviter la paupérisation totale des publics assistés. Même lorsqu'ils le désirent, des chômeurs bien placés sur le marché sont régulièrement dissuadés par leurs conseillers d'*Arbeitsagentur* de rechercher des emplois à temps partiel, qui sont jugés destinés aux chômeurs de *Jobcenter*.

Un chômeur assuré qui accomplirait cette mise en relation menace les juridictions : il brouille la partition toujours réactivée entre emplois destinés au *Jobcenter* et emplois destinés à l'*Arbeitsagentur*, sur les mêmes plateformes d'intermédiation. À ce titre, l'emploi à temps partiel est un stigmatisme souvent accolé aux offres de *Jobcenter*. Cette dissociation entre mauvaises offres pour les chômeurs de faible qualité et bonnes offres pour les chômeurs de haute qualité justifie en effet la scission entre les deux institutions : si tous les chômeurs prenaient les mêmes offres, quelle légitimité à un traitement séparé ? C'est ce qu'explique Kerstin, lorsqu'elle évoque en entretien le lien entre partitions institutionnelles et partitions marchandes :

¹ Christoph BUTTERWEGGE, *Krise und Zukunft des Sozialstaates*, op. cit.

Entretien, Kerstin, retranchée, Arbeitsagentur, 14/01/2016)

« CONSEILLÈRE – *C'est clair qu'on ne propose pas les mêmes offres ici, en Arbeitsagentur, qu'au Jobcenter.*

CHERCHEUR – *Par exemple ?*

CONSEILLÈRE – *Et bien par exemple, les Minijobs, ou les offres qui durent 10 heures dans la semaine, on évite ici. Ce n'est pas vraiment notre boulot, nous on est là pour proposer des offres d'emploi adaptées aux personnes. Mais au Jobcenter, c'est sûr que la mission n'est pas tout à fait la même, il s'agit de faire revenir les gens sur un travail, coûte que coûte, surtout que ce sont des gens déjà dans une situation compliquée. Nous ici, les personnes ont du temps devant elles, elles ont l'assurance, souvent tout va bien ! ».*

Cette partition correspond aussi à deux modalités de protection sociale. En effet, la relation assurantielle et la relation assistantielle sont chacune concentrée dans une institution. Cette combinaison singulière des droits et des devoirs à partir desquels les individus sont secourus fonde la dichotomie. Cela signifie que les modes d'emploi entretiennent une relation étroite avec les techniques d'indemnisation. Assurer n'est pas assister, et les effets du rapport social d'assistance ou d'assurance sur le temps d'emploi des publics le rappellent¹.

Le domaine de l'assurance est en effet associé à la sémantique du « droit ». Il correspond à des individus qui ont antérieurement accumulé des cotisations durant une certaine durée, afin d'être éligibles à des versements en cas de survenue d'un risque (ici le chômage). Les chômeurs obtiennent la contrepartie des sommes cotisées. À ce titre, ils sont accueillis comme des ayants-droits, dont l'indemnisation est régulièrement déconnectée des efforts actuels, au nom des efforts antérieurs. À l'inverse, le domaine de l'assistance est l'objet de contraintes plus importantes ou de discours de stigmatisation. Les assistés n'obtiennent pas de contrepartie de leurs cotisations passées, mais un secours public financé par les contribuables. Ces deux techniques de secours aux chômeurs ont un effet sur les emplois qui leur sont destinés. La « dégradation des statuts » associée par certains auteurs à l'assistance sociale trouve ici une explication compréhensive, dans la segmentation de la qualité d'emploi par les conseillers eux-mêmes. Au-delà des réglementations prescrites, les chômeurs « de droit » reçoivent un traitement différent des chômeurs « assistés ». La partition entre assurance et assistance est un référentiel de jugement pour les conseillers, inscrit dans l'identité de chaque institution.

Entretien, Michael, ingénieur de rendement, Jobcenter, Sarre, 03/12/2015

« *Et si tu veux de l'argent ici, tu dois tout rendre public, tout ! Si quelqu'un a 100 000 euros sur un compte, il ne recevra rien. Cela fait 150 euros par personne par année [nous*

¹ Didier VRANCKEN, « Assister n'est pas assurer. Les enjeux d'une mutation anthropologique au cœur des politiques sociales », *SociologieS [En ligne]*, 2010.

supposons qu'il pense « par mois »] sur un compte d'épargne. Parce que cette allocation ici vient des contribuables, c'est pour cela que l'on doit vérifier. Ce n'est pas un droit, un droit sur des cotisations sociales. »

Entretien, Sabine, retranchée, Arbeitsagentur, Sarre, 13/11/2015

« Ici les gens sont assurés. Naturellement, ils ont un droit à avoir l'emploi qui correspond. En Jobcenter, les impôts doivent être pris en compte. Ils ont donc un devoir »

La logique du stigmatisme joue ici à plein : le temps partiel contribue à rendre les chômeurs du *Jobcenter* « discréditables »¹ et valorise du même coup les chômeurs de l'*Arbeitsagentur*. La division institutionnelle oriente donc la division du travail et la répartition des statuts d'emploi.

2) Les conflits de juridiction en Seine-Saint-Denis

En France, l'intermédiation publique d'État est concentrée dans un seul organisme, Pôle emploi. Certes, une division horizontale du travail y est observée entre indemnisation et placement, entre respectivement les anciens conseillers des Assedic et les anciens conseillers de l'ANPE, mais elle s'affaiblit. La fusion a confié à de nombreux anciens experts de l'indemnisation la mission d'intermédiaire les chômeurs et à beaucoup d'anciens intermédiaires du placement la tâche d'assurer l'exposé des droits à l'indemnisation. Les activités deviennent poreuses. De plus, les conseillers recrutés après 2009 acceptent de reconnaître les deux tâches comme partie prenante de leur professionnalité. La division du travail qui a cours à Pôle emploi est en outre synchronique et pas intertemporelle. Elle lie les conseillers les uns aux autres et maintient les publics arrimés à une même chaîne de traitement depuis leur arrivée jusqu'à leur départ, assurée de manière indistincte par les conseillers entre catégories de prise en charge (guidées, suivies ou renforcées).

Cette construction moniste du service public d'emploi configure des luttes juridictionnelles très différentes du cas allemand. L'institution est unifiée et composée de liens professionnels resserrés, mais elle est contestée à ses frontières, bien plus que ne le sont les deux institutions allemandes. Sur le site des Yvelines, les conflits de juridiction ne semblent

¹ Erving GOFFMAN, *Stigmatisme. Les usages sociaux du handicap*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1975.

pas entraîner de conséquences temporelles sur les usagers. En revanche, sur le site de Seine-Saint-Denis, deux phénomènes ont pu être observés, directement imputables à la recherche d'autonomie, qui expliquent une partie du pourvoi des offres à temps partiels.

Dans la municipalité de Seine-Saint-Denis où est stationnée l'agence, la mairie a ouvert une maison de l'emploi critiquée par les responsables de Pôle emploi. Alors que cette structure est sensée se contenter d'accomplir des mises en relation avec des entreprises, elle est accusée d'outrepasser son mandat et de déborder sur celui de l'agence d'intermédiation en récoltant des offres. Les conseillers lui reprochent d'exercer une concurrence néfaste et déloyale. Le premier jour de l'immersion ethnographique, le directeur d'agence dresse le tableau suivant des contraintes professionnelles :

Entretien, directeur d'agence, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 04/02/2014

« La maison de l'emploi ici, elle sert la mairie uniquement. Pas l'intérêt général. Du coup elle chope des offres auprès d'entreprises qui sont bien introduites à la mairie, et la mairie elle replace les gens qu'elle veut, qui lui assurent... des réseaux, tout ça. Ils replacent les proches de la mairie par la maison de l'emploi au lieu de servir tout le monde, et nous font perdre des offres ».

La maison de l'emploi est même accusée de dresser les chômeurs contre Pôle emploi, en produisant une critique de ses résultats locaux et de ses modes de prise en charge. En entretien, plusieurs chômeurs suivis par cette structure externe la présentent effectivement comme substitutive de Pôle emploi. Cela agace la plupart des conseillers :

Entretien, Nassima, manageuse sociale, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 13/05/2014

USAGER – *Le projet de ville m'aide, j'ai besoin de rien.*

CONSEILLÈRE – *Heu non monsieur, ça ne marche pas comme ça, vous êtes o-bli-gé de passer par nous. »*

Le demandeur d'emploi de 26 ans est inscrit à Pôle emploi depuis 3 ans. Il a exercé à la sortie de sa formation professionnelle comme assistant monteur, mais l'entreprise qui l'embauchait a fermé. Depuis, il accomplit des journées de travail de part et d'autre, au rythme des occasions, repoussant la limite d'indemnisation régulièrement.

Face à cette concurrence menaçante, les publics qui en ressortissent sont parfois pris en charge de manière spécifique. Les ressources de l'agence Pôle emploi leur sont niées au nom de la lutte déloyale que mène la structure concurrente hostile. Afin de conserver des chances égales entre ces personnes et les autres chômeurs, qui ne bénéficient pas d'avantages jugés indus, ils pénalisent les premiers pour conserver les meilleures offres à destination des seconds.

Ce processus de rééquilibrage, dicté à la fois par des considérations de justice sociale (conserver le meilleur pour ceux qui ont moins) et d'autonomie juridictionnelle (ne pas aider l'autre institution à persister dans sa posture invasive), joue au détriment des paramètres d'emploi des publics ressortissants de la maison de l'emploi. Après deux entretiens, nous avons discuté avec des conseillers qui revendiquent un rationnement des offres de qualité, par exemple temporelles, pour diriger ces individus vers les offres les plus dégradées, comme le temps partiel :

Discussion après entretien de suivi, Amira, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis 06/05/2014

« CHERCHEUR – *Comment tu as sélectionné parmi les offres tout à l'heure ? Y en avait genre huit-neuf, et t'as parlé de deux-trois.*

CONSEILLÈRE – *Oui. T'es observateur ! [rires] En fait, c'est un truc particulier. C'est parce que le gars, il est pris en charge par la maison de l'emploi. T'as dû entendre ici, la maison de l'emploi on l'adore pas. Elle nous taille chez les employeurs, en leur disant de déposer des offres chez elle et pas chez nous, pour gérer son petit business et distribuer des emplois dans certains endroits. Enfin bon pourquoi pas, si jamais c'était fait correctement en nous parlant. Ils se moquent de nous à chaque fois, 'ah non, on ne voit pas de quoi vous parlez' [rires]. Donc bon, quand on a des gens qui ont accès à des offres cachées dans la ville, on est plusieurs à leur passer en prio les offres un peu... bof, pour mettre la pression sur la maison de l'emploi, qu'elle capte que c'est pas possible de faire ça ».*

Une orientation spécifique vis-à-vis des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA peut également être distinguée, sans équivalent sur les autres terrains. Depuis la création en juin 2009 de cette allocation, les bénéficiaires ont le droit de s'inscrire à Pôle emploi. Ils peuvent également demeurer sous la responsabilité exclusive des conseils départementaux. Pour les conseillers sensibles à l'*ethos* d'ingénieur de rendement, et qui éprouvent le plus de pression professionnelle sur le nombre d'inscrits, ces chômeurs au RSA sont parfois qualifiés de « faux chômeurs » et renvoyés à l'instance départementale, au nom de la surcharge de Pôle emploi. Umara, particulièrement rigoriste, cible ces publics sur le site de Seine-Saint-Denis, afin de leur opposer des offres d'emploi dégradées. Elle annonce ainsi réserver une offre « pourrie », de mi-temps au SMIC dans une grande surface, au bénéficiaire du RSA qu'elle va recevoir plus tard dans l'après-midi. Cette pratique a deux buts : pourvoir des emplois qui ne le sont que difficilement, mais aussi pousser les bénéficiaires du RSA à ne pas solliciter Pôle emploi.

Discussion après entretien, Umara, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 24/02/2014.

« CONSEILLÈRE – *Lui alors... Chauffeur-ambulancier et allocataire du RSA... Allocataire du RSA de toute façon pour moi c'est clair, il ne veut pas bosser. Y aura rien à faire. Là tu vois, ils connaissent bien le système, c'est des gens qui veulent pas bosser. Il avait fin de*

droit début juillet, là il est déjà RSA. Tiens on disait tout à l'heure qu'il y avait des offres pourries, ben on va voir s'il veut bosser là. Je vais lui proposer le mi-temps là, et on va voir.

CHERCHEUR – Mais pourquoi ça te pose un souci du coup, des gens avec le RSA ?

CONSEILLÈRE – Je dirais pas que ça me [appuyé] pose un souci. Simplement, ils sont déjà suivis, nous on est sous l'eau, y a pas de fric, et en plus on nous refile les gens au RSA. C'est pas possible tu vois. Est-ce que j'envoie mes chômeurs au conseil général [devenu conseil départemental] ? Et puis, le RSA, bon, beaucoup veulent juste pas bosser. Moi je l'ai constaté ».

Malheureusement, cet extrait de nos notes est la seule piste de l'entretien, une bribe de discours qui n'a pas été confrontée aux pratiques concrètes, car j'étais attendu par une autre conseillère dans un bureau voisin. Mais Umara opère une stricte condamnation morale du sujet. Le chômeur qu'elle va accueillir est considéré comme fainéant car il est allocataire du RSA – ce qui interpelle d'autant plus qu'il exerce à temps partiel un emploi de chauffeur-ambulancier – et qu'il a organisé la succession exacte et rigoureuse du statut d'allocataire ARE à celui de bénéficiaire du RSA. Afin de tester son envie de travailler, Umara envisage de lui proposer une offre qu'elle juge particulièrement dégradée. Son acceptation signifierait alors implicitement la légitimité de son employabilité, son refus au contraire acterait une disqualification définitive. Ainsi, le temps partiel est ici opposé à des populations situées à la frontière entre la juridiction de Pôle emploi et celle d'une autre instance, en l'occurrence le conseil départemental. Derrière chaque chômeur en régime de RSA, c'est la main du conseil départemental qui surgit, accompagnée pour Umara de la crainte qu'il ne délègue à Pôle emploi son « sale boulot ».

Le temps partiel circule également en fonction de l'usage qu'ont les chômeurs d'organismes concurrents. Sur le site de Seine-Saint-Denis, l'inscription au RSA ou la fréquentation revendiquée de la maison de l'emploi sont parfois traduites en transactions temporelles tirant vers le bas la durée d'emploi recherchées par ces publics.

B - Enrôler les indicateurs

L'activité des conseillers est mesurée. Elle est ensuite confrontée à des indicateurs de performance, indexés sur l'atteinte d'objectifs. Leurs pratiques quotidiennes sont enregistrées en temps réel, pondérées et formalisées de manière quantifiée. Un « produit » est donc imputé à leur travail, et mesuré *a posteriori*. Ce processus de mesure par voie d'indicateurs répond à une mise en cause de l'efficacité des politiques de l'organisme, tant en France qu'en Allemagne. Dans les deux pays, il a croisé au début des années 2000 l'introduction des normes du *New Public Management* dans les services publics d'emploi.

Au quotidien, le « consensus ambigu »¹ autour d'eux repose sur les luttes d'autonomie menée par les professionnels pour ne pas abdiquer le contrôle de leurs activités aux prescriptions hiérarchiques. Pour cela, ils tentent soit de s'en désengager, soit, le plus souvent, d'obtenir à leur manière des résultats qui coïncident avec les attentes de la hiérarchie. Dans les deux cas, l'objectif est d'être laissé en paix par la hiérarchie, notamment en s'appuyant sur des pratiques de transactions temporelles.

Dans chacun des trois organismes, le souci de quantification s'exprime différemment (1). Malgré la contrainte qu'il représente, il est mis en œuvre assez fidèlement par les conseillers les plus investis (sauf les retranchés), qui orientent leur activité en fonction des indicateurs. En effet, ces derniers constituent pour les conseillers une condition de préservation de leur autonomie vis-à-vis de la direction, qu'ils parviennent parfois à enrôler à leurs propres fins dans une paradoxale défense de la professionnalité et du pouvoir discrétionnaire (2).

1) Une quantification transversale des activités

Le premier régime de quantification dans lequel sont pris les conseillers concerne la nature de leurs publics. La séparation entre les chômeurs et les non-chômeurs, ainsi que la catégorisation interne des chômeurs, ne passent pas au même point à Pôle emploi et dans les deux organismes allemands – notamment sur le plan des temporalités d'emploi. La définition des chômeurs allemands, développée à partir des aspirations horaires, distribue ainsi des ressources aux conseillers pour juguler le flux. Leurs collègues français ne disposent pas, à l'inverse, de paramètre temporel pour contrôler le nombre d'inscrits.

Dans chaque organisme, les personnes inscrites sont enregistrées en différentes catégories administratives. Elles sont scindées et regroupées en différents agrégats, auxquels est accordée une attention inégale. Cette quantification est assurée par des services statistiques spécialisés, qui compilent les groupes de chômeurs à différentes échéances pour en publier le nombre par catégories. Ces publications ont lieu à rythme mensuel dans les trois organismes. Selon leurs propriétés, les demandeurs d'emploi disposent d'une valeur différente pour la compilation institutionnelle et la production de représentations dynamiques évolutives : combien de chômeurs de tel ou tel type en plus ou en moins sur telle période ? Ces

¹ Bruno PALIER, « Les instruments, traceurs du changement. La politique des retraites en France », in *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po., pp. 273-300.

interrogations sont prises dans des controverses quantifiées, visibles dans les propos des conseillers, notamment au *Jobcenter* où l'intégralité des conseillers prend soin de rappeler la différence entre les « chômeurs » déclarés et le nombre de personnes accueillies.

Discussion avant un entretien, Dieter, retranscrit, *Jobcenter*, Sarre, 03/12/2015.

« Nous nous occupons que les gens obtiennent un revenu minimum. Les clients ont un conseiller et un responsable pour les indemnités. Même si on ne l'entend pas, parce que les politiques s'occupent d'améliorer les chiffres, nous avons 7 millions de gens, qui reçoivent l'ALG2. »

Les statuts de chômeurs ou de demandeur d'emploi sont harmonisés en France, d'une part, et en Allemagne d'autre part (tableau 22). Mais d'un pays à l'autre, deux distinctions sont remarquables. D'abord, l'accessibilité au statut de demandeur d'emploi institutionnellement reconnu est inégale d'un pays à l'autre. En Allemagne, la partition statistique distingue les « chômeurs » (*Arbeitslose*) et les « chercheurs d'emploi » (*Arbeitssuchende*). Le statut de « chômeur » est subordonné à l'absence d'emploi de plus de 15 heures par semaine, et à la recherche d'un emploi de plus de 15 heures par semaine. Les autres personnes basculent dans la catégorie des « chercheurs d'emploi » (non-indemnisables), qui ne fait pas l'objet d'une communication publique. En France, l'accès au statut ne dépend pas des horaires d'emploi désirés. Mais en revanche, du côté français, les chômeurs sont répartis de manière interne entre différentes catégories, à l'exposition médiatique différente, et aux usages internes distincts lors de la comparaison des résultats des agences. Les demandeurs d'emploi en activité réduite sont séparés des autres dans les catégories B et C, qui regroupent les individus exerçant dans le mois une activité inférieure à un seuil horaire donné (respectivement moins et plus de 78 heures). Ces individus sont invisibilisés dans les publications périodiques. Les deux pays séparent ainsi les demandeurs d'emploi inscrits selon leurs activités professionnelles éventuelles : à l'échelle du mois en France, à l'échelle de la semaine en Allemagne.

Tableau 22 : Classement des demandeurs d'emploi

CATÉGORIES (FR)	RECHTSKREIS (DE)
	SGBII : CHÔMEUR ASSISTÉ (JOBCENTER) SGBIII : CHÔMEUR ASSURÉ (ARBEITSAGENTUR)
<p>Catégorie A</p> <p>Sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.</p> <p><i>3,525 millions</i></p>	<p>Arbeitslose SGBIII</p> <p>Sans emploi ou < 15h hebd., tenu à des actes positifs de recherche d'emploi, recherche d'un emploi > 15h hebd., inscrit en SGBIII.</p> <p><i>0,753 million</i></p>
<p>Catégorie B</p> <p>Exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.</p> <p><i>0,718 million</i></p>	<p>Arbeitssuchende SGBIII</p> <p>Recherche un emploi, inscrit en SGBIII. <i>Ne sont pas comptés.</i></p> <p><i>1,5 million</i></p>
<p>Catégorie C</p> <p>Exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.</p> <p><i>1,190 million</i></p>	<p>Arbeitslose SGBII</p> <p>Sans emploi ou < 15h hebd., tenu à des actes positifs de recherche d'emploi, recherche d'un emploi > 15h hebd., inscrit en SGBII.</p> <p><i>1,860 million</i></p>
<p>Catégorie D</p> <p>Sans emploi, non disponible, non tenue aux actes positifs de recherche d'emploi (formation, maladie, ...).</p> <p><i>0,304 million</i></p>	<p>Arbeitssuchende SGBII</p> <p>Recherche un emploi, inscrit en SGBII. <i>Ne sont pas comptés.</i></p> <p><i>3,34 millions</i></p>
<p>Catégorie E</p> <p>En emploi, non tenu aux actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (contrats aidés...).</p> <p><i>0,431 million</i></p>	<p>Arbeitssuchende</p> <p>Recherche un emploi, inscrit en SGBIII.</p> <p><i>1,5 million</i></p>

Difficultés de transposition :

Travail de 15h dans le mois, recherche d'emploi à plein temps : catégorie B (Fr.), chômeur (All.).

Travail de 79h dans le mois : catégorie C (Fr.). non-admissible pour exercice excédentaire (All.)

Source : Dares, Bundesagentur für Arbeit

La quantification des publics se double d'une quantification des résultats, phénomène récent, contrairement au décompte des chômeurs. Dans les années 1990, des indicateurs d'activité sont développés dans les services publics d'emploi, aussi bien à l'ANPE¹ qu'à

¹ Bernard BALZANI, Mathieu BÉRAUD, Ali BOULAYOUNE, Sophie DIVAY, Anne EYDOUX et Annie GOUZIEN, *L'Accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques, op. cit.*

l'Office fédéral pour l'emploi¹. É partir des années 2000, avec le tournant des lois Hartz en Allemagne et de la fusion Pôle emploi en France, les indicateurs d'activité sont remplacés par des indicateurs de performance. Ils ne servent plus à décrire les activités accomplies par les agences, mais à les mesurer pour les rapporter à des objectifs, en hiérarchisant les unités selon leur efficacité². Les agences reçoivent des objectifs chiffrés de la part des directions intermédiaires (au niveau de la région en France et de « régions » comportant parfois deux *Länder* en Allemagne), lesquelles reçoivent des consignes centrales depuis la direction centrale, à Paris dans un cas et à Nuremberg dans l'autre. En 2014, en *Arbeitsagentur*, les indicateurs ont été complétés par des mesures de la qualité, et les conseillers ont été invités à s'impliquer dans la planification des tâches. En Allemagne et en France, les indicateurs concernent les résultats de l'organisme national, les résultats à l'échelle des collectivités (régions, départements, *Länder*), les résultats à l'échelle des agences et les résultats à l'échelle des équipes. Les performances des agents ne sont pas mesurées individuellement, mais systématiquement agrégées.

La mesure de l'activité démarre en 1973 du côté français, lorsque les services centraux émettent des doutes sur l'efficacité de l'ANPE en plein choc pétrolier. En réponse, certains cadres de la direction développent des outils de gestion visant à rationaliser l'action des agences³. En 1978, le « rapport Farge » attaque les performances de l'ANPE, accusée de connaître « une augmentation constante de ses moyens et une baisse de ses performances » et de demeurer « un organisme englué dans des tâches bureaucratiques »⁴. C'est à cette occasion que les premiers indicateurs de résultat sont déployés à l'ANPE, dans le cadre de « contrats de programme » internes à différents niveaux. Ils s'accompagnent en 1990 de « contrats de progrès », lorsque l'ANPE commence à contractualiser son activité par voie de convention avec le ministère du Travail. Avant même la fusion entre l'ANPE et l'Assédic, le principe de contractualisation des missions et des moyens est répandu à tous les échelons et dans tous les services. Contrairement aux indicateurs de certaines bureaucraties, saisis après coup, ceux-ci sont directement enregistrés au quotidien lorsque les conseillers manipulent les progiciels

¹ INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND SOZIALWIRTSCHAFT et Peter OCHS, *Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Arbeitspaket 2*, Saarbrücken, 2006, p. 70.

² Jean-Marie PILLON, *Les rendements du chômage. Mesures du travail et travail de mesure à Pôle emploi*, op. cit.

³ Jean-Marie PILLON, « Un nouveau rôle pour Pôle emploi ? Evolution de ses stratégies au prisme des indicateurs de performance », *Connaissance de l'emploi du CEE*, décembre 2014, n° 117.

⁴ Jean FARGE, « Agence nationale pour l'emploi », in *Pour une politique du travail : rapports présentés à Robert Boulin*, Paris, La Documentation Française.

(conclusions d'entretien, mise en relation, enregistrement d'une demande ou d'une offre)¹. Avec la fusion, le pilotage des objectifs est modifié. Il repose désormais sur l'adoption régulière de conventions tripartites, entre l'État, l'Unédic et Pôle emploi, et correspond à ce titre à un « *joined-up government* »². Il est donc généralement stabilisé pendant plusieurs années. Avant 2012, les indicateurs centraux concernaient le taux de placement des chômeurs et le nombre d'offres récoltées. Depuis le plan « Pôle emploi 2015 » cependant, le jugement quantitatif de collecte des offres et le nombre de mises en relation ont été troqués contre une série d'indicateurs plus diversifiés, qui visent à limiter les processus d'écrémage ou d'optimisation alors identifiés dans le régime d'évaluation précédent.

En Allemagne, le « scandale du placement » initié en 2002 par des acteurs médiatiques à partir du rapport de la Cour fédérale des comptes a conduit à une réforme profonde du système interne de contrôle des résultats³. Accusé de falsifier ses résultats, l'Office fédéral du travail a été remplacé par une Agence fédérale, guidée par des objectifs quantifiés de résultats, fixés par le directoire et votés par le conseil d'administration. Contrairement au cas français, les indicateurs sont nettement plus séquencés dans le temps. Un second contraste entre les deux pays concerne la chronologie des indicateurs de performance : ils sont instaurés dans l'Agence fédérale au cours d'une vague plus globale de « rationalisation » de l'action publique, alors que l'ANPE était une institution précurseuse⁴. Des rapports mensuels sont échangés entre les différents échelons, permettant des ajustements d'objectifs en fonction d'événements imprévus⁵. Chaque année, un accord d'objectifs est signé entre la direction fédérale et les directions régionales, ainsi qu'entre chaque agence locale et sa direction régionale. Ces accords comportent différents indicateurs visant à mesurer les résultats atteints par rapport aux résultats projetés, tant en termes de produit de l'intermédiation qu'en qualité de service ou en gestion administrative.

Ce processus correspond au « désir de rapprocher le gouvernement du business – économiser de l'argent, augmenter l'efficacité, et en même temps obliger les bureaucraties

¹ Jean-Marie PILLON, « Le pointage et le placement ? Quand Pôle emploi échoue à régler ses contradictions au moyen de logiciels », *Gouvernement et action publique*, 2015, vol. 2, n° 2, pp. 81-103.

² Vernon BOGDANOR, *Joined-Up Government*, British Academy, 2005.

³ Hendrik MEYER, *Was kann der Staat? Eine Analyse der rot-grünen Reformen in der Sozialpolitik*, Transcript Verlag, 2013, pp. 146-147.

⁴ Sabine DAHM, *Das Neue Steuerungsmodell auf Bundes- und Länderebene sowie die Neuordnung der öffentlichen Finanzkontrolle in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin, Duncker & Humblot, 2004.

⁵ Rainer EPEL, Ulrike HUEMER, Helmut MAHRINGER, Andrea WEBER, Jochen KNÖLLER et Regina KONLE-SEIDL, *Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche*, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG, 2012.

publiques à agir en s'adaptant aux citoyens-usagers »¹. Ainsi, au terme de ces convergences historiques, le *New Public Management* a mené à l'instauration d'un management par objectifs, accompagné d'indicateurs de performance visant à mesurer les réalisations dans le temps et entre unités. Une logique de benchmarking a mis quant à elle en concurrence les différentes unités, vis-à-vis des résultats mesurés.

Les indicateurs sont systématiquement présentés sous la forme de techniques de calcul, par le biais soit d'un pourcentage (taux de retour à l'emploi), soit d'un index (index de satisfaction). Dans les deux cas, ces modes de mesure sont tout à fait politiques, puisqu'ils reposent sur une convention contingente et parfois conflictuelle qui détermine l'objet calculé, le définit et en constitue le périmètre². Ce faisant, chaque indicateur chiffré incorpore une représentation implicite du monde social existant et du monde social idéal³. Il dicte du même coup la forme idéale du travail des conseillers : une activité qui maximiserait l'ensemble des indicateurs serait le « bon travail » idéal-typique (encadré 8).

Encadré 8 : Indicateurs de résultats

Depuis les trois premières lois Hartz (2002-2003), les *Arbeitsagenturen* disposent d'objectifs chiffrés nationaux à atteindre, décidés par le conseil d'administration de l'Agence fédérale. En 2015, les indicateurs de performance entre l'agence nationale et les agences fédérales sont les suivants⁴ :

- Taux d'intégration dans un nouvel emploi avant même le passage au chômage
- Taux de retour à l'emploi couvert par des cotisations sociales
- Durée du chômage effectif des indemnisés (et des non-indemnisés)
- Taux de pourvoi d'offres à des chômeurs, et taux de pourvoi d'offres d'apprentissage
- Nombre de chômeurs à la recherche d'apprentissage qui ont obtenu une place
- Taux de retour à l'emploi d'individus en « réhabilitation sociale »
- Satisfaction des clients
- Nombre de chômeurs toujours en activité à cotisations sociales 6 mois après leur départ

Dans les *Jobcenter*, certains indicateurs varient selon les municipalités en charge de la cogestion. D'autres sont nationaux, fixés par l'Agence fédérale du travail⁵ :

- Évolution des sommes versées hors chauffage et logement et des sommes versées au titre du chauffage et du logement (à la charge des municipalités)
- Évolution du nombre d'indemnisés aptes au travail, et leur taux moyen d'entrée et de sortie
- Évolution du taux d'indemnisés de longue durée, ainsi que leur taux d'intégration et d'activation, et leur taux moyen d'entrée et de sortie

¹ Christopher POLLITT et Geert BOUCKAERT, *Public Management Re-form. A Comparative Analysis: New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*, Oxford, Oxford University Press, 2011, p. 6.

² Alain DESROSIÈRES, *Prouver et gouverner. Une analyse politique des statistiques publiques*, op. cit.

³ François VATIN, *Évaluer et valoriser : une sociologie économique de la mesure*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2011.

⁴ Reportés sur un document interne confié par une conseillère.

⁵ *Zielvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2015 (SGB II-ZielVbg 2015)*, Bundesministerium für Arbeit & Soziales et Bundesagentur für Arbeit, 2015

Ces indicateurs nationaux sont complétés avec des objectifs par Land, contractualisés entre l'Agence du travail de Sarre, d'une part, et les trois différents *Jobcenter* locaux, de Sarrebruck, de Neunkirchen et de Merzig-Wadern, d'autre part, dans un document de 84 pages¹.

- Taux d'intégration : 41,6 %
- Taux d'évitement du chômage pour les demandeurs encore en emploi : 31,6 %
- Durée du chômage (sans distinction entre indemnisés et non-indemnisés) : 129 jours
- Taux de débouchés des jeunes rapportés aux sorties d'école : 32,3 %
- Taux d'intégration durable : 69 %
- Taux d'intégration avec un contact au client supérieur à 6 mois : 50,6 %
- Taux d'offres pourvues pour les entreprises de moins de 100 salariés parmi les offres pourvues : 4,6 %
- Index de satisfaction des clients (de 1, meilleure note, à 6, pire note) : 2,2
- Index de qualité du conseil (de 1, meilleure note, à 6, pire note) : 2,1

A Pôle emploi, enfin, le document « Pôle emploi 2015, réussir ensemble » ainsi que la convention tripartite suivante qui lie l'institution à l'Unédic et à l'État précisent les indicateurs d'objectifs à atteindre.

- Nombre de retours à l'emploi
- Nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, B ou C restés 12 mois en catégorie A depuis 15 mois
- Taux d'emploi durable chez les chômeurs 6 mois après une formation Pôle emploi
- Taux d'accompagnement intensif parmi les demandeurs d'emploi
- Taux de premier paiement dans les délais
- Taux de décisions d'indemnisation conformes
- Taux d'offres satisfaites, et taux d'offres satisfaites par le placement d'un demandeur d'emploi
- Temps consacré au suivi et à l'accompagnement (en équivalents temps plein travaillés)
- Satisfaction des demandeurs d'emploi par rapport au suivi, par rapport à l'indemnisation et par rapport aux services numériques
- Satisfaction des employeurs par rapport aux recrutements

Les indicateurs de mesure de l'activité et les données statistiques constituent les deux référentiels quantifiés de l'intermédiation. En cela, ils incarnent un système de contrainte. Chaque employé du service public d'emploi porte une fraction de responsabilité vis-à-vis de la réussite globale de la politique d'emploi, mesurable à l'échelle individuelle. L'intermédiation s'inscrit dans le paradigme de l'évaluation individuelle, qui s'intéresse à l'action de chaque personne, tente de l'isoler des autres, et la représente de façon abstraite par un chiffre qui situe la valeur de l'agent par rapport à un espace de référence (équipe, agence ou institution).

Les indicateurs sont une contrainte directe, car les responsables d'équipe et d'agence ont un accès immédiat aux résultats de chaque poste informatique (nombre de rendez-vous, nombre de chômeurs dont est responsable l'agent, durée des rendez-vous). Les résultats de l'activité

¹ *Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der Agentur für Arbeit Saarland und der Jobcenter (gE) im Saarland für das Jahr 2015*, Jobcenter im Landkreis Neunkirchen, Jobcenter im Regionalverband Saarbrücken, Jobcenter Merzig-Wadern, Bundesagentur für Arbeit Saarland, 2015.

saisis par les progiciels professionnels sont donc transmis en temps réel aux échelons supérieurs. Dans chacun des trois organismes, ils sont discutés lors des rendez-vous réguliers entre les responsables d'équipe et la direction.

Entretien, Melvin, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014

« En tant que responsable d'équipe, j'ai besoin de savoir ce que font les conseillers. Donc j'ai un ensemble de résultats qui me parviennent, à partir des progiciels que remplissent les conseillers. Quand ils mettent début d'entretien, fin d'entretien, qu'ils saisissent une activité, etcetera, je le sais si je regarde. Comme ça, on peut répartir le travail et organiser des agendas en répartissant ce qu'il y a à faire, par exemple quand une boîte ferme, tout le monde s'y met dans la même direction, ou à l'inverse, quand ça va mieux, tout le monde prend un peu plus de temps et se concentre sur le versement à temps des allocations ».

Les résultats sont collectés à différentes échelles, et toujours soumis à des jugements en terme d'équivalence. Aucune comparaison des résultats n'est toutefois abstraite des conditions d'activité. Aussi, certains résultats ne valent-ils qu'au niveau de l'équipe ou de l'agence. Comme l'explique ce directeur d'agence, chaque quantification requiert une réflexion sur la comparabilité des produits. La « quantophrénie »¹ se heurte aux perceptions localisées des praticiens :

Entretien, directeur de l'agence, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 27/02/2014

« On a des objectifs, qui sont communiqués sous forme de chiffres. Des indicateurs quoi. Évidemment, on n'est pas des ânes : on n'essaie pas de les atteindre à tout prix. À chaque fois qu'on veut juger un résultat, on regarde dans quel cadre il a été atteint. Certains conseillers, en charge de publics très difficiles, ou de secteurs qui peuvent être localement en crise, ont forcément des résultats inférieurs aux autres. Donc tout résultat, il dépend d'un contexte. C'est aussi l'intérêt des regroupements : les performances d'une personne sont pas très intéressantes, on regarde surtout celles d'une équipe, car les équipes sont déjà plus facilement comparables, ou bien des agences, tout en faisant attention au bassin d'emploi sur lequel elles sont positionnées ».

Cependant, plusieurs conseillers expliquent entretenir un rapport plus lâche aux prescriptions. Le contenu et l'ordre des interactions au *Jobcenter* est bien plus variable qu'à l'*Arbeitsagentur*. Le pouvoir discrétionnaire y est revendiqué comme un appui pour les entretiens :

Entretien, Christina, ingénieure de rendement, Jobcenter, Sarre, 21/12/2015

« Nous sommes plus flexibles au Jobcenter. J'ai travaillé des deux côtés. À la BA [Arbeitsagentur] il y a plus de controlling, plus de pression. J'ai choisi le Jobcenter, pour

¹ Vincent de GAUJELAC, *La société malade de la gestion*, Paris, Le Seuil, 2005.

l'aspect... la plus grosse partie des clients est ici. La BA est toujours restructurée, moins de places... Même si nous avons les clients les plus difficiles [au Jobcenter] (...). Enfin, avec une seule tête dans la BA, personne d'autre ne regarde, l'organisme fédéral décide tout. Ici, avec la mairie et le Bund, c'est plus raisonnable. Je suis plus libre dans mes entretiens, malgré des standards minimums. Certes, on doit avoir des résultats, mais... de la manière qu'on veut... C'est plus positif ici qu'en face ».

Le rapport des conseillers aux indicateurs de résultat est marqué par un apparent paradoxe. D'un côté, les critiques contre l'arbitraire des indicateurs, contre les contraintes qu'ils représentent, contre le contrôle permanent des performances, sont récurrents. Les conseillers tiennent tous à marquer leur protestation contre l'encadrement du travail par des indicateurs chiffrés, par une critique internaliste de non-conformité entre les orientations de la direction et leurs propres aspirations professionnelles. Les indicateurs sont donc présentés comme une limitation du pouvoir discrétionnaire, par l'ensemble des niveaux supérieurs de hiérarchie. Ils sont perçus comme un poids bureaucratique par les praticiens¹. Pour certains conseillers, la mesure des performances à l'aide d'indicateurs quantifiés entre même en conflit avec certaines représentations de la relation de service².

Entretien, Camila, manageuse sociale, Pôle emploi, Yvelines, 07/07/2014

« CONSEILLÈRE – *Le planning, il est géré par agence. C'est la direction qui fixe, normalement.*

CHERCHEUR – *Une personne précise ?*

CONSEILLÈRE – *Heu non non, la direction, le directeur et le directeur adjoint quoi, en discutant avec les responsables d'équipe dans les réunions de direction. Moi je dis ce que je pense à mon Rep [responsable d'équipe] et il transmet. Ou pas [rires] ! Mais parfois, si jamais on est dans le rouge, qu'on a dévissé sur un objectif, on est en retard, alors ils prennent la main plus au-dessus, au niveau du département ou encore au-dessus [direction régionale], et ils nous font des plannings pour rectifier et arriver au but fixé. On est toujours contrôlé, et plus on est contrôlé de loin, plus c'est pénible, évidemment ».*

Discussion avant un entretien, Ruth, manageuse sociale, Jobcenter, Sarre, 14/12/2015

« *On est très cadré ici, le système est le lieu de passage obligé pour tout. On doit tout faire sur l'ordinateur, c'est lui qui nous contrôle, en fait ! On voit là exactement, et clairement, comment fonctionne un système totalitaire. On n'est pas simplement en service aux clients, mais aussi au service de l'agence ».*

¹ Otto PENZ, Myriam GAITSCH, Barbara GLINSNER, Johanna HOFBAUER et Birgit SAUER, « Affektive Gouvernementalität: Beratung von Arbeitssuchenden im Ländervergleich », in *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*, Nomos/Sigma, pp. 185-210.

² Céline RÉMY et Lynda LAVITRY, « La quantité contre la qualité ? Des professionnels de l'emploi entre « esprit gestionnaire » et relation de service », *Revue Française de Socio-Économie*, 2017, vol. 2, n° 19, pp. 69-88.

Pourtant, malgré les critiques féroces, les conseillers orientent tous leur activité en fonction des indicateurs de performance. Lors d'arbitrages compliqués, ils consultent parfois les résultats obtenus jusqu'alors sur l'année. Et de manière régulière, ils inspectent l'état de réalisation des objectifs institutionnels, à l'échelle individuelle, à celle de leur équipe ou à celle de leur agence. Tous désirent tenir leur rang, aux trois niveaux. Comment expliquer cet investissement dans la poursuite des objectifs quantifiés, alors même qu'ils les critiquent avec vigueur ? Et quel effet produit cet investissement sur le temps d'emploi des chômeurs ?

2) L'autonomie des uns au prix des temporalités des autres

La poursuite des indicateurs de résultat correspond en premier lieu à une préoccupation d'autonomie des conseillers vis-à-vis de leur direction. En effet, l'obtention de résultats « moyens », proches de la moyenne observée, voire « supérieurs », qui dépassent les objectifs, constitue l'assurance d'être laissé en paix pour mener les entretiens de face-à-face, au rythme, à la fréquence et avec le contenu de son choix. Même s'ils représentent une contrainte sur l'activité, ils sont reconvertis en outil d'autonomisation professionnelle face aux supérieurs. Les conseillers trouvent des ressources au cœur même de la contrainte la plus pesante.

Discussion avant un entretien, Else, manageuse sociale, Jobcenter, Sarre, 15/12/2015

« Je tiens bien sûr compte des indicateurs. C'est pas que je les trouve bon, ou que j'apprécie d'être surveillée. J'aime pas devoir laisser de côté les appréciations personnelles. La Stasi et le IIIe Reich, on connaît. Et le système informatique a quelque chose d'un appareil de surveillance... Mais atteindre le résultat, c'est le moyen d'être libre. Personne au-dessus de l'épaule qui vient vérifier ou discuter ce que tu fais ».

Obtenir un « bon chiffre » dans le registre de la quantification, tenir le rang par rapport aux attentes institutionnelles, est une pratique orientée vers l'autonomie vis-à-vis de la hiérarchie. Elle concerne également parfois les rapports entre collègues, car la comptabilisation des résultats par équipe conduit à un contrôle social indirect :

Discussion avant un entretien, Maxence, retranscrit, Pôle emploi, Yvelines, 24/02/2014

« Le truc des indicateurs, c'est que ça nous concerne pas juste nous. C'est vicieux [rires] ! Ça met aussi les collègues dans la merde si on se plante, parce qu'on est aussi évalué à l'échelle de l'équipe. Si y en a un qui n'arrive pas à placer de chômeurs, et bien les autres vont devoir un peu cravacher. Bon en général c'est normal, pour les nouveaux par exemple. Mais ça leur met un peu de pression. Et ça met aussi de la hiérarchie parfois, on connaît les bons élèves et les mauvais élèves, même si personne le dit comme ça ».

Mais la recherche du « bon chiffre » et d'une valeur moyenne ou supérieure requiert des agents qu'ils tranchent certains choix politiques. Loin de peser sur chaque geste, les indicateurs de résultat délèguent plutôt aux conseillers des arbitrages, en les laissant libres du moyen d'atteindre les objectifs préconisés. Ils prescrivent un résultat, mais pas la manière de l'atteindre. La quantification ne signifie donc pas un contrôle strict de l'activité des conseillers, mais plutôt la reconfiguration des arbitrages souhaitables au quotidien. Dans ces arbitrages, les conseillers mettent en jeu le temps d'emploi des publics et opèrent des requalifications, pour se préserver de toute intrusion hiérarchique dans leur travail grâce aux résultats satisfaisants. Le temps d'emploi des chômeurs circule ainsi au sein des contraintes quantifiées, au rythme des décisions prises par les conseillers pour se préserver de mauvais résultats.

La prescription par indicateurs a un aspect plastique. C'est-à-dire qu'elle regroupe de multiples objectifs, dont chacun peut être atteint d'une façon différente. La plasticité concourt à leur institution par les conseillers, notamment sur le site des Yvelines où la sémantique du jeu est mobilisée pour en parler. Le consentement circule aussi par une adhésion ludique¹ :

Entretien, Maude, manageuse sociale, Pôle emploi, Yvelines, 03/09/2014

« C'est un peu contradictoire tout ça. D'un côté, on se prend au jeu c'est sûr, moi j'essaie d'atteindre un bon résultat, c'est pas pour la direction, c'est pour rendre service à tous les autres collègues, on travaille les uns pour les autres. Et y a un côté compétition parfois, qui va réussir à réduire le plus tel ou tel indicateur... Et comme dans tous les jeux y a des tricheurs, comme ceux qui passent des coups de téléphone et qui les déclarent en entretiens pour se dégager du temps et mieux gérer les perfs ».

Or, parfois, les conseillers perçoivent des contradictions entre plusieurs activités orientées en fonction des indicateurs. Ces contradictions prennent deux formes. Premièrement, elles concernent une paire d'indicateurs dont la poursuite requiert des pratiques antinomiques. Les conseillers doivent alors arbitrer entre les deux, et identifier le plus important à leurs yeux. Deuxièmement, elles concernent un même indicateur atteignable de deux façons différentes, ce qui sollicite également un arbitrage politique de la part des conseillers tiraillés. Régulièrement, ces tensions les obligent à positionner le temps d'emploi par rapport à d'autres référentiels, et à l'orienter à la hausse ou à la baisse chez les publics. Nous prenons deux exemples de ces controverses, une sur chaque terrain. Cela ne signifie pas qu'elles soient circonscrites à un seul

¹ Ce qui rappelle la chaîne observée par Michael BURAWOY, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, 1979.

site, au contraire, on les retrouve à des niveaux différents dans chaque cas. Nous souhaitons plutôt privilégier une restitution fine, en se contentant d'un exemple pour chacune des contradictions.

Le premier type de controverse concerne les indicateurs vécus comme antagoniques, lorsque la résolution de leur contradiction mobilise le temps d'emploi des publics. Nous pouvons illustrer ces contradictions à partir de situations du *Jobcenter*, plus courante que dans les deux autres institutions. Elles concernent notamment les objectifs de « satisfaction des clients » et de « taux d'offres pourvues pour les entreprises de moins de 100 salariés ». Certains conseillers estiment devoir trancher entre ces deux orientations divergentes, par exemple lorsqu'ils jugent les souhaits temporels des publics éloignés des désirs des employeurs de PME. Ce sont alors leurs dispositions qui déterminent l'indicateur auquel sont référées les actions, et pas l'indicateur qui oriente leur activité professionnelle.

Discussion avant un entretien, Fabian, manager social, *Jobcenter*, Sarre, 15/12/2015

« CONSEILLER – *Il faut faire des choix. La collègue derrière, là, elle privilégie d'atteindre le 4,5 % [4,6 %] d'objectif d'offres satisfaites qui viennent des PME. Donc elle investit ça, elle regarde bien à chaque fois d'où viennent les offres. Mais si je fais ça, concrètement, ça veut dire que je maximise les Minijobs et les contrats courts.*

CHERCHEUR – *Et le temps partiel, il joue un rôle ?*

CONSEILLER – *Oui, pareil, c'est des offres moins bonnes quoi, dans les PME. Donc si on les maximise, on énerve les clients ».*

Chez Fabian, l'*ethos* de manager social s'inscrit en faux contre l'indicateur de satisfaction des PME. Son attachement à la satisfaction des clients le conduit à privilégier cet indicateur contre le premier. Le temps d'emploi est un des paramètres de la tension entre les deux indicateurs : faut-il satisfaire certains employeurs comme le prescrit l'institution ou satisfaire les clients, comme le prescrit aussi l'institution ? Fabian parvient à se défaire de la première injonction qui le gêne en s'appuyant sur la seconde. Il demeure loyal à l'institution tout en se défaussant d'une consigne, et en préservant à cet égard le temps d'emploi des usagers qu'il reçoit.

La perception de Fabian est confirmée par l'approche quantitative. En effet, sur les 105 offres de notre base de données codées par taille d'établissement du côté allemand, 31 sont enregistrées à temps partiel et 74 à temps plein. Ce ressenti guide son activité et lui impose une épreuve entre des choix perçus comme mutuellement exclusifs pour atteindre un résultat quantifié satisfaisant.

De la même manière, les *Minijobs* sont au cœur d'une contradiction vécue par les conseillers de *Jobcenter*. Ces emplois sans cotisation sociale ne reconduisent en effet pas les droits assurantiels. De ce fait, ils n'entrent pas dans les indicateurs de « taux de retour à

l'emploi » ou le « nombre de chômeurs toujours en activité ». De ces deux points de vue, l'accès à un *Minijob* n'améliore en rien la position des équipes ou des agences dans le *benchmarking* général qui les positionne en concurrence. Une conseillère trace même un rapport d'équivalence entre chômage et *Minijob*, du strict point de vue des indicateurs :

Entretien, Hazal, retranscrite, Jobcenter, Sarre, 07/12/2015

« Du point de vue de mes résultats à la fin de l'année, que je mette des gens en Minijobs ou en emploi à temps plein et en CDI, c'est pareil. Ce qui compte, c'est les emplois à cotisations [sozialversicherungspflichtig], pour les retours à l'emploi ou pour le maintien en emploi. Donc bon, je ne vais pas m'évertuer à placer des gens en Minijobs, et je ne vais même pas vraiment essayer de le faire. Ça, c'est au Jobcenter. Pas ici. Au moins, je n'ai pas d'obligation de résultat qui concerne les Minijobs. Dans ce bureau, ils n'existent pas, car ils ne m'apportent absolument pas la paix du côté des supérieurs si je les intermédie ! Et en plus, la satisfaction des clients, si on se met à donner des Minijobs... Non, chaque Minijob c'est un recul dans nos performances ».

Cet indicateur entre cependant en tension avec la « durée de chômage effectif », réduite par n'importe quel type d'emploi. Selon l'importance relative de chacun des deux indicateurs, c'est-à-dire selon la position des acteurs dans la hiérarchie des résultats, ils privilégient l'un ou l'autre, à l'instar d'Else :

Discussion avant un entretien, Else, manageuse sociale, Jobcenter, Sarre, 15/12/2015

« J'évite les emplois en Minijob dans l'absolu, car ce n'est pas très bon pour les personnes, c'est aussi un cul-de-sac professionnel. En plus, plusieurs des indicateurs de résultat l'excluent, pour s'assurer qu'on ne soit pas amené à le promouvoir et à aggraver le marché. Mais bon, ce n'est pas tout à fait exact : on compte aussi la durée de chômage effective des gens, donc s'ils prennent un Minijob, ça sert quand même un indicateur. Ce n'est pas perdu. »

Un second enjeu temporel des indicateurs concerne la pluralité des pratiques par lesquelles ils sont atteints. Les conseillers de Pôle emploi font ainsi moins état de contradictions internes entre les indicateurs, mais ils ont des méthodes bien plus hétérogènes pour générer leurs résultats. Cela concerne par exemple l'objectif du « nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, B ou C restés 12 mois en catégorie A depuis 15 mois », c'est-à-dire qui sont restés un certain temps sans aucune activité. Comment plafonner le nombre de chômeurs astreints à une recherche d'emploi, qu'ils exercent ou non une activité (catégories A B ou C), passés précédemment par l'absence d'activité (catégorie A) ? Il s'agit de réduire le volume de chômeurs en catégories A, B ou C qui ont une trajectoire spécifique, marquée par la longueur de leur inscription en catégorie A (ils sont dits « éloignés de l'emploi »). Deux modalités idéal-

typiques coexistent pour atteindre ce but. Les conseillers naviguent plutôt entre elles selon leurs propres dispositions.

Ils peuvent opter pour un transfert de chômeurs sans activité vers des activités réduites. Cette démarche est la moins exigeante, car elle ne requiert que peu de compétence spécifique. Elle conduit à influencer directement le temps d'emploi des demandeurs. Dans cette optique, le taux de chômeurs enregistrés en catégorie A diminue selon une relation arithmétique avec les chômeurs B et C. Le numérateur s'affaisse tandis que le dénominateur gonfle. Des chômeurs totaux sont transformés en chômeurs atypiques. Même s'ils ne restent en emploi réduit que quelques semaines ou quelques mois, ils sortent du périmètre des « demandeurs ayant été 12 mois » en catégorie A pour les 12 mois suivants¹.

Discussion avant un entretien, Umara, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 12/08/2014

« Si tu veux atteindre l'objectif de minimiser les DE ABC qui ont été longtemps en A, des chômeurs de longue durée quoi, qui sont loin du marché, et bien il faut leur proposer spécialement, à ceux qui ont du mal, d'abaisser leurs prétentions horaires et contractuelles. Sinon, si on cherche du CDI à temps plein, et bien on n'a pas d'activité réduite. On peut faire du retour à l'emploi hein, mais on fera pas de la baisse de ABC passés en A. »

Paradoxalement, certains conseillers enrôlent les indicateurs comme des instruments d'autonomie professionnelle accrue : ils justifient leur pratique de tri des publics désajustés. Ils alignent les indicateurs de performance sur leurs propres soucis professionnels, ce qui explique le consensualisme de l'évaluation des résultats, fondée sur la douceur des indicateurs, ouverts à d'autres usages et souples dans leur atteinte². La marge d'autonomie conquise par les conseillers via les indicateurs l'est également vis-à-vis des chômeurs, notamment du côté des ingénieurs de rendement.

Entretien, Samantha, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Yvelines, 13/05/2014.

« C'est bien de diminuer le nombre de catégories A. Déjà pour nous ça fait moins de boulot, parce qu'on se dit que les chômeurs qui bossent, ben y a moins de travail à faire ! Ensuite, bon, c'est aussi un des buts, on a reçu le papier hein, de Pôle emploi, le plan stratégique, et y a bien marqué, baisser la catégorie A. Alors bon, le moyen le plus simple de baisser la A, bien sûr, c'est de mettre les gens en emploi, mais les emplois où c'est le plus facile de les mettre, c'est les petits boulots, en plus ils sont en activité réduite tout le mois même si l'emploi ne dure que deux jours »

¹ Ou, au pire, trois mois après, pour se conformer à la période de référence de 15 mois.

² A l'instar des indicateurs hospitalier, voir Hugo BERTILLOT, « Des indicateurs pour gouverner la qualité hospitalière. Sociogenèse d'une rationalisation en douceur », *Sociologie du travail*, 2016, vol. 58, n° 3, pp. 227-252.

D'autres conseillers privilégient l'usage des formations. Ils essaient d'orienter les chômeurs en catégorie A vers les prestations, afin de ne laisser dans le public considéré que des chômeurs inscrits dans des trajectoires d'activité réduite. Ces conseillers-ci laissent de côté le temps d'emploi comme outil de quantification des résultats. Ils essaient de transférer les chômeurs de catégorie A vers la catégorie D des indisponibles. Ils diminuent ainsi le volume du public-cible, mais au prix d'un passage par le registre institutionnel plutôt que par les temporalités d'emploi. Cette pratique est moins accessible, réservée aux conseillers dotés de quelques années d'ancienneté, connaisseurs de la cartographie des formations professionnelles et des moyens d'en réserver pour leurs propres demandeurs. Les conseillers seniors ont des marges de manœuvre pour décider de manière plus autonome comment poursuivre les objectifs fixés par le sommet – et peuvent à cet égard laisser le temps d'emploi des publics de côté.

Le cadrage temporel des indicateurs de performance entraîne toutefois des variations dans ces phénomènes de requalification temporelle. La modulation du temps d'emploi varie ainsi selon le moment de l'année. L'amplitude annuelle des mesures de performance par rapport aux plans trisannuels français provoque des soubresauts plus fréquents, particulièrement visibles au début de l'hiver. La proximité de la nouvelle année civile rend plus pressante la production de résultats positifs, afin que l'équipe ou l'agence tienne son rang et échappe à toute admonestation qui remettrait en cause son autonomie professionnelle.

Discussion à partir des conclusions d'entretien d'un chômeur absent au rendez-vous, Dieter, retranché, Jobcenter, Sarre, 03/12/2015

« L'objectif, c'était... [lit l'écran] d'augmenter le volume d'heures effectuées chez l'employeur. Comme ça on se rapproche des 15 heures, et on se rapproche de son départ. C'est essentiel, là, il ne reste que deux semaines pour en accomplir un maximum, et reprendre l'année prochaine de manière plus tranquille. Si on est moins bon que l'année dernière, ça va susciter des questions, on va devoir y réfléchir, tout mettre sur la table, s'observer les uns les autres... C'est pas bon ».

Au mois de décembre, lors des derniers jours d'observation du côté allemand, certains conseillers essaient tant bien que possible de générer les derniers « retours à l'emploi », c'est-à-dire l'exercice d'une activité de plus de 15 heures par semaine, qui évince les personnes des bases administratives. Les seuils statistiques constituent des objectifs ouvertement présentés par les conseillers, à la recherche d'une amélioration du résultat pour présenter un bilan annuel positif et préserver le pouvoir qu'ils détiennent sur leur propre travail.

C - Enrôler le règlement

Un troisième conflit d'autonomie est niché dans le registre réglementaire. Ce dernier désigne les droits et les devoirs des personnes. La valeur des personnes y dépend de la concordance entre leur situation et les obligations ou les ressources qui leur sont imputées. Elle repose sur la consultation de barèmes préexistants et sur la scénarisation des cas concrets. Les individus dont la valeur est trop faible sont exclus de l'institution. Les décisions les plus lourdes de conséquences dans les agences ne sont pas prises par des individus en leur nom propre, mais au nom de l'organisme et dans les catégories mises à disposition par cette dernière, qui engagent parfois les temporalités des chômeurs¹.

Cependant, de nombreux conseillers se retrouvent désajustés par rapport aux grilles institutionnelles de contrôle des chômeurs. Ils essaient de les contourner, en contractualisant directement les obligations de manière bilatérale avec les chômeurs déviants, ce qui participe à la fois du tournant rigoriste à l'œuvre dans les agences pour l'emploi et son acceptabilité sociale, soulignant à quel point « l'incertitude des situations et la force de l'institution sont donc nécessaires l'une à l'autre »².

En effet, le registre réglementaire est régulièrement durci depuis les années 1980 (1). En son sein, les conseillers sont pris entre deux contraintes qu'ils s'évertuent à minimiser. La première contrainte est celle du désajustement des publics, et le spectre d'une administration « attrape-tout » qui en découle. La réglementation est donc à cet égard une ressource, afin de circonscrire l'institution à certains comportements, et l'assignation des rôles est orientée en fonction d'elle. Du coup, elle varie entre *Arbeitsagentur*, *Jobcenter* et Pôle emploi (2). La seconde contrainte est celle des catégories imposées par l'institution dans l'exercice de l'évaluation réglementaire, qui rogne le pouvoir discrétionnaire des agents. Le temps d'emploi constitue alors un moyen de s'y soustraire, selon des modalités qui dépendent de l'*ethos* professionnel des agents (3).

¹ Mary DOUGLAS, *Comment pensent les institutions*, *op. cit.*

² Vincent DUBOIS, « Le paradoxe du contrôleur. Incertitude et contrainte institutionnelle dans le contrôle des assistés sociaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009, vol. 178, n° 3, p. 30.

1) Un tournant rigoriste inégalitaire

Dès l'institution du chômage comme catégorie d'action publique à la fin du XIX^e siècle, sa prise en charge s'est accompagnée de normes réglementaires. Afin de vérifier la disponibilité ou la motivation des chômeurs, des règles sont mises à disposition des contrôleurs ou des conseillers. Elles leur procurent des ressources pour qualifier les situations et départager les « bons » des « mauvais » chômeurs, transposant la dichotomie initialement appliquée aux « bons » et aux « mauvais pauvres »¹. La recherche d'emploi est-elle suffisante ? Les efforts accomplis atteignent-ils le niveau exigé ? Les réponses à ces questions reposent dans la lecture des textes réglementaires et leur interprétation par les conseillers. Elles constituent la valeur réglementaire des chômeurs, selon l'adéquation entre leurs activités et les droits et devoirs qui leur sont reconnus institutionnellement.

Ces règles constituent un équipement cognitif à destination des conseillers pour trier les chômeurs. Grâce à elles, les conseillers disposent d'un instrument impersonnel, qu'ils peuvent même critiquer tout en le mobilisant, servant à valider les rôles conformes et à trier les acteurs ajustés. Ils évaluent au quotidien la valeur réglementaire des personnes, afin de sanctionner celles qui sont trop dégradées dans cet espace de jugement, et perdent ainsi le statut de demandeur d'emploi ou bien certaines des prérogatives associées. Ils tentent ainsi de maintenir la spécialisation de l'institution pour éviter sa dégradation dans la catégorie « attrape-tout ».

La mobilisation des réglementations répond essentiellement chez les conseillers à un souci d'autonomie professionnelle. Aucun n'apprécie particulièrement la tâche de contrôle, renvoyée au « sale boulot ». Cependant, presque tous y procèdent, par souci de contrôler le déroulé de l'entretien et la nature des interactions, en rappelant aux usagers les rôles institutionnels en vigueur. La réglementation ne doit donc pas être comprise comme une règle qui s'impose de manière abstraite dans les entretiens, mais plutôt comme une ressource dont disposent les conseillers pour exclure ou éloigner certains publics qu'ils jugent inadéquats. Le droit apparaît comme un référentiel dans l'action, qui guide l'activité des conseillers. Avec les mots de Max Weber, nous nous demandons comment les conseillers « considèrent subjectivement que certaines prescriptions doivent être observées et se comportent en conséquence, c'est-à-dire qu'ils orientent leur activité conformément à ces prescriptions »². Le

¹ Bronislaw GEREMEK, *La potence ou la pitié. L'Europe et les pauvres du Moyen-Âge à nos jours*, Paris, Gallimard, 1987.

² Max WEBER, *Économie et société*, Presses Pocket, Agora, 1995, n° 2, p. 11.

sociologue n'observe jamais l'expression du droit, mais uniquement des pratiques orientées selon sa perception.

C'est cette grille de lecture que nous mobilisons ici, afin de montrer comment l'usage de la réglementation temporelle répond à un souci d'autonomie. La réglementation temporelle n'est qu'une des multiples réglementations qui concernent le statut de demandeur d'emploi dans les trois organismes. Ces réglementations sont disparates, ne sanctionnent pas les mêmes usages, et n'imposent pas les mêmes devoirs aux chômeurs. Les conseillers ne disposent pas des mêmes ressources pour fermer l'institution à des publics déviants.

Tableau 23 : Sanctions réglementaires (fréquence)

2017	Arbeitsagentur	Jobcenter	Pôle emploi
Demandeurs d'emploi mensuels en moyenne	855 000	1 677 000	6 280 000
<i>Inscription tardive</i>	293 375 (36 %)	-	-
<i>Insuffisante recherche d'emploi, non-élaboration de projet</i>	40 521 (1 %)	-	26 708 (5 %)
<i>Violation des engagements du contrat</i>	-	83 381 (9 %)	-
<i>Abandon d'un emploi (Arbeitsagentur) ou d'une formation (Pôle emploi) sans accord de l'agence</i>	222 057 (27 %)	98 864 (10 %)	2260 (0,4 %)
<i>Refus d'offre d'emploi raisonnable (ou d'un contrat aidé/de professionnalisation ou d'une visite médicale en France)</i>	13 777 (2 %)		322 (0,1 %)
<i>Refus ou interruption d'une action d'insertion ou d'aide à la recherche ou de formation</i>	21 071 (3 %)		131 651 (23 %)
<i>Non-réponse à convocation (y compris service psychologique ou médical en Jobcenter)</i>	255 285 (32 %)	740 245 (78 %)	416 840 (72 %)
<i>Autres</i>	-	30 349 (3 %)	4 580 (0,1 %)
Sanctions totales	810 429	952 832	582 930
% d'inscrits sanctionnés par mois en moyenne	8 % / 5 % (hors inscription tardive)	5 %	0,8 %

Source : tableau de l'auteur, reproduit depuis une autre publication¹.

Depuis le tournant rigoriste (encadré 9), les trois institutions ont en commun d'enserrer le temps d'emploi dans une même catégorie réglementaire : « l'offre raisonnable d'emploi » (ORE) en France ou « l'emploi convenable » (*zumutbare Beschäftigung*) en Allemagne. Cet emploi que nous qualifierons d'« opposable » est défini par des barèmes, qui circonscrivent des

¹ Hadrien CLOUET, « Contrôle des chômeurs : un « modèle allemand » ? Pourquoi les chômeurs allemands sont plus sanctionnés que leurs homologues français », *Savoir/Agir*, 2018, vol. 2, n° 44, pp. 75-86.

offres qu'un conseiller est en droit d'imposer aux chômeurs. Il constitue une obligation réglementaire pour mettre leur volonté de travail à l'épreuve. Parmi les paramètres de l'emploi « opposable », les équations temporelles tiennent un rôle variable d'une institution à l'autre. À ce titre, la réglementation constitue un équipement à destination des conseillers et des chômeurs au cours de l'interaction. Elle est invoquée en appui de certains vœux temporels ou pour les disqualifier. Le coût ou le gain temporel incorporé dans la réglementation n'est toutefois pas uniformément réparti dans la population des chômeurs. Il touche certains publics, et en épargne d'autres. Les conseillers disposent de catégories institutionnelles préétablies, mises à leur service.

Encadré 9 : Le renforcement du contrôle des chômeurs

Sur le plan formel, la réglementation en vigueur varie beaucoup entre les pays de l'Union européenne¹. En France et en Allemagne, le cadre réglementaire est fortement segmenté selon l'institution de rattachement. Un chômeur français à Pôle emploi ou un chômeur allemand en *Jobcenter* doivent accomplir des pratiques différentes pour valider et reproduire leur statut. La valorisation réglementaire des demandeurs d'emploi, pour les caractériser comme des « bons chômeurs », dépend de l'espace juridique d'inscription.

Mais les orientations réglementaires du service public de l'emploi des deux pays connaissent un tournant rigoriste depuis les années 1970 en Allemagne, 1980 en France. Il prend deux directions, identifiables dans toute l'Europe : accroissement des paramètres d'obligations, et resserrement du contenu des obligations. Cette évolution influence les pratiques des agents lors des interactions. Elle est marquée par deux inclinaisons, l'une vers une interprétation des situations basée sur le droit des faits, l'autre vers une augmentation des devoirs.

D'abord, le droit des faits, c'est-à-dire le droit basé sur un constat et une interprétation de situation par des agents dédiés, prend une place croissante par rapport au droit des statuts, c'est-à-dire le droit fondé sur la correspondance entre l'individu et des catégories administratives génériques d'état-civil ou d'emploi. Cette dynamique s'observe dans l'assurance et l'assistance sociale en France et en Allemagne, où le droit acquiert une « texture ouverte », c'est-à-dire qu'il dépend de négociations menées entre acteurs au guichet pour confronter les définitions divergentes de certaines situations.

Ensuite, les devoirs des chômeurs sont régulièrement étendus et augmentés dans les deux pays, dans la foulée d'un mouvement général sur le continent européen. Cette similarité tient d'abord à des orientations supranationales, parfois directes lorsque les organismes européens promeuvent une « activation » des demandeurs d'emploi, parfois indirectes, via les « retours d'expériences » exprimés sous formes d'étalonnage comparé. Les politiques nationales qui insistent depuis trois décennies sur la maîtrise des dépenses publiques pour limiter les engagements budgétaires, et sur la compétitivité pour geler les taux de cotisation, contribuent au durcissement des obligations faites aux demandeurs d'emploi.

Ce tournant rigoriste correspond à une nouvelle modalité de contrôle social, car il modifie les normes d'action des populations contrôlées, d'autant plus qu'il ne touche pas tous les demandeurs d'emploi de manière équivalente. À chaque entretien, une relation localisée entre

¹ Danielle VENN, « Eligibility Criteria for Unemployment Benefits, Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2012, n° 131, OECD Publishing.

les deux protagonistes se superpose aux catégories génériques du droit. La réglementation du chômage est aussi une construction interactive qui se joue dans la rencontre entre les deux acteurs. Plus exactement, l'exposition au règlement varie dans chaque institution du « capital procédural »¹ des chômeurs. Cette notion désigne la capacité de certains justiciables à convaincre les juges du bien-fondé de leur contentieux. Elle permet de comprendre une inégalité fondamentale face au droit : la construction d'un récit cohérent, avec le vocabulaire légitime, et la saisie des opportunités disponibles. Ici, elle désigne la capacité de faire valoir la revendication en la formulant dans un langage qui correspond aux attentes de l'institution, et qui aligne le projet du chômeur avec le mandat du conseiller. En effet, les conseillers craignent fortement les « affaires », ces situations de dénonciation publique par un chômeur, qui mettent en cause leur rapport au droit².

À ce titre, le rapport entre assurance et assistance est souvent rejoué dans l'univers réglementaire par les propriétés sociales des individus. Au sein de l'*Arbeitsagentur*, certains chômeurs parmi les plus qualifiés s'équipent juridiquement en amont des entretiens pour préserver leurs vœux. Dans cette institution, des récits de couloir circulent à propos de condamnations en justice ou de batailles judiciaires menées par des chômeurs. Lors d'un entretien, Günther déclare : « *j'ai des candidats qui me menacent avec leur avocat parfois, lorsque j'exige d'eux certaines choses* »³.

Cela n'a pas d'équivalent au *Jobcenter*, ni à Pôle emploi, face à des populations bien plus démunies en capital procédural car les cadres en sont absents (*Jobcenter*) ou concentrés dans des institutions spécifiques (Pôle emploi). Certains travaux ont par exemple identifié une corrélation inverse, au *Jobcenter*, entre le niveau de diplôme et le risques de sanctions. Le capital procédural y est surtout accumulé par la fréquentation ou l'accompagnement de militants associatifs (Ligue des droits de l'homme pour les étrangers, mouvements de chômeurs ou d'aide aux chômeurs...). Ceci étant, le niveau de diplôme des populations accueillies joue plus sur le taux de contestation (et sur les pratiques que s'autorisent les agents) que sur leurs chances de succès. Aucune donnée n'existe à Pôle emploi à ce propos, mais les *Arbeitsagenturen* enregistrent chaque année 300 000 contestations qui gèlent un processus de sanction, et 30 000 plaintes contre les agents. Au total, plus de 25 % sont satisfaites, et conduisent à un désaveu

¹ Alexis SPIRE et Katia WEIDENFELD, « Le tribunal administratif : une affaire d'initiés ? Les inégalités d'accès à la justice et la distribution du capital procédural », *Droit et Société*, 2011, vol. 3, n° 79, pp. 689-713.

² Luc BOLTANSKI, « L'affaire comme forme sociale », *op. cit.*

³ Discussion après entretien de placement, Günther, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 12/11/2015.

des conseillers. En *Jobcenter*, cela monte à 680 000 contestations et 133 000 plaintes, dont plus de 35 % sont validées.

2) La partition des rôles

Le jeu avec la réglementation est en premier lieu orienté vis-à-vis des usagers. Il consiste pour les conseillers à stabiliser leur autonomie en contrôlant l'interaction, grâce aux règles produites par l'agence d'intermédiation à destination des usagers. Mais la réglementation temporelle leur distribue des ressources très différentes à cette fin, bien plus élevée en *Jobcenter* et en *Arbeitsagentur* qu'en Pôle emploi. À Pôle emploi, le cadrage réglementaire de l'emploi raisonnable exclut explicitement les temporalités de travail de la négociation. À l'*Arbeitsagentur*, il les situe dans une zone grise indéterminée. Quant au *Jobcenter*, tout temps d'emploi est explicitement inclus dans les offres raisonnables. La position du temps dans les textes réglementaires lui donne une fonction tout à fait différente au cours des interactions observées dans l'institution française et les deux institutions allemandes.

Dans les deux agences allemandes, le temps d'emploi participe pleinement du rappel au rôle institutionnel. C'est au *Jobcenter* que les requalifications temporelles par voie réglementaire sont les plus courantes. Dans cette institution, toute offre physiquement et mentalement compatible avec la situation des chômeurs peut leur être opposée par les conseillers. Les conseillers ont une latitude totale dans le règlement pour imposer un temps d'emploi donné aux publics. Toute activité à temps partiel (puisque la demande exclusive d'un temps plein n'est pas possible), y compris les *Minijobs*, les activités à 1€ de l'heure ou payées en-dessous des conventions collectives, entrent dans le périmètre des offres raisonnables. Aussi, de nombreux conseillers menacent ou sanctionnent les comportements déviants par des abaissements horaires. Les rôles institutionnels tiennent via la contrainte temporelle.

Discussion le soir après le dernier entretien, Grete, ingénieure de rendement, Jobcenter, Sarre, 14/12/2015.

« Lui là il me rend folle. Il ne devrait plus être ici, c'est pas vraiment un chômeur, il n'est pas capable de retravailler. Et en plus il va venir me raconter tous ses malheurs pour la dixième fois... Je le reçois alors que je pourrais recevoir d'autres, que du coup je reçois pas. Je vais perdre une heure pour rien, c'est pas possible. Le seul moyen que j'ai de le mettre dehors parfois, c'est de lui proposer des occasions de travail [les « jobs à 1 euro »]. Là il se tient tranquille, voire il se désinscrit quelques temps. Tu vois, pour moi, les

occasions de travail, c'est moins une question de trouver des emplois qu'une question de rappeler leurs devoirs aux gens ».

Ainsi, toutes les temporalités se jouent au cours de l'entretien selon les dispositions des acteurs. Les conseillers ont le pouvoir formel d'imposer n'importe quelle reprise d'offre, tandis que les chômeurs essaient de circonscrire le champ des offres à retenir. Pour contrôler l'interaction, les conseillers vont s'équiper dans les dispositifs réglementaires, alors que les chômeurs n'y trouvent pas de ressource afin de se préserver temporellement.

Au sein de l'*Arbeitsagentur*, les temporalités ont la particularité de ne pas être mentionnée en tant que telle dans les références réglementaires. Les chômeurs sont sensés y accepter toute offre qui correspond à leurs facultés, sauf si elles constituent un emploi déraisonnable. Seuls les critères « irraisonnables » d'emploi sont précisés dans le Code social III (*Sozialgesetzbuch III*), et la durée d'emploi n'y figure pas. En effet, elle dépend d'une tension au niveau des revenus, qui surexpose les chômeurs les plus anciennement inscrits, avec les revenus les plus faibles, à des activités à temps partiel. L'ordre réglementaire met particulièrement en jeu leurs temporalités d'emploi.

Dans la jurisprudence, le tribunal social fédéral (*Bundessozialgericht*) sollicité en 1989 avait décidé qu'une offre qui rapporte plus d'argent que l'allocation, même si elle est accomplie à temps partiel, devait être considérée raisonnable par les deux protagonistes¹. Mais en même temps, le caractère raisonnable des offres dépend du revenu qu'elles procurent, rapporté au revenu actuel. Dès l'inscription, une décote de 20 % est appliquée sur le dernier salaire du chômeur pour déterminer un revenu « raisonnable » qui peut lui être opposé. Cette décote est portée à 30 % dès le quatrième mois. Au septième mois, le montant de l'allocation-chômage constitue la référence salariale de refus. Le rapport entre les revenus de la nouvelle activité et les revenus de l'ancienne déterminent ainsi la surface des emplois raisonnables.

Or, sauf pour le cas improbable d'offres à très hautes rémunérations horaires, il est rare qu'un emploi à temps partiel corresponde au salaire antérieur pour un chômeur inscrit dans une trajectoire d'emploi à temps plein. L'exposition réglementaire au temps partiel dépend de la carrière au sein de l'institution, et sa probabilité croît avec les mois d'ancienneté. Nous n'avons pas assisté à de telles controverses, mais Kerstin nous explique :

¹ Az.: 7 RAr 150/88, Bundessozialgericht, 1988.

Entretien, Kerstin, retranchée, Arbeitsagentur, Sarre, 21/12/2015

« En fait, on ne peut presque jamais imposer du temps partiel à quelqu'un avec les emplois convenables [zumutbare Beschäftigungen]. Enfin, tu vois, il faudrait qu'en faisant 20 heures il gagne 20 % de moins que son dernier salaire... Comme un emploi de cadre super bien payé ! Ça n'existe pas vraiment ce type d'offres. Du coup la question ne se pose pas. Elle se pose, pardon, si, uniquement en toute fin d'inscription parfois. En fait, on se contente de leur expliquer ce qui les attend au Jobcenter, et parfois les gens préfèrent un emploi à temps partiel. Mais moi je force pas. »

Le cadrage réglementaire des temporalités est ici désaxé du cadrage marchand. Les chômeurs ne sont pas invités à raisonner selon la partition entre temps plein et temps partiel, mais plutôt en termes de revenu. Ils n'ont pas d'obligation formelle de reprendre une activité à temps partiel, mais une activité dont la rémunération est comparée au dernier emploi. Cela signifie que les détenteurs des salaires les plus faibles sont les plus concernés par une imposition d'activité de durée réduite, s'ils rencontrent un conseiller résolu à appliquer le barème.

À Pôle emploi, le cadrage réglementaire des temporalités repose sur une catégorisation dichotomique imperméable. L'inscription administrative, en ligne ou par téléphone, requiert des demandeurs qu'ils expriment une recherche à temps plein ou à temps partiel. À la suite du premier rendez-vous, un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi est conclu entre le conseiller et le chômeur, dans lequel les propriétés des emplois recherchés sont formalisées. Il sert de point de repère pour estimer l'« offre raisonnable d'emploi », à partir d'une dichotomie temporelle entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel. Les deux catégories sont ensuite rendues imperméables l'une à l'autre : une recherche à temps plein exclut du périmètre des offres raisonnables toute recherche à temps partiel, et inversement. Le caractère raisonnable des offres repose sur une segmentation stricte entre le temps plein et le temps partiel. Elle est explicitée dans une circulaire, qui précise qu'« en vertu de l'article L. 5411-6-4 du code du travail, si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel, quelle que soit son ancienneté d'inscription. De même, si le PPAE prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps partiel, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps complet »¹.

Comment cette réglementation est-elle mobilisée dans les interactions ? Pour les chômeurs les plus éloignés des écrits administratifs, voire de la lecture du français, elle n'arrive

¹ Circulaire DGEFP n° 2008/18 du 5 novembre 2008 relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

que par la médiation des conseillers. L'observation des entretiens permet d'apercevoir des chômeurs prenant conscience de cette ressource juridique, et élevant aussitôt leurs préférences temporelles. Nous pouvons faire l'hypothèse que certains chômeurs, par leur méconnaissance de cette base légale, souscrivent à des recherches d'emploi sans plafond temporel faute d'en connaître ou de s'en voir reconnaître le droit.

Entretien d'inscription, Jonas, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Yvelines, 31/03/2014

« CONSEILLER – *Vous cherchez combien de temps de travail ?*

CHÔMEUR – *Oui. Vous m'avez aidé à trouver un emploi, il y a genre 3 mois. J'ai le droit de dire quoi ?*

CONSEILLER – *Ce que vous voulez. Dans la loi, je ne peux pas vous obliger, vous choisissez temps plein ou temps partiel, et moi je dois respecter cela.*

CHÔMEUSE – *Ah bon ?! Ben alors, bien sûr, temps plein et on change pas ! [rires].* »

A Pôle emploi, la « conscience du droit » – c'est-à-dire « toutes les idées à propos de la nature, la fonction et l'action du droit »¹ – joue un rôle essentiel pour encadrer la circulation réglementaire du temps d'emploi. La conformité aux rôles légaux ne prend la forme du temps d'emploi que sur la base de méconnaissances réglementaires. En conséquence, c'est à Pôle emploi que le temps d'emploi des chômeurs est le plus préservé des transactions réglementaires, car les chômeurs maîtrisant la réglementation sont équipés de textes (voire des conclusions du premier PPAE) qu'ils peuvent opposer aux conseillers pour se préserver dans le registre réglementaire. Ici, les textes réglementaires sont mobilisés par certains chômeurs pour s'inscrire en faux, s'ils pressentent une pression des conseillers pour diminuer la durée d'emploi recherchée. Ils constituent une ressource pour les publics les plus rompus à la lecture des documents imprimés ou la fréquentation des forums de chômeurs, comme la demandeuse suivante, titulaire d'une licence et ex-secrétaire dans une entreprise de services à la personne.

Guichet d'accueil, Kévin, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 11/03/2014

« CONSEILLER – *Et ça fait 6 mois que vous êtes inscrite. Il faudra que vous revoyez un peu les critères du coup, pour les offres qu'on vous proposera...*

CHÔMEUSE – *Oui, je sais que ça va être salaire à -15 %, donc ça fait... j'ai calculé et j'ai écrit... 1615€. Ça me va encore. Et je sais que pour le temps de travail, en revanche, c'est écrit que ça reste fixé tout le temps, sur du temps plein ?*

CONSEILLER – *Oui tout à fait. La réglementation ne prévoit pas qu'on puisse vous demander de l'abaisser. »*

¹ David TRUBEK, « Where the Action Is: Critical Legal Studies and Empiricism », *Stanford Law Review*, 1984, vol. 36, n° 1-2, p. 592.

Cependant, toutes les offres ne se valent pas au sein de chaque catégorie temporelle. Parmi les offres à temps plein ou à temps partiel, un niveau de rémunération « raisonnable » est fixé, selon l'ancienneté d'inscription. Plus elle se prolonge, plus le salaire dont le refus est légitime décroît. Il peut être abaissé au troisième mois (-5 % par rapport au dernier emploi), au sixième mois (-15 %) puis, après un an d'inscription, tout emploi inférieur à l'allocation-chômage doit être accepté. Cela joue notamment un rôle dans le périmètre du temps partiel, pour les rares chômeurs qui y cherchent un emploi. En effet, plus ils avancent dans leur recherche, plus le nombre d'heures opposables a tendance à diminuer, en même temps que le salaire de référence. Aucune situation de reconversion des heures recherchées à temps partiel n'est directement observée, mais la mention de cette contrainte traverse plusieurs entretiens.

Entretien, Martin, manager social, Pôle emploi, Yvelines, 26/09/2014

« Ce matin, j'ai eu une dame, je lui ai dit que ça faisait un an qu'elle cherche, et donc qu'on pourrait lui demander de travailler pour la même somme qu'on lui verse, tous les mois. Ça lui a fait tout drôle... Ca faisait genre 850€ tu vois, pas beaucoup. Je lui ai dit 'gardez-le en tête, même si moi je vais pas vous imposer ça'. Parce que je sais qu'elle cherchait 25 heures de boulot à peu près, mais si je l'oblige à travailler pour 850€, et ben ça la ramène à un emploi de 15 heures tu vois. C'est problématique ».

L'étroitesse du rapport aux normes vient soutenir le temps d'emploi des chômeurs à Pôle emploi, tandis qu'il aide plutôt les conseillers à justifier des requalifications vers le bas dans les deux institutions allemandes. Le droit constitue essentiellement une ressource mobilisée *a posteriori* lors des désajustements, plutôt qu'un motif de désajustements.

3) L'affranchissement des barèmes

Est-ce à dire que la réglementation constitue exclusivement une ressource pour les conseillers, afin d'actualiser au quotidien la partition des rôles institutionnels ? Non, car la réglementation est également une contrainte. Elle impose des catégories et des regroupements entre sanctions, entre peines, qui échappent aux conseillers. Ainsi, la hiérarchie des sanctions qui châtie plus durement une absence en entretien qu'un refus d'emploi en France suscite l'incompréhension de plusieurs conseillers. De même, des conseillers de *Jobcenter* désapprouvent une peine plus dure pour une absence à rendez-vous d'un moins de 25 ans par rapport à l'abandon de poste d'un adulte. Les « di-visions » réglementaires du monde social, c'est-à-dire les discontinuités introduites dans des continuités naturelles (entre neuf et dix

minutes de retard en entretien, entre une et deux semaines de retenue des allocations, entre moins de vingt-cinq ans et plus de vingt-cinq ans...) ne coïncident pas forcément avec les hiérarchies normatives que les conseillers trouvent adéquates et justes¹.

Les conseillers sont eux-mêmes plus ou moins ajustés aux règles en vigueur et les portent avec plus ou moins de motivation. Ils disposent d'autres référentiels concurrents aux règles perçues, qu'ils hiérarchisent selon la situation pour produire de l'intelligibilité². Ces tensions entre la sanction prescrite et la sanction désirée ne signifient cependant pas la levée totale de toute attribution des rôles institutionnels, mais la recherche par les conseillers d'une autonomie vis-à-vis des règles mobilisables. Elles sont résolues par la production d'une réglementation officieuse et parallèle. L'approche par observation permet de révéler l'existence d'un continent réglementaire souterrain, développé par des conseillers dubitatifs.

Tableau 24 : Sanctions réglementaires (contenu)

Pôle emploi	Agence fédérale	Jobcenter
<i>Abandon non-justifié d'un poste</i>		
Pas de droits à l'indemnisation.	L'indemnisation et la durée d'indemnisation totale sont réduites de 12 semaines.	3 mois de coupe de 30 % de l'allocation, ou 100 % si – de 25 ans.
<i>Insuffisance de recherche d'emploi</i>		
15 jours de radiation, de 1 à 6 mois en cas de répétition.	L'indemnisation et la durée d'indemnisation totale sont réduites de 2 semaines	3 mois de coupe de 30 % de l'allocation, de 60 % puis 100 % si répétition (directement 100 % si – de 25 ans).
<i>Refus d'un contrat (emploi, apprentissage, insertion...), d'une formation, d'une action d'insertion, d'actualiser son projet, d'une visite médicale, d'un « job à un euro » (Jobcenter), d'une (Agence fédérale, Jobcenter) ou deux « offres raisonnables » (Pôle emploi), et motifs divers</i>		
15 jours de radiation, de 1 à 6 mois en cas de répétition.	L'indemnisation et la durée d'indemnisation totale sont réduites de 3 semaines, 3 autres semaines si répétition, puis 12 semaines.	3 mois de coupe de 30 % de l'allocation, de 60 % puis 100 % si répétition (directement 100 % si – de 25 ans).
<i>Absence à une convocation ou une visite médicale</i>		
2 mois de radiation, jusqu'à 6 mois en cas de répétition.	L'indemnisation et la durée d'indemnisation totale sont réduites de 1 semaine	3 mois de coupe de 10 % de l'allocation, puis 10 % à chaque répétition (tolérance d'une violation si – de 25 ans).

Source : tableau de l'auteur, reproduit depuis une autre publication³.

¹ Pierre BOURDIEU, « L'identité et la représentation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, vol. 35, pp. 63-72.

² À l'instar des joueurs de Skat étudiés chez Max WEBER, *Rudolf Stammler et le matérialisme historique. Aux origines de la sociologie wébérienne*, Paris, Presses de l'Université Laval, Le Cerf (Passages), 2001, p. 139.

³ Hadrien CLOUET, « Contrôle des chômeurs : un « modèle allemand » ? Pourquoi les chômeurs allemands sont plus sanctionnés que leurs homologues français », *op. cit.*

Deux types de conseillers entretiennent un rapport ambivalent à la réglementation, pour des raisons diamétralement différentes. Parmi les manageurs sociaux, un certain nombre de conseillers pointent les conséquences néfastes des sanctions pour leur travail.

Entretien, Mariva, manageuse sociale, Arbeitsagentur, Sarre, 22/12/2015.

« Le problème des sanctions, ça reste quand même que ce sont des sanctions ! On doit faire en sorte que les gens respectent leur devoir, de façon humaine bien sûr, on utilise la règle quand on veut l'utiliser, mais bon, c'est sensé leur rappeler leurs devoirs. Mais en même temps, ça a des conséquences, et on ne contrôle pas forcément les conséquences. Parfois des gens se désinscrivent, parfois des gens peuvent devenir SDF. Et ça touche aussi forcément des proches, la mamie qui doit donner de l'argent, ou plus grave, les enfants qui n'ont plus de quoi aller en vacances. C'est donc lourd, si quelqu'un a fait n'importe quoi, ça veut pas dire que je vais directement le sanctionner et faire un rapport, il faut voir un peu ses conditions de vie et sa famille ».

Cela ne signifie pas qu'ils refusent systématiquement de les mobiliser, mais qu'ils rapportent systématiquement leur mobilisation à l'impact présumé sur le reste de la famille ou des proches. Ce sont les suites d'une sanction sur des personnes incriminées à tort qui les angoissent. On les retrouve dans les trois organismes, mais ils se concentrent surtout en Allemagne dans les services « jeunes », car c'est là que les sanctions sont les plus dures à l'encontre des chômeurs déviants.

De même, les conseillers retranchés hésitent souvent à décréter une sanction. Pas en fonction de conséquences anticipées, mais plutôt par souci de se dégager de tout engagement supplémentaire dans le travail. La crainte d'une polémique de longue durée, voire d'une contestation par voie légale, les conduit la plupart du temps à abdiquer. Ils ne veulent pas rédiger les rapports nécessaires, justifier la démarche ou l'annoncer à leurs interlocuteurs. Ils soupçonnent également les chômeurs « installés », au sens de Paugam¹, de connaître ces difficultés et d'en tirer profit pour échapper au règlement. C'est la forme juridique en tant que telle, avec sa production supplémentaire de travail, qui est mise en cause.

Entretien, Fatima, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/04/2014.

« Y a des sanctions qui sont faciles à prononcer. Genre les retard en rendez-vous, c'est facile, il suffit de cliquer avec l'ordinateur. Mais alors si quelqu'un n'accepte pas de bosser, ou bien si quelqu'un refuse obstinément des formations, c'est la galère. Ça signifie déjà qu'il faut lui dire en face-à-face, et franchement, c'est pas toujours facile. Ensuite, il faut remplir des formulaires, faire un rapport à la direction, qui demande l'accord du préfet... Donc tu as un chemin de paperasses, en aller-retour, tu en as pour plusieurs semaines. Et les chômeurs le savent aussi, certains, qui sont habitués, ils savent bien que ça nécessite de

¹ Serge PAUGAM, *La disqualification sociale*, Quadrige/presses universitaires de France., Paris, 1991.

s'accrocher pour mener tout ça à bien, et du coup ils poussent un peu. Enfin bon, la question, c'est de savoir si on veut perdre une matinée de boulot, avoir tout à rattraper, tout ça pour sanctionner quelqu'un. Moi j'ai pas le temps, ni l'envie. »

Pourtant, même sceptiques face aux sanctions, les managers sociaux et les retraits tentent de rétablir les rôles institutionnels. Ils délaissent alors la réglementation en vigueur et optent plutôt pour des transactions informelles de guichet. Ils créent leur propre régime de sanction. Ces dernières peuvent être proportionnées, ce qui apaise les managers sociaux. Elles ne laissent pas de trace, ce qui soulage les retraits. Elles sont jugées moins pénibles que les sanctions formelles, ce qui inhibe la résistance des chômeurs. Ainsi, l'hostilité de certains conseillers aux formes établies de la sanction provoque l'apparition d'un régime souterrain, statistiquement invisible, de sanction des chômeurs.

Dès lors, dans ces situations, le droit impersonnel est converti en relation personnelle. La bureaucratie se voit débureaucratisée par les bureaucrates, soucieux de préserver des marges d'interprétation. Ces interventions dictées par l'autonomie professionnelle délaissent les versements indemnitaires ou le statut d'inscription, très investis par les chômeurs. Ils interrogent d'autres paramètres des profils des chômeurs, en échange d'une suspension parallèle des sanctions envisagées. C'est-à-dire qu'une peine informelle est substituée à la peine réglementaire. Parmi ces peines, la déqualification temporelle est une des plus courantes.

La situation suivante donne un exemple incarné de ces transactions temporelles à l'ombre du règlement. Une jeune chômeuse de 26 ans est reçue, après avoir quitté deux semaines auparavant son emploi, lui-même retrouvé trois mois plus tôt grâce à son conseiller. Ce dernier, Fabian, explique (à la fin de l'entretien) s'être retrouvé « *en difficulté : je sais qu'elle a ses deux filles, si je prononce la sanction, c'est aussi elles qui vont subir, et moi, je trouve que ce n'est pas juste. Mais en même temps, je ne peux pas laisser les gens faire n'importe quoi et venir à l'agence, autant fermer sinon* »¹. Manager social, il cherche une alternative pour marquer son mécontentement sans le reporter matériellement sur les personnes dépendantes. Il surmonte la tension en proposant un compromis tacite : réduction des prétentions temporelles (et élargissement des rythmes de travail) contre une dissimulation de l'abandon de poste non-justifié. Le sous-emploi est alors le produit d'un rappel à l'ordre déconnecté du régime officiel de sanctions.

¹ Discussion après entretien, Daniel, manager social, Jobcenter, Sarre, 18/12/2015.

Entretien de suivi, Fabian, manager social, Jobcenter, Sarre, 18/12/2015

« CHÔMEUSE – *Bonjour monsieur... Monsieur Fabian Juschka.*

CONSEILLER – *Mais on se connaît, nous ?*

CHÔMEUSE – *Oui. Vous m'avez aidé à trouver un emploi, il y a genre 3 mois.*

CONSEILLER – *Mais oui ! Et alors, pourquoi vous êtes là du coup ? Qu'est-ce qui s'est passé ?*

CHÔMEUSE – *Ben... ça a été horrible. Tout le monde était horrible, j'ai pas pu tenir.*

CONSEILLER – *C'était de la comptabilité pour les assurances ?*

CHÔMEUSE – *Tout à fait. Mais pas du tout ce qui était écrit sur la fiche de poste...*

CONSEILLER – *Attendez, peut-être, mais enfin là, vous êtes déjà de retour après 3 mois, donc disons 2 en emploi... ça ne va pas du tout hein. Vous savez que là c'est un abandon de poste non-justifié ?*

CHÔMEUSE – *Oui, je vais pas mentir. Je sais.*

CONSEILLER – *Et normalement, je dois vous couper... vous avez dépassé 25 ans, ça va, mais sinon je devais vous couper 100 % ! Là je suis sensé vous enlever 30 % de l'ALGII, vous savez aussi ?*

CHÔMEUSE – *J'ai entendu dire.*

CONSEILLER – *Bon, écoutez, je vous propose que je n'applique pas ça, on évite de vous couper les aides à la communauté de besoins [Bedarfgemeinschaft], et en échange, on part sur une recherche avec peu de critères ? Large ? Genre avec du temps partiel, pas le travail de nuit parce que vous avez un enfant, mais travail le week-end aussi ? Et je ferme les yeux.*

CHÔMEUSE – *D'accord. J'accepte ».*

La chômeuse reçue a fêté son 26^e anniversaire quelques semaines auparavant, basculant du service spécifique aux moins de 25 ans vers le service générique du *Jobcenter*. Fabian l'a visiblement reçue en entretien une première fois, mais ne s'en rappelle pas. Après une formation technique en comptabilité, la chômeuse a accompli deux stages successifs dans deux entreprises distinctes, sans embauche finale. Inscrite auprès du *Jobcenter*, faute de cotisation à la caisse d'assurance-chômage, elle a réussi à être embauchée quelques mois auparavant, mais a quitté un poste apparemment désajusté du descriptif. Or, ce type de pratique est interdit, sauf infractions caractérisées. Fabian est toutefois réticent à mettre en œuvre les sanctions, qu'il juge dures. Il conclut donc une transaction temporelle pour marquer une sanction, sans recourir au règlement.

La déqualification temporelle prend aussi une forme indirecte. C'est-à-dire qu'elle peut être entraînée par d'autres types de transactions réglementaires qui ont pour conséquence d'abaisser les plafonds horaires effectifs des personnes. On l'observe dans la situation suivante, où un chômeur se voit reprocher une déviance. Jennifer, sa conseillère, développe une partition informelle de sanction, qui n'est référée à aucun texte existant, mais est construite dans l'interaction et en fonction de la personne qui lui fait face. La requalification des horaires d'emploi souhaités est mobilisée de manière coercitive comme l'équivalence d'une sanction réglementaire, puisqu'elle vient sanctionner une déviance identifiée (l'absence à une formation, passible d'une radiation). Jennifer est une conseillère retranschée, qui désire minimiser son implication émotionnelle dans le travail quotidien. Aussi ne mobilise-t-elle

qu'occasionnellement, « *quand j'ai le sentiment qu'on se fout vraiment de moi* » précise-t-elle à une autre occasion, l'éventail des sanctions disponibles.

Entretien de suivi, Jennifer, retranscrite, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 08/07/2014

« CONSEILLÈRE – *Maçon et carreleur, toujours ?*

CHÔMEUR – *Oui. Enfin, là-bas, j'ai fait... de la réparation automobile et de deux-roues.*

CONSEILLÈRE – *Et en France ?*

CHÔMEUR – *Oui, j'ai été carreleur.*

CONSEILLÈRE – *Et en tant que maçon ?*

CHÔMEUR – *Oui, je sais faire.*

CONSEILLÈRE – *Mais comme maçon vous avez travaillé combien de temps en France ?*

CHÔMEUR – *Ah, ben, deux ans, mais pas tout le temps.*

CONSEILLÈRE – *Ok. Vous cherchez un emploi au SMIC. Et vous n'avez pas le permis de conduire ?*

CHÔMEUR – *Le permis de conduire ? Non.*

CONSEILLÈRE – *Le Français, vous maîtrisez ?*

CHÔMEUR – *Oui.*

CONSEILLÈRE – *À l'écrit ?*

CHÔMEUR – *Ah non, je peux pas lire.*

CONSEILLÈRE – *Des difficultés à l'expression écrite alors.*

CHÔMEUR – *Oui.*

CONSEILLÈRE – *Et je relis l'entretien de la dernière fois, ça fait 16 juillet 2013, presque un an qu'on ne s'est pas vu. Bon, et avant de nous quitter... Vous deviez suivre une formation. Vous l'avez suivie ?*

CHÔMEUR – *Heu... non.*

CONSEILLÈRE – [souffle brusquement par le nez] *Bon ! Et bien... on va vous mettre comme aide maçon ou aide carreleur [comme profession, dans le profil de demandeur d'emploi], vous trouverez des petits boulots au moins comme ça, puisque...*

CHÔMEUR – *Oui... »*

Inscrit depuis mi-2012, le demandeur d'emploi reçu a 33 ans. Il dispose d'une expérience de 2 années discontinues dans la maçonnerie chez des particuliers du département. La conseillère explique avant l'entretien qu'elle soupçonne un exercice important d'activités non-déclarées à cette époque, « *sinon il se serait inscrit au chômage, lorsqu'il passait des mois sans travailler officiellement* ». Auparavant, cet ancien maçon a travaillé comme carreleur au Maroc, de ses 15 à ses 26 ans. Il est reçu pour la première fois depuis onze mois en entretien et semble peu au fait des obligations administratives. Son absence à la formation et son apparent oubli de cette dernière, agace la conseillère. Comme mesure de rétorsion, elle modifie le profil professionnel, afin de l'exposer à des « *petits boulots* ».

Ces transactions sont concentrées sur deux types d'institutions. D'abord, et essentiellement, on les retrouve au sein des deux agences Pôle emploi. La raison en est à rechercher dans les instruments, car contrairement à l'institution allemande, les radiations ne sont pas automatisées dans le progiciel (sauf pour les absences en entretien). La saisie d'une déviance dans le logiciel ne signifie pas l'envoi par ce même logiciel d'un courrier de radiation. Cela requiert une intervention supplémentaire des conseillers. Le pouvoir discrétionnaire des

agents est plus élevé dans le registre réglementaire pour le cas français. Loriane explique ainsi que « *l'autonomie monte, genre maintenant ce sont les agents qui décident d'envoyer les radiations* »¹.

Les transactions temporelles n'ont été exclusivement observées que sur le site de Seine-Saint-Denis et sur le *Jobcenter*. Deux causes structurantes de cette ségrégation territoriale peuvent être identifiées. Le traitement des chômeurs allemands assistés dans le cadre de « communautés de besoins » familiales alimente les doutes des manageurs sociaux, bien informés de la composition du ménage et concentrant l'ensemble des revenus de remplacement entre leurs mains. La prévalence des conseillers retranchés dans l'agence dionysienne de Pôle emploi explique quant à elle pourquoi le site des Yvelines accueille plus rarement ce type de pratique. L'organisation des versements, d'une part, et le rapport au travail des conseillers, d'autre part, viennent ainsi réorienter les trajectoires temporelles des publics. Ils troquent les sanctions monétaires contre l'hypothèse du temps partiel, afin de demeurer dans le rôle institutionnel validé par les agents.

Le temps d'emploi constitue ainsi un outil précieux pour les conseillers, qui l'emploient afin de protéger leurs marges de manœuvre et de reproduire leur pouvoir discrétionnaire. Ce n'est que grâce à leurs requalifications clandestines qu'ils maintiennent l'ambition allouée aux règles formelles².

Conclusion du chapitre V

Le temps d'emploi des salariés sur le marché dépend donc aussi d'arrangements internes aux agences et de l'organisation du travail qui y a cours. Le temps d'emploi des chômeurs circule en effet dans les sites observés comme un outil, manipulé par les conseillers à l'emploi dans leur recherche d'autonomie vis-à-vis de leurs supérieurs et des usagers. En isolant trois types de contrainte, nous avons pu montrer comment chacune configure différemment la domination temporelle qu'exercent les conseillers sur les publics. Cette domination temporelle dépend du cadre de travail des premiers, des ressources dont ils disposent et des contraintes qui pèsent sur leur autonomie professionnelle. C'est au nom du « vrai boulot »³, avec le souci de

¹ Discussion au repas du midi, Loriane, manageuse sociale, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 18/03/2014.

² Gilbert de TERSSAC, *Autonomie dans le travail*, op. cit.

³ Alexandra BIDET, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, op. cit.

maintenir un haut niveau de services corrélé aux pratiques discrétionnaires, qu'ils requalifient les temporalités de certains publics reçus.

L'association étroite entre les logiques organisationnelles et les logiques temporelles du salariat distingue les quatre sites. Au niveau de l'*Arbeitsagentur*, les conseillers disposent des marges d'autonomie les plus importantes des quatre sites et développent moins de pratiques de requalification temporelle. Et lorsqu'ils en adoptent, elles correspondent essentiellement aux registres réglementaires et juridictionnels. De plus, elles sont parfois orientées à la hausse, ce qui les singularise vis-à-vis des trois autres sites. En *Jobcenter*, en revanche, deux autres types de contrainte sont prégnantes, concernant les indicateurs, d'une part, et le règlement d'autre part. Mais les transactions temporelles orientées en fonction de l'autonomie consistent systématiquement à tirer le temps d'emploi vers le bas. Enfin, de manière plus diversifiée, les deux sites de Pôle emploi sont traversés par des requalifications temporelles en fonction des indicateurs, du règlement et des juridictions. Mais à l'instar du *Jobcenter*, ces transactions sociales sont essentiellement pourvoyeuses de sous-emploi. L'architecture des indicateurs, du règlement et des juridictions structure sur les quatre sites des logiques d'action particulières, qui encouragent certaines formes de transactions temporelles.

Le degré et la répartition des contraintes institutionnelles sur l'activité des conseillers détermine en partie la morphologie temporelle du marché. Ils se retrouvent pris dans un dilemme entre le renoncement à une partie du mandat, comme l'atteinte des objectifs institués ou le contrôle des chômeurs, ou bien le renoncement aux propriétés d'emploi recherchées par les chômeurs. Ce dilemme touche essentiellement les conseillers qui partagent des *ethos* de managers sociaux, dans le sens où ils sont à la fois très engagés dans la poursuite du mandat et en même temps attachés aux souhaits des chômeurs. Il représente une tension particulièrement lourde dans leur quotidien.

L'étude des administrations montre un paradoxe, relevé aux États-Unis d'Amérique¹ et observable dans une moindre mesure en France et en Allemagne. Une partie des réformes contemporaines de l'État social vise à reconfigurer les publics éligibles et à diminuer la dépendance aux institutions sociales. Ainsi, l'indemnisation du chômage a cessé de couvrir certaines situations et le taux de chômeurs indemnisés a diminué dans les deux pays. Dès lors, on aurait pu s'attendre à ce que les conseillers se recentrent sur un cœur de métier consistant à

¹ Francis Fox PIVEN, « Welfare Reform and the Economic and Cultural Reconstruction of Low Wage Labor Markets », in *The New Poverty Studies : The Ethnography of Power, Politics, and Impoverished People in the United States*, New York, New York University Press.

délivrer des conseils professionnels, face aux chômeurs les plus employables ou les plus motivés. Mais la situation s'est avérée rigoureusement inverse : l'expulsion d'une partie des publics n'a pas signifié la fin de leurs demandes, mais simplement un désajustement croissant entre leurs demandes et l'offre d'indemnisation ou de prestations. Le temps d'emploi est dès lors investi, parmi d'autres paramètres, comme le moyen de résorber ce désajustement et d'éviter le basculement vers une administration « attrape-tout », qui signifierait pour les conseillers le basculement dans la déprofessionnalisation.

Conclusion de la deuxième partie

Pour mener à bien leur mandat, certains conseillers éprouvent le besoin d'accomplir des transactions temporelles. Grâce à ces dernières, ils atténuent les contraintes qui pèsent sur leur activité, qu'elles proviennent de l'espace marchand ou qu'elles soient logées dans le fonctionnement interne des institutions. Les heures de travail recherchées par les chômeurs constituent ainsi un outil régulièrement mobilisé, soit pour rehausser leur valeur marchande, soit pour préserver les conditions même du jugement des conseillers. Dans cette perspective, les transactions temporelles représentent une condition d'accomplissement professionnel. Elles sont étroitement liées à la définition indigène du « vrai boulot »¹.

Cependant, ces transactions temporelles guidées par le rapport au mandat sont inégalement réparties sur les terrains. Leur variabilité dépend en premier lieu des identités professionnelles des conseillers. Les ingénieurs de rendement s'avèrent surreprésentés dans nos observations des transactions orientées vers l'intermédiation, au chapitre IV. Leur engagement décisif dans le métier rejoint leur préoccupation appuyée de réaliser des retours à l'emploi. Il s'exprime par un étiquetage large des publics dont le temps d'emploi est susceptible de rationnement pour aider l'intermédiation. À l'inverse, les managers sociaux sont particulièrement présents dans les transactions temporelles orientées vers l'autonomie administrative, au chapitre V. Ils sont attachés à la conservation d'une marge de manœuvre importante pour juger chaque cas particulier en-dehors des typologies institutionnelles à leur disposition. Dans les deux cas, chaque conseiller s'adonne à un exercice d'intéressement, c'est-à-dire qu'il « s'efforce d'imposer et de stabiliser l'identité des autres acteurs qu'il définit par sa problématisation »².

Les organismes et les espaces locaux fournissent des cadres différents à ces identités professionnelles, qui les facilitent ou les compliquent. Le rationnement orienté vers l'intermédiation prend ainsi une forme plus aigüe sur des terrains comme l'agence dionysienne ou le *Jobcenter*, où les publics sont perçus comme moins employables ou pris dans des urgences

¹ Alexandra BIDET, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, op. cit.

² Michel CALLON, « Éléments pour une sociologie de la traduction », *L'Année sociologique*, 1986, n° 36, p. 185.

financières plus vives, tandis que les employeurs font défaut. Ainsi, les ingénieurs de rendement sont plus susceptibles d'amputer le temps d'emploi des chômeurs en *Jobcenter* qu'en *Arbeitsagentur* ou sur l'agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis que sur celle des Yvelines. De façon symétrique, les managers sociaux sont plus portés à contractualiser des obligations informelles mettant en jeu le temps d'emploi en *Jobcenter* qu'en *Arbeitsagentur* ou en Seine-Saint-Denis que dans les Yvelines.

L'espace national informe également les pratiques des agents, en les équipant de façon segmentée selon leur identité professionnelle. Le rapport aux normes d'emploi diverge selon les infrastructures publiques et les rythmes collectifs prescrits par des institutions extérieures, comme les écoles ou les crèches, aussi bien concernant le temps d'emploi des chômeurs que celui des conseillers. De même, la division sexuée du travail est inscrite dans des politiques fiscales ou des croyances constituées et transmises entre participants d'un système social national¹. Le pays de localisation, l'organisation du travail et le contexte territorial stimulent ou enrayent les *ethos* professionnels.

Les conseillers à l'emploi sont pris dans un premier dilemme. D'un côté, ils doivent remettre des chômeurs sur le marché et de l'autre enregistrer leurs vœux d'emploi. Mais ces deux tâches sont parfois contradictoires, selon la représentation que les conseillers entretiennent de la personne reçue et de l'état du marché. Ils doivent alors opter entre un renoncement professionnel ou une confrontation. La valorisation des chômeurs repose régulièrement sur une interprétation divergente, entre des chômeurs convaincus de retrouver un emploi avec leur profil et des conseillers qui les mettent en doute. De manière paradoxale, les conseillers voient la dévalorisation horaire comme une valorisation marchande, ce qui ne coïncide pas toujours avec la perception des chômeurs. La valeur des chômeurs est un objet de lutte, qui repose sur les ressources de chaque acteur pour convaincre l'autre du bien-fondé de son analyse.

Cependant, les observations effectuées soulignent le caractère exceptionnel de l'imposition des chômeurs face aux conseillers. Cette exceptionnalité ne repose pas seulement sur des mécanismes de domination exercés lors de face-à-face où les conseillers disposent du contrôle de la situation et du monopole de sa qualification finale via les conclusions d'entretiens. Elle est également raréfiée par le tri préalable qu'accomplissent les conseillers, afin d'écarter les usagers pour lesquels ils se jugent inutiles. Ceux-ci ne reçoivent qu'une

¹ Ce qui n'implique pas l'impossibilité de variations, parfois très importantes, au niveau infranational ; mais les comportements moyens ou médians en la matière varient beaucoup plus fortement entre la Sarre et les deux territoires français qu'entre les deux territoires français ou qu'entre la Sarre et d'autres *Länder*, y compris à l'Est de l'Allemagne.

expertise mandatée, tandis que les usagers en position d'être valorisées reçoivent une expertise constituante, impliquant une division du travail de conseil¹. Un tel tri évince les chômeurs les plus susceptibles de discuter les recommandations institutionnelles ou de justifier avec véhémence leurs propres demandes, concourant à la stabilité des négociations et de l'ordre institutionnel.

De plus, les transactions temporelles dirigées vers l'autonomie de jugement pointent le second dilemme qui traverse tous les conseillers : exercer des activités de conseil discrétionnaire dans un cadre où les objectifs assignés ou les règles de sanction sont peu consensuels. Pour s'y soustraire, ils essaient de contourner les consignes avec les moyens disponibles, dont les heures d'emploi des chômeurs – rappelant qu'aucun travail n'est intégralement prescriptible². L'autonomie administrative est généralement conquise contre la hiérarchie, mais également contre le temps d'emploi des publics. Au nom de la qualité de service, leurs aspirations horaires sont réduites. Dans une institution d'accompagnement, la règle autonome des agents dominants représente en effet souvent une règle de contrôle des usagers dominés³. Les transactions temporelles mises au jour dans le chapitre V correspondent à un « secret professionnel », indicible face aux publics, contrairement aux transactions temporelles étudiées dans le chapitre IV⁴. Alors que l'intermédiation est une mission justifiée, régulièrement invoquée à l'appui des négociations du temps d'emploi, l'autonomie administrative est un objectif soit tu, soit mis en scène comme une concession accordée aux usagers.

Ces transactions peuvent être également comprises comme une forme de reproduction quotidienne de la spécialisation professionnelle. Au sein des administrations de première ligne (*street-level bureaucracies*) où sont reçus des publics, une ligne de démarcation sépare les organismes spécialisés et les organismes « attrape-tout » (*catch-all bureaucracies*)⁵. Dans le premier cas, les usagers et les agents sont en accord sur l'objet des interactions. Dans le second cas, l'institution attire des usagers aux préoccupations différentes de sa mission et du mandat

¹ Robert CASTEL, « L'expert mandaté et l'expert instituant », in *Actes de la table ronde des 14 et 15 mars 1985*, Saint-Étienne, CRESAL, 1985.

² Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système*, op. cit.

³ Jean-Daniel REYNAUD, « Réflexion I. Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe », in *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débats et prolongements*, Paris, La Découverte, Recherches, pp. 103-114.

⁴ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, op. cit.

⁵ Celeste WATKINS-HAYES, *The New Welfare Bureaucrats. Entanglements of Race, Class and Policy Reform*, op. cit.

que portent les agents – comme dans de nombreux services sociaux ou des espaces médicaux¹. Les transactions temporelles accomplies par les conseillers contribuent à maintenir cette frontière étanche. Les administrations attrape-tout représentent en effet l'exact inverse des aspirations des conseillers : la généralité à la place de l'expertise, l'accueil indifférencié au lieu du ciblage, la discussion au lieu de la mise en relation avec des offres, le traitement de pathologies sociales au lieu d'une expertise dans l'emploi. Le *Jobcenter* en est le plus proche, suivi par Pôle emploi et l'*Arbeitsagentur* ferme le rang avec une concordance encore élevée entre les attentes des publics et celles des conseillers. Aussi les angoisses identitaires et professionnelles qui traversent les agents et dictent la plupart des transactions temporelles constituent-elles un indice de leur crainte d'un basculement vers des agences « attrape-tout », sans intermédiation experte et sans mandat spécifique.

Toutefois, les conseillers ne jouent pas uniquement le rôle d'acteurs dominants, en position de dicter leurs interprétations. Les transactions temporelles ne suivent pas uniquement le rythme qu'ils leur donnent. Elles les dépassent parfois, voire les contraignent également, lorsqu'elles sont directement intégrées dans l'instrument professionnel qu'ils partagent avec les publics : le progiciel d'appariement. Ce troisième mode de régulation s'impose aux chômeurs et aux conseillers. En suivant les controverses et les désajustements qui entourent son utilisation, nous restituons le troisième et dernier système social qui heurte les vœux horaires des chômeurs. Nous ouvrons les portes d'un laboratoire informatique du temps partiel.

¹ Agnès CAMUS et Nicolas DODIER, « L'hospitalité de l'hôpital. L'accueil et le tri des patients aux urgences médicales », *Communications*, 1997, vol. 65, n° 1, pp. 109-119.

Troisième partie

*Des logiciels très politiques :
la régulation temporelle par l'appariement*

« Avec la révolution numérique, c'est un nouvel imaginaire qui domine nos sociétés. L'objet fétiche, sur le modèle duquel le monde est conçu, n'est plus l'horloge et son jeu de forces mécaniques, mais l'ordinateur et sa puissance de calcul. Un tel monde est peuplé, non pas d'êtres subordonnés à des forces qui dictent leurs mouvements, mais d'êtres programmés, capables de rétroagir aux signaux qu'ils reçoivent. »

Alain SUPLOT, *Grandeur et misère de l'État social. Leçon inaugurale prononcée le jeudi 29 novembre 2012*, Paris, France, Leçon inaugurale du Collège de France, 2013, p. 16.

En première partie, nous avons observé le mode monétaire de régulation des temps d'emploi, via les réglementations publiques d'indemnisation et leur répercussion au guichet par les conseillers. Nous avons assisté à la levée progressive de l'exclusion mutuelle entre chômage administratif et exercice d'une activité à temps partiel, puis à la reconfiguration des pratiques des conseillers par une indemnisation à vocation « incitative ». En seconde partie, nous avons suivi l'engagement professionnel des conseillers et leurs tentatives de valoriser les publics reçus ou de préserver leur propre autonomie. Désormais, nous quittons le contenu des interactions ou les aspirations professionnelles des conseillers pour nous concentrer sur le cadrage numérique des interactions, orientées par le progiciel d'appariement.

Qu'est-ce qu'un appariement ? Il s'agit d'une opération informatique, réalisée par un progiciel spécialisé propre aux agences pour l'emploi des deux pays. Ce progiciel constitue un instrument, c'est-à-dire d'un dispositif technique et social, qui charrie des valeurs et incorpore des objectifs¹. Les profils de recherche d'emploi, c'est-à-dire des chômeurs et les offres d'emploi, y sont codés par certaines variables. Lorsque les demandeurs d'emploi, les conseillers ou les employeurs² recherchent une offre ou une demande, ils entrent des critères de recherche qui sont confrontés à la base de données : niveau de salaire, distance géographique par rapport au domicile... L'appariement (ou *matching*) désigne l'opération informatique de confrontation entre les critères de recherche et la base de données stockée par l'agence. Elle produit,

¹ Pierre LASCOURMES et Patrick LE GALÈS, « Instrument », in *Dictionnaire des politiques publiques*, 4e éd., Paris, Presses de Sciences Po, p. 325.

² Que nous n'avons pas observé dans le cadre de ce travail.

généralement en moins d'une seconde, une liste d'offres ou de demandes, par ordre décroissant en fonction de la correspondance de chaque offre ou demande vis-à-vis de la recherche originale. Mais sur ces plateformes, les différents usagers manipulent un certain nombre de chiffres et d'expression, qui composent un langage institutionnel, sur le plan quantitatif et qualitatif. On observe une contradiction entre les catégories verbales, fruits de bricolages aux paramètres illimités et le répertoire fini de signes informatisés, inscrit dans des onglets, des cases et des menus déroulants fixes¹. L'expression des personnes ne concorde pas toujours avec les attentes incorporées dans les progiciels.

Cette régulation circonscrit des procédures de conduite (la recherche en ligne dans le progiciel) et détermine l'objet des conflits (l'adéquation entre la formulation inscrite sur les offres et celles produites par les chercheurs d'emploi). Elle fixe un cadre normatif à un certain type de pratique sociale, qui est autonome des deux autres régulations préalablement abordées. Contrairement à elles, elle s'impose aussi bien aux conseillers qu'aux chômeurs. C'est une régulation strictement verticale – même si ses effets sont sans commune mesure pour la vie des premiers et des seconds. En outre, c'est une régulation déterritorialisée, car elle touche aussi les chômeurs à leur domicile, lorsqu'ils se connectent à la bourse d'emplois en ligne. Même s'ils ne sont pas indemnisés et n'ont pas de relations avec leur conseiller, leurs équations temporelles n'échappent pas à une régulation par l'agence d'intermédiation. Mais cette régulation est d'autant moins perceptible qu'elle se joue en quelques secondes, lors de la transcription et du codage des préférences.

Dans cette seconde partie, nous allons investiguer les effets de cette régulation sur le temps d'emploi des chômeurs. Pour ce faire, nous mobilisons le concept d'« agencement symbolique des temps », développé par Gilles Pronovost². Il aborde les situations temporelles des individus comme le produit d'une transaction puis d'un ajustement, plus ou moins maîtrisé, entre leur équation temporelle souhaitée et les cadres temporels collectifs. Selon l'étroitesse de l'articulation, les marges de manœuvre des acteurs sont plus ou moins larges. À partir de là, nous montrons comment l'encadrement des fonctions énonciatives réoriente les aspirations exprimées et modifie en conséquence les trajectoires temporelles des chômeurs pris en charge³. Il influence les pratiques de l'ensemble des acteurs et distribue des ressources inégales selon la

¹ Jack GOODY, *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, op. cit.

² Gilles PRONOVOST, *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boek, 1996.

³ Un encadrement initialement identifié dans les dispositifs d'accompagnement professionnel par Marc GLADY, « « On va arrêter de se raconter des choses qui servent à rien ». Le barrage à la subjectivité dans les pratiques discursives d'accompagnement des évolutions professionnelles », *Langage et société*, 2016, vol. 4, n° 158, pp. 17-34.

position de chacun. Cette partie permet de penser l'appariement comme un espace spécifique dans le « champ de forces » des agences, où les rapports de domination ne se résument pas au face-à-face, où les utilisateurs sont systématiquement en relation même lorsqu'ils tentent de se contourner ou s'ignorent¹. Dans ce champ de forces, nous emmenons le lecteur observer des « relations de pouvoir » (*ruling relations*) au sens de Dorothy Smith, c'est-à-dire un « ensemble complexe de relations qui sont médiées textuellement, nous connectent à travers l'espace et le temps et organisent notre vie quotidienne »². Nous reprenons également les interrogations de Michel Foucault, lorsqu'il tente de montrer « au long de quels discours le pouvoir parvient jusqu'aux conduites les plus ténues et les plus individuelles »³. Puisque l'accompagnement des chômeurs repose déjà essentiellement sur des pratiques langagières, l'insertion de « formations discursives » dans les instruments a des conséquences majeures sur les parcours des individus⁴. Pour mettre à jour ces relations de pouvoir et ces modes de régulation, nous entendons tenir étroitement liés l'étude des instruments techniques et celle des pratiques temporelles ordinaires, en restituant la « pensée propre » du système technique, c'est-à-dire son implication sur les représentations des usagers⁵.

La régulation langagière de l'appariement repose sur deux types de compromis : par rapport à la machine automatisée et aux signes qu'elle édicte, ainsi que vis-à-vis des conseillers au cours d'interactions reconfigurées par le numérique⁶. Le rôle central de l'automatisme informatique et la désincarnation personnelle de la régulation expliquent la rareté des controverses et l'acquiescement général à cette régulation, alors même que cet instrument d'action publique, à l'instar de tous les autres, incorpore une représentation d'un ordre social⁷.

L'introduction dans les agences d'intermédiation de listes imprimées, du téléphone, de cartes perforées répond historiquement à des enjeux de pouvoir. Dès les premières décennies du placement, les hauts fonctionnaires se sont méfiés de la concentration en un même lieu des chômeurs. Ils ont œuvré à éloigner l'offre et la demande, pour des raisons de paix sociale autant

¹ Edward THOMPSON, « Eighteenth-Century English Society. Class Struggle without Class? », *Social History*, 1978, vol. 3, p. 151.

² Dorothy SMITH, *Institutional Ethnography. A Sociology for People*, Rowman Altamira, The Gender Lens, 2005, p. 10.

³ Michel FOUCAULT, *Histoire de la sexualité. Vol. 1 : La volonté de savoir*, Paris, Gallimard, 1976.

⁴ Michel FOUCAULT, *L'archéologie du savoir*, Paris, Gallimard, 1969.

⁵ Jean-Pierre VERNANT, *Mythe et pensée chez les Grecs. Etude de psychologie historique*, Maspero, 1965, p. 233.

⁶ Les enjeux de la numérisation des interactions sont résumés chez Christine DEVELLOTTE et Marie-Anne PAVEAU, « Pratiques discursives et interactionnelles en contexte numérique. Questionnements linguistiques », *Langage et société*, 2017, vol. 2, n° 160-161, pp. 199-215.

⁷ Olivier IHL, Martine KALUSZYNSKI et Gilles POLLET, *Les sciences de gouvernement*, Paris, Economica, 2003 ; Pierre LASCOUMES et Louis SIMARD, « L'action publique au prisme de ses instruments. Introduction », *Revue française de science politique*, 2011, vol. 61, n° 1, pp. 5-22.

que d'efficacité de l'intermédiation, de fidélisation du patronat, de construction du marché et de pourvoi des offres¹. Après l'apparition du téléphone et le développement des affiches publicitaires, la circulation des offres s'accélère encore et prend des proportions inédites avec l'introduction de cartes perforées durant les Trente Glorieuses, du Minitel en France, puis finalement de postes informatiques dans les années 1990. L'opération d'intermédiation est raccourcie en un dixième de seconde, par confrontation d'un ensemble de codes (profil de chômeur, employeur en recherche...) à une base codée de la même manière (offres, demandes...). Ces opérations deviennent accessibles à distance par connexion sur un profil personnel. Désormais, chaque rendez-vous entre chômeurs et conseillers s'effectue autour d'un ordinateur, dans le cadre d'un entretien « équipé »².

Le codage informatique a aussi des conséquences en termes de représentations sociales. L'introduction allemande des profils informatiques de demandeurs d'emploi en 1989 a conduit à une réduction du nombre de chômeurs officiellement enregistrés, en reportant le jour même les déclarations de maladie ou de retour à l'emploi³. En outre, de moins en moins de chômeurs se sont déplacés individuellement pour consulter les offres vacantes sur des panneaux d'affichage. L'informatique a substitué les contacts à distance sur convocation à l'accueil selon l'ordre d'arrivée. Ainsi, elle a déconnecté les flux de personnes dans les agences des rapports de force sur le marché du travail⁴. Les outils technologiques ont donc profondément remodelé les représentations politiques, en provoquant l'extinction des grandes files d'attente devant les offices, typiques du chômage des années 1930⁵. Enfin, les chômeurs ont été « mis au travail »⁶ : ils opèrent eux-mêmes les appariements entre offre et demande sans dépendre uniquement de l'activité des placeurs.

Cette partie s'intéresse à la distribution des statuts temporels via l'inscription dans les agences pour l'emploi⁷. Contrairement aux conventions temporelles de travail (comme la

¹ Thomas BUCHNER, « Organizing the Market? Labour Offices and Labour Markets in Germany, 1890-1933 », in Sigrid WADAUER, Thomas BUCHNER et Alexander MEJSTRIK (dir.), *The History of Labour Intermediation: Institutions and Finding Employment in the Nineteenth and Early Twentieth Century*, New York, Berghahn Books, pp. 23-48.

² Emmanuelle MARCHAL et Marie-Christine BUREAU, « Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail », *op. cit.*

³ Dieter BOGAI, Doris HESS, Helmut SCHRÖDER et Menno SMID, « Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1994, vol. 27, n° 2, p. 74.

⁴ Josef REINDL, « Volker Hielscher, Peter Ochs: Arbeitslose als Kunden? (...) », *Arbeit*, 2010, n° 1, pp. 81-83.

⁵ Langdon WINNER, « Do artifacts have politics? », in *The social shaping of technology: How the refrigerator got its hum*, Open University Press, pp. 26-37.

⁶ Guillaume TIFFON, *La mise au travail des clients*, Paris, Economica, Economica, 2013.

⁷ Margaret MARUANI, « Industrial Sociology and the Challenge of Employment », *European Journal of Industrial Relations*, 1996, vol. 2, n° 1, pp. 113-122.

convention fordiste) qui sont des systèmes d'attentes implicites réciproques¹, les mécanismes d'intermédiation publique ne sont pas acquis par une socialisation au long cours qui équiperait les personnes pour répondre aux attentes institutionnelles et marchandes. Ils sont découverts brusquement à l'occasion d'une inscription auprès de l'opérateur, après le basculement dans le chômage. Le chômage induit un agencement spécifique des temporalités, à deux niveaux. D'abord, les temporalités sont rebattues durant la recherche d'emploi. Elles composent une nouvelle division du travail domestique ou familial². Mais plus généralement, le chômage et ses institutions (convocations, déplacements...) constituent un système social de traitement temporel des individus³.

Avec la montée du travail sur ordinateurs en réseaux, les échanges de guichet sont désormais orientés vers des « appariements algorithmiques ». Il s'agit de formes de transactions informatisées qui ont pris une importance nouvelle depuis les années 1990, prenant le pas sur les transactions de marché ou l'allocation impérative dans plusieurs institutions. Philippe Steiner les décrit comme « *l'allocation précise d'une ressource à une personne spécifique sous la contrainte de préférences symétriques* », où un appariement requiert que deux acteurs et/ou objets se préfèrent mutuellement à toute autre paire possible⁴. Contrairement à une allocation impérative (attribution d'un emploi à une personne) ou à un marché de l'emploi (où les acteurs tentent de comparer des offres et des demandes), l'appariement repose sur des institutions spécifiques qui trient les objets à appairer d'après des normes situées d'optimalité. La mesure d'une préférence maximale entre deux agents ou objets dépend ainsi des variables de tri et de sélection mobilisés. Ainsi, l'appariement « optimal » pour proposer aux élèves post-baccalauréat inscrits sur les plateformes d'orientation une place dans l'enseignement supérieur varie selon les critères retenus, ce qui est à la base des controverses entre le logiciel APB et le logiciel Parcours Sup⁵. D'autres institutions d'appariement reposent plutôt sur une construction paternaliste, dans laquelle des professionnels distribuent des scores aux personnes et aux objets sur liste d'attente, comme le don d'organes⁶. Dans tous les cas, les critères de qualité encadrent le processus d'appariement. L'étude de l'appariement en train de se faire, dans deux pays

¹ Robert SALAIS, « L'analyse économique des conventions de travail », *Revue Economique*, 1989, vol. 40, n° 2, pp. 200-240.

² Didier DEMAZIÈRE, « Le chômage comme épreuve temporelle », *op. cit.*

³ Eviatar ZERUBAVEL, *Hidden Rhythms, Schedules and Calendars in Social Life*, Chicago, University of Chicago Press, 1981.

⁴ Philippe STEINER, *Economy as Matching*, FMSH-Working Paper 129, 2017, pp. 6-7.

⁵ Julien GRENET, *La transparence et l'obstacle: les algorithmes d'affectation des élèves aux établissements d'enseignement*, MSH, Paris, Séminaire Appariement, 2017.

⁶ Philippe STEINER, « Market or Gift-Giving. Economists and the performance of organ commerce », *Journal of Cultural Economy*, 2010, vol. 3, n° 2, pp. 243-249.

différents, permet de montrer comment des infrastructures numériques construisent le marché de l'emploi en orientant les comportements des individus qui y recourent.

Cette technologie dissocie le moment de l'opération et le lieu de l'agence¹. L'opération peut être menée de trois manières différentes : à domicile, par un demandeur d'emploi soucieux de trouver une offre correspondant à ses préférences ; à domicile, par un employeur ou son représentant à la recherche d'un profil de chômeur correspondant à un poste vacant ; ou bien dans les locaux des agences pour l'emploi, de manière solitaire pour le conseiller ou au cours d'une discussion entre conseiller et chômeur. C'est cette dernière configuration que nous analysons ici, mais les résultats sont extensibles aux millions d'opérations menés depuis leur domicile par les demandeurs d'emploi.

Nous observons des interactions en face-à-face pour analyser un phénomène social qui dépasse le face-à-face. La comparaison internationale est particulièrement adéquate pour cette étude, car la *Jobbörse* allemande (commune aux *Arbeitsagenturen* et aux *Jobcenter*²) et le SDR (Système De Rapprochement) français à Pôle emploi mobilisent des langages – des « technologies de l'intellect »³ – différents. Il s'agit d'une comparaison franco-allemande, qui distingue d'un côté Pôle emploi et de l'autre l'*Arbeitsagentur* ainsi que le *Jobcenter*. Elle permet d'identifier les points de rupture des controverses pour construire de l'étonnement sociologique⁴. Toutefois, le contexte local de chaque agence rebat l'importance de chaque critère, certes fixé au niveau national, mais dont le sens effectif varie selon le bassin d'emploi. La juxtaposition des situations comparables entre la France et l'Allemagne révèle l'implicite de certaines normes. Les infrastructures d'appariement ont ainsi des effets particuliers sur les modes d'emploi des chômeurs, ici limités à leur dimension temporelle. Cette attention accordée aux infrastructures d'appariement vise à enrichir la compréhension de l'emploi comme un fait social total, distinct du travail⁵, en ajoutant à ses dimensions institutionnelles, financières, juridiques et interactionnelles déjà étayées la question des modes d'intermédiation. Elle interroge aussi la notion de « choix » (la catégorie récurrente de « temps partiel choisi ») en

¹ A l'instar des technologies de travail universitaire étudiées par Emilia Rodrigues ARAÚJO, « Technology, Gender and Time: A Contribution to the Debate », *Gender, Work & Organization*, 2008, vol. 15, n° 5, pp. 477-503.

² A l'exception des *Jobcenter* qui n'ont pas contractualisé avec l'Agence fédérale du travail et sont uniquement pilotés par la municipalité en charge, ce qui n'est pas le cas ici.

³ Jack GOODY, « The Technology of the Intellect », in Jack GOODY (dir.), *Literacy in Traditional Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-26.

⁴ Susan Leigh STAR, « The Ethnography of Infrastructure », *American Behavioral Scientist*, 1999, vol. 43, n° 3, pp. 377-391.

⁵ André-Clément DECOUFLÉ et Margaret MARUANI, « Pour une sociologie de l'emploi », *op. cit.*

restituant le système de contraintes à l'œuvre et les conditions dans lesquelles certains acteurs y échappent.

Dans les chapitres suivants, nous montrons comment les conseillers et les chômeurs mobilisent les catégories d'appariement pour construire des trajectoires temporelles et les raisons des multiples échecs qui parsèment ces tentatives. D'abord, dans chacun des deux pays, le répertoire de modalités grâce auquel sont formulées les catégories diffère. La manière de qualifier les durées, les rythmes et les horaires d'emploi sont propres à chaque système national de rapprochement offre-demande. Les choix disponibles, les modalités de préservation de soi et l'espace d'autonomie varient en fonction des modalités proposées par les instruments (chapitre VI). Ensuite, certaines propriétés d'emplois entretiennent des relations d'affinité ou de dissimilarité avec d'autres. Ainsi, les temporalités, les salaires et les contrats ont une puissante homologie sur la plupart des terrains. Certaines connexions sont connues, d'autres supposées ou encore imaginées par les différents acteurs du guichet. Pour atteindre leurs souhaits temporels, des chômeurs et des conseillers passent donc par d'autres catégories descriptives des emplois au cours des processus d'appariement (chapitre VII).

Chapitre VI

Le mot et le nombre.

L'instrumentation des modalités temporelles

« Qu'on essaie, par exemple, de se représenter ce que serait la notion du temps, abstraction faite des procédés par lesquels nous le divisons, le mesurons, l'exprimons au moyen de signes objectifs, un temps qui ne serait pas une succession d'années, de mois, de semaines, de jours, d'heures ! Ce serait quelque chose d'à peu près impensable. Nous ne pouvons concevoir le temps qu'à condition d'y distinguer des moments différents. Or quelle est l'origine de cette différenciation ? (...) C'est un cadre abstrait et impersonnel qui enveloppe non seulement notre existence individuelle, mais celle de l'humanité. »

Émile DURKHEIM, *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, Alcan, 1895, p. 14.

L'intervention publique sur les temporalités du marché de l'emploi prend plusieurs formes. Elle s'exprime par la régulation des contrats, l'instauration d'un droit du travail, les obligations spécifiques pour certains horaires et rythmes, la limitation des durées, la garantie des consultations ou des accords collectifs. En conséquence, « à l'arbitraire patronal [temporel] succède la négociation paritaire et l'arbitrage de l'État »¹. Mais les organismes d'intermédiation apposent aussi un filtre temporel sur les recherches d'emploi. Ce dernier ne se donne jamais aussi bien à voir que lors de la comparaison internationale, qui dénature les opérations menées dans chaque pays de manière homogène et constitue l'espace national du progiciel en variable explicative. Dans ces moments que l'on pourrait croire propices à tous les renversements et à tous les imprévus, les rapports de pouvoir sont fortement maintenus par le cadre langagier et les ressources qu'il distribue². Selon les codes incorporés

¹ Michel DE COSTER et François PICHAULT (dir.), William GROSSIN, « 7. Les temps de travail », in *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Supérieur, p. 139.

² William DOMHOFF, « C. Wright Mills, Power Structure Research, and the Failures of Mainstream Political Science », *New Political Science*, vol. 29, n° 1, p. 97.

dans les logiciels d'appariement, tout temps d'emploi n'est pas accessible à chaque chômeur et tous les souhaits des chômeurs ne sont pas transposables en recherche temporelle. Cette asymétrie oppose les logiciels français et allemands d'appariement, qui sont identiques dans toutes les agences du pays. L'instrumentation des modalités temporelles est donc un enjeu de comparaison nationale.

Nous montrons dans ce chapitre que les logiciels d'intermédiation publique entretiennent des parentés de sens avec certaines temporalités d'emploi et valorisent leur mise en relation. Ainsi, les transactions temporelles découlent des modalités incorporées aux logiciels et ne dépendent pas uniquement de l'activité des conseillers. Le temps partiel est produit par les langages informatiques. L'intermédiation n'est pas une simple pratique de mise en relation entre des grandeurs marchandes. Elle met en avant certaines offres au détriment des autres, selon les paramètres langagiers. L'aspect contingent ou volontaire de cette affinité n'a cependant pas pu être résolu, faute d'accès aux acteurs qui en pilotent l'ingénierie. Nous présentons deux voies d'instrumentation des temporalités, mais sans pouvoir reconstituer à cette heure leur genèse.

Pour mettre en relation des offres et des demandes d'emploi distantes, entre entités anonymes qui s'ignorent, chaque agence d'intermédiation développe des langages génériques d'équivalence. L'association de personnes en demande d'emploi et de personnes en recherche de travailleurs requiert un vocabulaire compatible par lequel exprimer un « univers de calcul commun »¹. Ce vocabulaire repose sur des modalités d'expression, pour dire le temps d'emploi, par exemple. En amont de l'échange, la force de travail est mise en forme afin de construire un marché du travail national, via des opérateurs qui proposent une nomenclature unique de description des personnes et des offres².

Ce chapitre rappelle l'étroite parenté entre description et prescription dans tout logiciel³. Il montre que les équations temporelles construites au cours des interactions de guichet doivent composer avec le vocabulaire institutionnel de description du temps d'emploi. Ainsi, les parcours des chômeurs sont encadrés dans les instruments d'appariement. Le temps d'emploi des individus qui passent par Pôle emploi, l'*Arbeitsagentur* ou le *Jobcenter* est modelé par les

¹ Lucien KARPIK, « La Confiance : réalité ou illusion ? », *Revue économique*, 1998, vol. 49, n° 4, pp. 1043-1056.

² François EYMARD-DUVERNAY, « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, 1989, n° 2, pp. 329-359.

³ Geoffrey C. BOWKER et Susan Leigh STAR, « Building Information Infrastructures for Social Worlds - The Role of Classifications and Standards », in Toru ISHIDA (dir.), *Community Computing and Support Systems, Social Interaction in Networked Communities*, London, Springer-Verlag, pp. 213-248.

progiciels. Si les cas retenus ici ont été observés durant les mois d'immersion ethnographique au sein des quatre agences, ils valent également pour les recherches informatisées d'emploi qu'accomplissent les chômeurs chez eux.

L'institution de placement impose un vocabulaire et une syntaxe parfois décalés vis-à-vis des attentes et des expressions du public. L'appariement informatisé restreint les formes langagières mobilisables pour fixer un profil. Dans chacun des deux systèmes nationaux d'appariement, une « technologie littéraire » est employée, c'est-à-dire une manière de catégoriser des situations pour conserver et recouper des données dans une banque¹. Chaque technologie littéraire implique une logique spécifique de recherche d'emplois, identifiable dans les entretiens. L'axiologie de l'appariement génère des rapports sociaux spécifiques, qui structurent le jeu des acteurs en l'absence même de toute volonté politique explicite². Ceci étant, l'étude empirique du codage négocié des temps d'emploi permet de s'affranchir de deux écueils théoriques : le déterminisme technologique, puisque ce chapitre montre ce que les instruments doivent aux acteurs qui les mobilisent et la conception prométhéenne, puisque l'on voit que l'instrument contrarie des pratiques sociales au guichet³.

Les transactions temporelles reposent ainsi en premier lieu sur des progiciels. Ils sont censés la rendre automatique et décharger les conseillers d'une partie du travail de jugement. Au niveau national, ils imposent un langage unifié afin d'ériger un marché des emplois, d'un bout à l'autre du pays, partout où une agence est présente. Ce langage repose sur des modalités numériques du temps d'emploi en France, alors qu'il mobilise des modalités nominales en Allemagne (A). L'instrumentation des temporalités influence les rapports de force entre les acteurs pour défendre leurs capacités temporelles respectives. Elle distribue inégalement des ressources d'interprétation. Le rapport entre chômeurs et conseillers, d'une part, et entre chômeurs et employeurs, d'autre part, est différemment organisé, ce qui a pour conséquence de générer des rapports de domination différents (B). Plus généralement, ces deux modalités ne sont pas neutres vis-à-vis du marché du travail. Elles encouragent des évolutions divergentes en France et en Allemagne, au profit des normes flexibles hétéronomes dans la première, au profit du sous-emploi dans la seconde (C).

¹ Jean-Marc WELLER, *L'État au guichet: sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, op. cit.

² Jean-Marie PILLON et Olivier QUÉRÉ, « La planification de l'action publique à l'échelle du planning », *Temporalités*, 2014, n° 19, pp. 2-15.

³ Stephen BARLEY, « Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments », *Administrative Science Quarterly*, 1986, vol. 1, n° 31, pp. 78-108.

A - La langue de l'appariement

Face-à-face, les conseillers et les chômeurs discutent du temps d'emploi à affecter aux seconds, afin de lancer des appariements. Ils utilisent généralement l'ordinateur pour sanctionner et enregistrer le compromis. Ils y reportent les critères des profils de recherche, et le progiciel génère ensuite une liste d'offres à partir des bases de données, par proximité décroissante vis-à-vis des critères fixés. En ce sens, point de passage obligé, le logiciel de rapprochement entre offres et demandes participe à des activités de « traduction » : il permet à des conseillers et des chômeurs, aux positions hétérogènes et aux intérêts différents, de se reconnaître des enjeux communs¹. Parmi les critères discutés, les temporalités figurent en bonne place. Il s'agit d'un référentiel cognitif partagé, dont la discussion est répandue (dans 72 % des interactions observées). La comparaison internationale permet de dénaturiser les définitions du temps employées dans les institutions, et montre sur quoi repose chaque « agencement symbolique des temps »².

Nous expliquons ici comment le temps d'emploi est discuté, à partir de représentations informatiques différentes en Allemagne et en France. Il est essentiellement négocié au cours d'interactions appuyées sur l'outil informatique (1), même si certains chômeurs ou certains conseillers écartent les opérations d'appariement, qui ne s'adressent pas à tous les publics (2). Mais lors des opérations effectives, le temps d'emploi est conçu de manière antagonique dans les deux pays, selon des échelles de mesure radicalement différentes (3). Les temps d'emploi ne reposent pas que sur l'articulation entre une durée, un horaire, un rythme et une prévision. Leur recherche requiert aussi de mobiliser le langage adéquat, pour manipuler les formulations compatibles avec le cadre du progiciel.

1) Le placement automatique

Si tous les entretiens ont lieu en face-à-face autour d'un ordinateur, de nombreux chômeurs ne sont pas mis en relation avec des emplois. C'est notamment le cas à Pôle emploi et en *Jobcenter* (tableau 25), où la moitié des entretiens sont menés sans recourir au progiciel d'intermédiation. Cette intermittence de l'appariement informatisé est explicable à trois

¹ Michel CALLON, « Éléments pour une sociologie de la traduction », *L'Année sociologique*, 1986, n° 36, pp. 183-184.

² Gilles PRONOVOST, *Sociologie du temps*, *op. cit.*

niveaux : par des appariements non informatisés du côté des conseillers ou par la position de certains chômeurs dans le champ de l'emploi ainsi que leur détention de capitaux spécifiques. Elle a pour conséquence de concentrer les transactions d'emploi sur une fraction particulière du public, la moins bien dotée ou la moins capable de faire croire en ses compétences ou ses réseaux. Cependant, l'absence de mise en relation directe avec des emplois ne signifie pas l'absence de discussion des critères de recherche, ni l'absence de stabilisation d'un profil de chômeur visible par les employeurs dans les infrastructures numériques.

Tableau 25 : Nombre de mises en relation informatisées dans les entretiens observés

309 entretiens observés	Pôle emploi	Jobcenter	Arbeitsagentur
Entretiens observés avec mise en relation	57	50	79
Soit en % des entretiens	49 %	55 %	78 %

Le système d'appariement est construit par les responsables des services informatiques de chaque institution dans le cadre de passation de contrats avec un prestataire privé. Ils fournissent le cahier des charges et les critères de codage d'emploi requis par l'institution, et les prestataires externes construisent les architectures informatiques permettant de supporter et d'assurer les intermédiations, pour un grand volume d'offres, et dans des délais inférieurs à la seconde. En l'occurrence, pour l'Agence fédérale allemande comme pour Pôle emploi, le prestataire externe est l'entreprise WCC, stationnée à Amsterdam. Ses ingénieurs informatiques ont développé le logiciel ELISE Software Platform, utilisé à la fois pour le matching d'emplois et d'identité. En effet, à côté de la vente de services informatiques aux institutions publiques d'intermédiation (pour « *maximiser la profitabilité du stock d'emplois et remettre plus de chômeurs en emploi* »), leur technologie est également appropriée pour générer « *une recherche d'identité en quelques secondes dans un volume gigantesque de données* »¹, et donc vendre des services d'appariement entre données administratives et personnes, par exemple pour la surveillance aéroportuaire.

Grâce aux différents paramètres de recherche incorporés dans les progiciels, l'instrument « rend l'échange automatique » dans une perspective adéquationniste². Les conseillers ne sont pas obligés de trouver dans leur mémoire, leurs notes écrites ou leur capital social les emplois adaptés à la personne qui leur fait face. Les circuits de commensurabilité sont enregistrés par le logiciel et fournissent une « aide cognitive » qui rend possible l'orientation d'individus dans

¹ <https://www.wcc-group.com/>

² Kevin MELLET, « L'Internet et le marché du travail », *op. cit.*

des domaines professionnels dont ils ignorent tout¹. Ils peuvent proposer à un chômeur inconnu une offre issue d'un secteur inconnu, envoyée par un employeur inconnu. Les observations montrent toutefois une mobilisation décroissante du progiciel en fonction de l'expérience des conseillers : plus ils sont anciens en poste, plus ils proposent des offres qu'ils ont reçues par mail ou qu'ils ont observées préalablement et dont ils se souviennent. Les plus anciens accomplissent des appariements sans toucher au progiciel ou en tout cas sans utiliser le profil des chômeurs.

C'est le cas de Günther, qui reçoit une agronome dont la coopérative a fait faillite. Face à elle, il effectue quelques recherches informatisées, sans trouver d'offres qui convainquent l'un d'entre eux. Soudain, il s'exclame et tape « botaniste » dans la zone de texte consacrée aux professions, en restreignant les offres aux deux derniers jours. Une offre de botaniste en jardin zoologique surgit alors, qu'il propose à la chômeuse. Elle rit, mais « *trouve que c'est pas une mauvaise idée, je vais y réfléchir* » et lui demande de l'imprimer². Il vient de suggérer une mise en relation en s'appuyant sur certaines équivalences qui lui semblaient pertinentes, notamment entre l'agronomie et la botanique, sans que le progiciel ne propose ce rapprochement. L'appariement peut être affranchi des catégories informatiques entre les mains de conseillers qui ont accumulé de l'expérience, entendue ici comme le « *stock de configurations que [le conseiller] a mémorisé, au fur et à mesure des incidents qu'il a eu à corriger* »³. Ce phénomène est prégnant dans l'*Arbeitsagentur* essentiellement, où l'ancienneté est supérieure (encadré 10). Les catégories y jouent un rôle moins important sur les trajectoires d'emploi.

Encadré 10 : Des conseillers plus expérimentés à l'*Arbeitsagentur*

La socialisation professionnelle est une variable forte qui explique le nombre d'opérations d'équivalence tentées par les conseillers avant de se résoudre, éventuellement, à dégrader les propriétés d'emploi des chômeurs⁴. D'abord, la formation initiale ou continue est bien plus encadrée en Allemagne avec les écoles spécifiques d'enseignement du placement rattachées à l'Agence, par lesquelles passe la majorité des conseillers de l'*Arbeitsagentur*, et une proportion plus faible au *Jobcenter*, puisque la moitié des effectifs proviennent de services publics réorganisés ou d'effectifs communaux.

L'ancienneté en poste distribue aussi le volume de savoir économique⁵. Les résultats des questionnaires montrent un âge médian inférieur à l'âge moyen en France, et une disposition inverse du côté allemand, ce qui accrédite l'observation qualitative d'un turn-over plus

¹ Lucien KARPIK, *L'économie des singularités*, Gallimard, 2007.

² Entretien de suivi, Günther, manager social *Arbeitsagentur*, Sarre, 12/11/2015.

³ Nicolas DODIER, « Les arènes de l'habileté technique », in *Les Objets dans l'action : de la maison au laboratoire*, Paris, Éditions de l'EHESS, Raisons pratiques, pp. 115-139.

⁴ Claude DUBAR, *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991.

⁵ Comme l'a montré en mission locale Léa LIMA, « Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes », *Sociologie du travail*, 2014, n° 56, pp. 161-181.

important en France qu'en Allemagne. En outre, les conseillers sont en moyenne en poste depuis 14 ans à l'*Arbeitsagentur*, et 12 ans au *Jobcenter*, ce qui est bien supérieur aux 8 ans d'ancienneté moyenne dans les deux agences de Pôle emploi.

En outre, les conseillers n'ont pas à fixer le poids relatif de chaque propriété d'emploi – déterminer en pourcentage le poids alloués aux différents critères de recherche¹. Ils ne décident pas l'importance du temps d'emploi par rapport à la distance géographique ou l'importance du temps d'emploi par rapport au type de contrat. Ces rapports sont cristallisés dans la machine. Ils évincent la charge morale associée à la construction de chaînes d'équivalence : il suffit de sélectionner parmi les critères disponibles pour produire des listes d'emplois sensément adaptés au profil de la personne. Ainsi, généralement, la configuration relationnelle et l'ordre social de l'emploi préexistent aux valeurs du conseiller.

À partir de la liste d'offres produite par le progiciel, les conseillers discutent des mises en relation ou bien interprètent les résultats comme l'indice d'une révision nécessaire des critères de recherche. Cette dernière opération apparaît lorsque peu d'offres sont disponibles ou qu'à l'inverse leur nombre est bien trop important pour choisir en une dizaine de minutes. La mise en relation fait parfois « *découvrir des facettes inconnues de lui-même* »² à l'utilisateur convoqué, en le reliant à des activités dont il méconnaît parfois l'existence. Dans le cas suivant, le conseiller accueille un chômeur qui recherche un emploi de couvreur de toits. À la fin de l'entretien, il va pourtant rechercher sur internet les pratiques professionnelles d'un couvreur de toits, en réalisant qu'il ignore tout de cette profession. Ainsi, il est capable d'assurer une recherche d'emploi par le biais du progiciel sans connaître la profession concernée.

Entretien de suivi, Gerhard, ingénieur de rendement, Jobcenter, Sarre, 16/12/2015

« CONSEILLER – *Bien. On a donc dit, couvreur... de toits [Dachdecker], vous cherchez un emploi. Si possible dans la banlieue de Sarrebruck. Si possible CDI [coche la case], et on élimine les Minijobs pour cette première recherche (sans le mentionner, il inclut également « offres émises dans les derniers 7 jours »).*

USAGER – *Oui, parfait.*

CONSEILLER – *Alors... [clique sur « lancer la recherche ». 9 offres sont proposées. 1 correspond à 100 %, il s'agit d'un emploi en CDI de couvreur de toit. Les 3 suivantes sont à égalité, autour de 80 % : l'une est un couvreur de toit en CDD, l'autre un couvreur de toit en CDI hors du périmètre de la ville, l'autre un couvreur de toit en CDI dont l'offre date de plus de 3 semaines] Bon, je pense que la première, on peut la regarder, elle matche complètement. C'est poser de la tôle sur les toits des nouvelles usines agroalimentaire, là, qui fournissent Lidl. Ensuite, les autres, c'est plus compliqué... en fait, ça dépend comme on préfère. Enfin, vous, vous préférez quoi. Chacune... elle correspond pas exactement.*

¹ Ils pourraient à condition d'entrer dans une page spéciale du logiciel, dans chaque pays, qui supprime les pondérations fixes et permet de les recomposer. Mais aucune situation semblable n'a été observée.

² Sophie DIVAY, *L'aide à la recherche d'emploi. Des conseils pour sauver la face*, Paris, L'Harmattan, 1996.

Vous avez, celle qui dure un temps limité, vous en avez une... pourquoi elle est pas à 100 % elle... ah oui, c'est un peu plus loin, moi je vous conseille d'éviter les offres trop loin pour des boulots fatigants physiquement en plus... et la dernière, elle est un peu ancienne. Je pense que toutes, elles sont assez proches quand même de ce que vous voulez faire. (...)

CHERCHEUR – *Et donc toi, tu connais tout ce qui est couvreur de toits ?*

CONSEILLER – *Non non. On est réparti selon des groupes d'emploi, c'est sûr, histoire de connaître un peu ce qu'on raconte. Mais là, couvreur de toits, moi je ne sais même pas comment on fait ce travail ».*

Les conseillers disposent d'un outil particulier sur lequel ils appuient parfois leurs raisonnements : le progiciel Rome en France et la classification des métiers (*Klassifikation der Berufe*) en Allemagne. Ces deux bases de codage transversal des données permettent des mises en relation en-dehors des critères d'appariement. Les offres collectées sont en effet inscrites dans le logiciel national, qui enregistre les emplois via une nomenclature qui lui est propre (une lettre et quatre chiffres). Il rend un ensemble d'activités commensurables, grâce à son langage générique qui s'affranchit du vocabulaire spécifique des métiers. Une fiche Rome regroupe ainsi différentes professions définies par des compétences et des proximités avec d'autres fiches Rome. Ce progiciel tente d'identifier les activités propres à chaque métier par opposition à ce qu'accomplissent les autres et de construire ainsi un marché national des professions fondé sur les tâches productives. Révisée en 2011, la classification des métiers distingue les offres d'emploi selon le métier auquel elles sont rattachées, dans une logique symbolique plus que de compétences.

Encadré 11 : Classement des métiers et ordre social (1816-2017)

Chaque mode d'appariement implique une représentation de l'ordre social. Toute mise en équivalence d'emplois et d'individus ou d'offre et de demande de travail, mobilise des catégories de perception, d'agrégation et de subdivision des objets pour les rapprocher.

La première classification encyclopédique des offres et des demandes à des fins d'appariement apparaît au début du XIX^e siècle en France. Elle repose alors sur une nomenclature à partir du matériau de travail. Le projet d'administration générale de placement dans tout le royaume de France repose en 1816 sur une nomenclature de mise en équivalence des « employés, dames de compagnes, ouvriers de tous genres et domestiques des deux sexes ». Afin de mettre en relation des offres et des demandes de manière industrielle, des catégories sont construites pour les inscrire dans des rapports de commensurabilité *a priori*. Des « règnes » sont distingués, selon l'objet du travail humain. Le règne minéral, le règne végétal, le règne animal, les sciences, beaux-arts et commerce mixte ainsi que les dames de compagnie constituent des catégories associées à une lettre, et ensuite divisées en plusieurs sous-catégories professionnelles par lettre alphabétique, puis par chiffre. Ainsi, l'inscription d'une offre ou d'une demande en catégorie C-A-1 désigne une

activité du règne animal (C) portant sur les peaux et cuirs (A) et plus précisément la profession de tanneur (1)¹.

Un siècle plus tard, en 1927, la nomenclature administrative adoptée à la création de l'Office du Reich pour le placement introduit un raisonnement par branche professionnelle, proche des codages indigènes des employeurs et des syndicats dans le cadre de la négociation collective. Les bureaux de placement publics allemands distribuent ainsi les chômeurs entre 28 professions pour les rapprocher des offres d'emploi. Leurs choix potentiels sont restreints dans un espace qui va de la « sylviculture » (1) aux « professions libres » (28).

Des institutions privées proposent des nomenclatures concurrentes. L'APEC française, dans les années 1960, représente le marché à partir des compétences spécifiques des personnes. Elle mobilise cinq caractères. Une lettre (de A à F) désigne la catégorie professionnelle, de technicien à commercial. Les quatre chiffres suivants qualifient la spécialité (50 différentes), les langues parlées (de 1 à 9, chaque chiffre associé à une langue ou une combinaison de langues) et l'âge associé au poste (de 2 à 7 par décennie à partir de 20-30 ans). Ainsi, l'offre ou le chômeur 03033 désigne un emploi ou une recherche d'emploi technico-commercial, spécialisé en mécanique générale, hispanophone et âgé d'entre 30 et 40 ans.

Aujourd'hui, Pôle emploi s'appuie sur un raisonnement qui croise les métiers et leurs compétences. Il repose sur le logiciel Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), initié en 1971 et finalisé en 1976. Ce dernier a été développé sur le modèle de la branche industrielle de la métallurgie. Une succession d'entretiens furent menés avec des représentants des organisations patronales et professionnelles pour définir les fonctions propres de chaque emploi. À partir de ces définitions indigènes, des listes d'emplois furent produites pour couvrir toutes les possibilités d'offres et de demandes, et les rapprocher de manière uniforme dans toutes les agences et dans tout le territoire. Il est revu en 1989, 1993 et 1999 pour l'augmenter des nouveaux emplois qui font régulièrement leur apparition, sans intervenir sur les modalités de croisement². Mais la troisième version du Rome livrée en 2007 révolutionne l'approche : ses initiateurs ambitionnent de faire disparaître toute référence aux métiers, pour conserver uniquement les référentiels de compétences. Il valide et encourage ainsi l'importance prise par la compétence par rapport à la qualification³. Cette dernière version du Rome consiste donc à intermédiaire les individus entre des emplois sur la base unique de leurs savoir-faire plutôt que de leur capital symbolique ou de leur professionnalité.

En Allemagne, le vocabulaire des métiers est conservé pour opérer les appariements. Il n'est pas possible de partir d'un métier pour le croiser, via les compétences qu'il requiert, avec un autre métier. À cette fin, depuis 1975, la *Klassifikation der Berufe* est développée et enrichie. Initialement développée en coopération par l'Office fédéral des statistiques et l'Office fédéral pour l'emploi, elle est reprise en 1988 par l'Office pour l'emploi uniquement, afin de l'adapter à ses besoins d'intermédiation et produire des statistiques mensuelles. Pour inclure les nouveaux métiers apparus et la nouvelle régulation de l'apprentissage, une version modifiée est publiée en 1992. Une nouvelle version, plus proche de la norme internationale des métiers (ISCO-08) est produite en 2010, avec 75 % de correspondance entre les deux nomenclatures. Cette conversion internationale est vue avec scepticisme par les créateurs du logiciel Rome rencontrés, qui défendent l'originalité de leur approche historique face à l'ISCO-08. Le logiciel Rome est divisé 14 « grands domaines » comportant au total 531 « fiches » comme unités de base regroupant 10948 appellations de métiers.

¹ « Agence générale de placement » [1816], Fonds Jubé de La Pérelle (1501-1900), Archives nationales, Paris, cote 140AP/5.

² Marcelle STROOBANTS, « Rome et ses chemins : vers un marché du travail imaginaire », *Lettre d'information - Point d'appui Travail Emploi Formation*, 2002, 2/3, pp. 10-15.

³ Françoise PIOTET, « Métier, classification, statut, compétence : la qualification en débat », *Éducation et sociétés*, 2009, vol. 1, n° 23, pp. 123-137.

Quant à elle, la *Klassifikation* est ventilée en 700 « groupes de métiers » pour 24 000 titres d'occupation.

Ainsi, par exemple, la fiche ROME J1501, « soins d'hygiène, de confort du patient » regroupe les métiers « aide-soignant-e », « aide soignant-e à domicile », « aide-soignant-e en gériatrie », « aide-soignant-e en puériculture », « aide-soignant-e hospitalière ». Ces 5 métiers partagent 9 activités (information du patient, surveillance de son état, mesure de ses paramètres vitaux, soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention, distribution des repas...), 8 compétences (techniques de manipulation, nursing, règles d'hygiène et d'asepsie, éléments de base en diététique...), le même environnement de travail (structures médicales, à domicile, et résidence de personnes âgées), les mêmes conditions d'exercice (au domicile, travail de nuit). La fiche J1501 est proche des fiches K1301 (accompagnement médicosocial), K1302 (assistance auprès d'adultes), K2601 (conduite d'opérations funéraires). Alors que l'occupation n°81302 de la *Klassifikation* comprend « tous les métiers de la santé et des soins qui nécessitent des connaissances professionnelles » listées. Elle crée un rapport d'équivalence entre les métiers « d'aide-soignant-e », « d'aide-soignant-e pour enfants », « d'infirmier-e », « d'infirmier-e pour enfants », et précise en revanche les professions exclues de l'occupation n°81302. Il s'agit par exemple d'« auxiliaire médical-e (n°81102) », d'« assistant-e de soins en gérontologie (n°82102) » ou encore « aide familial (n°83143) ».

Ce système de mise en relation donne à l'informatique le rôle principal : la machine produit une liste pondérée d'offres en fonction des critères de recherches saisis, avec des scores d'appariement calculés, qui donnent une apparence arithmétique à l'opération. La configuration relationnelle entre propriétés d'emploi préexiste aux valeurs des conseillers. Ils sont ainsi déchargés de tout jugement ou hiérarchisation des offres par rapport aux demandes des chômeurs, puisque l'instrument produit une liste selon des codes stabilisés en amont, sur lesquels ni les chômeurs ni les conseillers n'ont de prise. L'image suivante restitue l'apparence de la liste d'offres appariables, après la saisie d'une recherche de « vendeur/se en chaussures », dans une commune riveraine du site observé, à temps plein, en CDI, et en excluant les *Minijobs*.

Illustration 7 : Appariement (*Jobbörse*, copie d'écran)

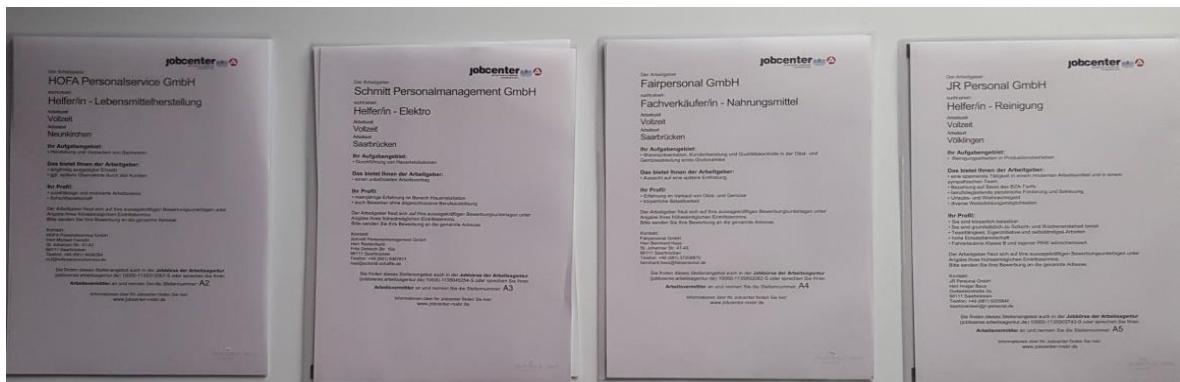
Übereinstimmung ▲▼	Titel des Stellenangebots	Datum der Veröffentlichung ▲▼	Arbeitgeber	Arbeitsort ▲▼	Entfernung zum Arbeitsort in km ▲▼	Beginn ▲▼
■■■■■	Marktleiter (m/w) (Einzelhandelskaufmann/-frau)	12.02.2018	PPP Panke Personalconsulting GmbH & Co. KG	Trier	35	sofort

Cette offre est estimée à un degré de proximité de 3 sur 5 (premier curseur de gauche, *Übereinstimmung*). En effet, le métier est considéré comme totalement correspondant (direction de filiale et vente directe sont ici assimilés à vente de chaussures, en tant que professions de vente), ainsi que le temps d'emploi et le contrat. Toutefois, le lieu de travail est à Trèves, en Rhénanie-Palatinat, à 35 kilomètres de l'endroit recherché. Aussi la correspondance n'est-elle

que de 1/5. À partir de ces données, le progiciel effectue une pondération et propose une évaluation de l'offre à hauteur de 3/5¹.

Les intermédiaires publics de l'emploi des deux pays imposent ainsi une manière de formater les offres. Ils sélectionnent certains critères, pondèrent leur importance relative, et choisissent parmi les langages disponibles et concurrents pour décrire le marché du travail, entre le vocabulaire des métiers, des titres, des positions, des activités ou des interfaces. Chacun de ces vocabulaires reflète un ordre social particulier, où la valeur provient respectivement de rites professionnels, de statuts juridiquement garantis, de situations hiérarchiques, de pratiques concrètes ou de rapports interpersonnels². La mise en équivalence d'offres et de demandes par les agences pour l'emploi s'est ainsi appuyée sur différents supports techniques au cours du XX^e siècle, afin de construire un marché du travail. Si les formes les plus anciennes de mise en relation subsistent toujours au sein des agences pour l'emploi (comme l'affichage direct d'offres sur panneau), elles sont généralement produites à partir des progiciels d'intermédiation. Elles utilisent les mêmes catégories que les offres en ligne.

Illustration 8 : Panneau d'affichage d'offres d'emploi, Jobcenter (01/12/2015)



Les demandeurs d'emploi français et allemand, à choix équivalent, doivent formuler leurs préférences dans des termes différents. Dit autrement, un même choix se décline de manière différente selon le système d'appariement en vigueur ; et tout système d'appariement ne permet pas aux acteurs de rechercher les mêmes types d'emploi. L'accès à un critère donné n'est pas une chose évidente, car il dépend à la fois de sa présence contingente et de la manière dont le critère est formulé dans le progiciel. Cela induit une dimension normative, via la production

¹ Les pourcentages sont traduits à destination des utilisateurs sur une échelle de 1 à 5. En l'occurrence, si l'on sélectionne le score pour des détails, nous apercevons un score de 60 %.

² Emmanuelle MARCHAL, *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, EHESS, Cas de figure, 2015, pp. 142-144.

d'une taxinomie¹. Les listes d'emplois à appairer dépendent intégralement de la représentation du marché de l'emploi incorporée dans les progiciels. Par ce biais, les progiciels préfigurent le parcours des demandeurs d'emploi, y compris leur parcours temporel, qui fait l'objet de deux saisies différentes. En France, le temps d'emploi est formulé de manière numérique, tandis qu'il est saisi de manière nominale en Allemagne.

2) Temps numérique et temps nominal : comment exprimer ses choix ?

Chaque système propose aux utilisateurs du progiciel d'exprimer leurs souhaits temporels. À cet égard, la durée d'emploi n'est qu'une des multiples dimensions des temporalités. Ces dernières regroupent en effet différents contenus : une durée, mais aussi un rythme ou une structure horaire². Ces derniers sont articulés au niveau individuel par les acteurs, qui ont des souhaits de durée, de rythme ou d'horaires, lesquels composent des « équations temporelles »³. Or, la manière de saisir le temps d'emploi est radicalement distincte, selon qu'un demandeur d'emploi soit inscrit à Pôle emploi, d'une part ou à l'*Arbeitsagentur* ou au *Jobcenter*, d'autre part. Il est décliné selon deux représentations différentes sur les terrains étudiés : une échelle numérique en France, une échelle nominale en Allemagne.

La métrique temporelle d'usage à Pôle emploi s'exprime par une saisie libre, en chiffres ou en nombres. Il s'agit donc d'une échelle numérique, qui appréhende le temps à partir de sa durée : un nombre d'heures exercées dans un intervalle donné, en l'occurrence la semaine. Ou bien la personne recherche une quantité horaire précise, par exemple 35 heures ou bien elle formule une fourchette horaire avec un plancher et un plafond, par exemple entre 15 et 25 heures (image 4). Cette échelle impose aux utilisateurs de développer une réflexion analogique, en terme d'addition ou de soustraction d'offres selon le périmètre retenu. Les emplois sont appariés et jugés à l'aune d'un étalon numérique, selon que le temps d'emploi corresponde, soit trop bas ou trop élevé. La stabilisation d'une équation temporelle dépend des réponses à deux questions-types : combien de temps ou quel plancher horaire ?

¹ Geoffrey C. BOWKER et Susan Leigh STAR, *Sorting Things out. Classification and its Consequences*, Cambridge, The MIT Press, 1999.

² William GROSSIN, *Le travail et le temps : horaires, durées, rythmes*, op. cit.

³ William GROSSIN, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, op. cit.

Entretien d'inscription, Charlotte, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 30/06/2014

« CONSEILLÈRE – *Vous acceptez de travailler en CDD ?*

USAGER – *Oui.*

CONSEILLÈRE – *Sans plancher de durée ?*

USAGER – *Non.*

CONSEILLÈRE – *Votre salaire minimum ?*

USAGER – *J'avais 1450€ là. »*

Un chômeur arrive dans l'agence pour une première inscription. Il travaillait comme chauffagiste en contrat à durée déterminée, arrivé à terme. Aussi la conseillère construit-elle avec lui un profil de recherche, à partir de ses souhaits. Elle lui pose des questions successives pour qualifier ses choix. La première concerne le contrat de travail souhaité, avec une question tournée vers l'ouverture aux contrats précaires (plutôt que de retranchement dans l'espace des CDI, par exemple). Elle en vient au temps d'emploi en interrogeant à propos du « plancher de durée », c'est-à-dire du nombre minimal d'heures acceptables. Certains de ses collègues interrogent sous la forme d'une fourchette (« entre combien et combien ? »), d'autres encore sous la forme d'un volume (« combien d'heures ? »).

Illustration 9 : Échelle numérique des temps (copie d'écran, Pôle emploi)

Les acteurs ont à leur disposition deux cases (valeur minimum / valeur maximum) pour lancer un appariement prenant en compte le « nombre d'heures par semaine » désiré.

Contrat

Type de contrat

+ Ajouter un contrat

Salaire à €

Qualification

Nombre d'heures par semaine à h

Le temps nominal, d'usage en *Arbeitsagentur* et en *Jobcenter*, repose quant à lui sur une liste de substantifs fermée. L'*Arbeitsagentur* distingue dix qualifications temporelles différentes parmi lesquelles cliquer (avec un possible cumul). Le demandeur d'emploi peut retenir en horaire d'emploi hebdomadaire « temps plein » ou quatre catégories de temps partiels (« flexible », « matin », « après-midi », « soir »). Par ailleurs, des critères non-hebdomadaires sont également disponibles : « télétravail », « travail de nuit », « travail posté », « temps partiel

– posté ». Au lieu de mesurer des heures, ils les répartissent, en mobilisant des catégories temporelles déterminées *a priori*. Ces dernières mêlent les espaces (« télétravail »), les périodes (« travail de nuit »), les durées (« temps plein » et les différentes formes de temps partiel proposées) et les rythmes (« travail posté »). Le temps d’emploi est construit en sélectionnant certaines occurrences, et les offres d’emploi sont codées selon leur correspondance éventuelle aux différents substantifs.

Illustration 10 : Échelle nominale des temps (copie d’écran, *Arbeitsagentur/Jobcenter*)

Les acteurs ont à leur disposition dix cases, chacune correspondant à une catégorie nominale du temps. Ils peuvent en sélectionner autant qu’ils le souhaitent pour lancer l’appariement. Les offres sont associées à une ou plusieurs catégories nominales de correspondance. De haut en bas : « temps plein », « Temps partiel – flexible », « Temps partiel – posté », « Temps partiel – matin », « Temps partiel – après-midi », « Temps partiel – soir », « Travail posté », « Travail de nuit », « Travail de week-end », « Travail à domicile / Télétravail ».

- Weitere Suchkriterien

Führungsverantwortung ▼

Beginn der Tätigkeit
(TT.MM.JJJJ)

Arbeitszeit

- Vollzeit
- Teilzeit - flexibel
- Teilzeit - Schicht
- Teilzeit - Vormittag
- Teilzeit - Nachmittag
- Teilzeit - Abend
- Schicht
- Nachtarbeit
- Wochenende
- Heimarbeit / Telearbeit

Ces échelles distribuent inégalement aux publics le pouvoir de décider de leur temps d’emploi. La recherche d’une certaine durée horaire est une pratique simple et courante à Pôle emploi (« *je cherche du travail comme coiffeuse, à 35 heures par semaine* »¹). Les planchers et les plafonds horaires permettent de circonscrire un périmètre horaire hebdomadaire, de

¹ Entretien de suivi, Titouan, retranscrit, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/04/2014.

quelques heures à quelques dizaines d'heures d'amplitude, en passant par un montant strict. Pour les demandeurs d'emploi allemands, le contrôle des durées est plus complexe, puisque les catégories de « temps partiel » et de « temps plein » correspondent à des volumes horaires fixés par autrui. En outre, contrairement aux données chiffrées qui sont comprises de la même manière par l'ensemble des acteurs, les catégories de « temps partiel » et de « temps plein » en Allemagne ne sont pas formalisées par la loi. Elles dépendent dans chaque secteur d'accords et de conventions collectives. Ainsi, la durée échappe aux demandeurs d'emploi d'Allemagne lors d'un appariement, à l'unique exception des *Minijobs*¹. Ces derniers, forme très atypique d'emploi, font l'objet d'une sélection spécifique qui permet de les inclure ou les exclure.

La seconde dimension du temps, les horaires, échappe complètement aux souhaits des demandeurs d'emploi en France. La formulation du temps en quantités ne permet pas d'approcher cette dimension de la qualité d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi inscrits en Allemagne, les horaires sont indirectement atteignables, mais uniquement pour les salariés à temps partiel. La forme du temps plein, comme le nombre de jours travaillés et la répartition des heures entre ces jours, ne fait pas l'objet d'une catégorie mobilisable. Pour les salariés à temps partiel, une tripartition entre « matin », « après-midi » et « soir » leur permet d'exprimer leur disponibilité. La catégorie supplémentaire de « nuit » ouvre une dernière dimension de recherche d'emploi par horaires.

Le contrôle des temporalités rythmiques est plus complexe. En effet, un individu qui désire exclure les offres matinales de ses souhaits, fait face à des difficultés. À Pôle emploi, il ne peut pas convertir ce souhait en recherche. Dans l'échelle nominale, la difficulté n'est que moins apparente, puisque ce système fonctionne par agrégation. On ne peut pas y exclure un type d'offre particulier, par exemple les offres qui comportent la mention « temps partiel – matin ». Il est uniquement possible de sélectionner les offres que l'on souhaite. Mais l'exclusion de certains critères temporels et la sélection d'autres repose sur une prémisse forte, celle de l'exclusivité mutuelle des temps. Cette condition n'est pas toujours réalisée. En effet, la recherche par agrégation accorde la même valeur à chaque critère. Une recherche d'emploi avec sélection de « temps plein - flexible » et « temps plein - matin » affiche ainsi l'ensemble des offres comportant l'un ou l'autre des critères. Le pouvoir de filtrage est donc bien moins fort qu'avec une échelle numérique.

¹ Contrat à bas salaire, maximum de 450€ mensuels, quelle que soit l'amplitude horaire et la durée du contrat. Le salarié ne cotise ni pour la retraite, ni pour l'assurance-chômage (et donc ne s'ouvre aucun droit à la pension ou à une indemnisation-chômage).

Tableau 26 : Synthèse des deux échelles de mesure des temps

	Échelle numérique (Pôle emploi, France)	Échelle nominale (<i>Arbeitsagentur & Jobcenter, Allemagne</i>)
Catégories de tri des offres	Nombre d'heures par semaine, de Xh à Xh (plafond 99h).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Temps plein, ➤ Temps partiel – matin, ➤ Temps partiel – après-midi, ➤ Temps partiel – soir, ➤ Temps partiel – flexible, ➤ Temps partiel – posté, ➤ Travail de nuit, ➤ Travail du week-end ➤ Travail à domicile / télétravail, ➤ Travail posté.

À titre d'exemple, nous simulons un appariement avec le progiciel en ligne de la *Jobbörse*, sans précision de secteur ou de métier, en Sarre. Nous recherchons un emploi à temps partiel, le matin (*Vormittag*) et l'après-midi (*Nachmittag*). Après saisie des critères, toutes les offres comportant l'un ou l'autre apparaissent. Dont, logiquement des offres l'après-midi *et* le soir, ainsi que des offres le matin *et* le soir. Les images suivantes l'illustrent (images 6-7-8). La figure A montre le codage d'une recherche d'emploi à temps partiel matin et après-midi. La figure B reproduit la liste d'appariement d'emplois. Finalement, la figure C observe de plus près la troisième offre de la liste, qui consiste en un emploi à temps partiel après-midi et soir.

Illustration 11 : Copies d'écran d'un appariement

Figure A : première étape, sélection d'un « temps partiel matin » et « temps partiel après-midi » pour la simulation.

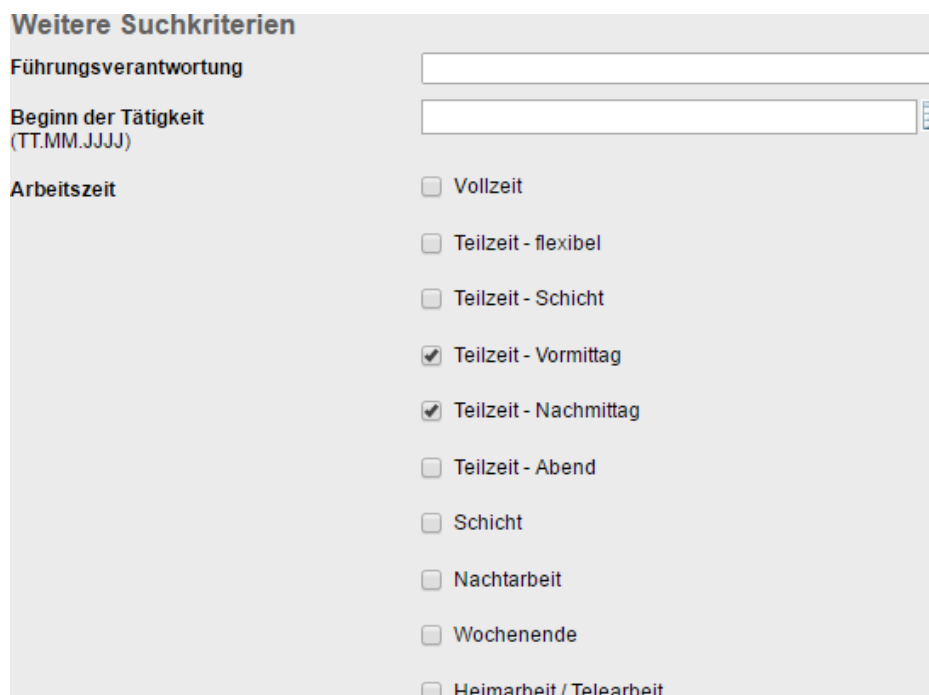


Figure B : seconde étape, observation de la liste des offres proposées par le progiciel après le lancement d'un appariement ne comportant pour seuls critères que le temps d'emploi (partiel – matin et partiel – après-midi). À gauche, le degré de correspondance (ici 5/5 pour ces 7 premières offres).

1-10 von 200 Suchergebnissen An

Übereinstimmung	Titel des Stellenangebots	Datum der Veröffentlichung	Arbeitgeber	Arbeitsort
	Medizinische/r Fachangestellte/r - vormittags (Medizinische/r Fachangestellte/r)	30.12.2016	Dr. med. H. Gilbert König Arzt für Allgemeinmedizin Weitere Angebote >	66111 Saarbrücken
	AltenpflegerIn, Gesundheits-& KrankenpflegerIn in VZ, TZ (Altenpfleger/in)	30.12.2016	 BliesMed Seniorenbetreuungs-GmbH Seniorenzentrum Haus am Berg Weitere Angebote >	66440 Blieskastel
	Küchenhilfe (m/w) in Teilzeit gesucht! (Helfer/in - Küche)	29.12.2016	CMB GmbH	66538 Neunkirchen, Saar
	Empfangskraft Hotel Ibis Saarbrücken (Teilzeit) (Hotelfachmann/-frau)	29.12.2016	Hotel Ibis Inh. Privotel Hotelbetriebs- GmbH	66117 Saarbrücken
	Personalsachbearbeiter/in bei Firma Schröder in SB Teilzeit (Steuerfachangestellte/r)	28.12.2016	Schroeder Fleischwarenfabrik GmbH & Co KG	66121 Saarbrücken
	Köchin/Koch *Teilzeit-nachmittags/abends* ab 16.00 Uhr (Koch/Köchin)	28.12.2016	Jugendherberge Dreisbach	66693 Mettlach
	Kaufhausdetektiv m/w (VZ/TZ) (Warenhausdetektiv/in)	28.12.2016	SEROS Security International GmbH Weitere Angebote >	66538 Neunkirchen, Saar

Figure C : dernière étape, consultation de la 3^e offre hiérarchisée par le progiciel. Elle indique :

Temps d'emploi : temps partiel – après-midi, temps partiel – soir, temps partiel – flexible.
Éventuellement possible comme *Minijob* !

Rémunération et compléments : 8,84€ + pourboire

L'offre n'applique pas de convention collective.

Konditionen des Stellenangebots

Arbeitszeit	Teilzeit - Nachmittag, Teilzeit - Abend, Teilzeit - flexibel evtl. auch als Minijob möglich!
Vergütung und Zusatzleistungen	8,84€ + Trinkgeld Bei der Besetzung des Stellenangebotes findet kein Tarifvertrag Anwendung

Anforderungen an den Bewerber

Kontaktdaten

Cette superposition possible de catégories dans une même offre brouille à la fois les souhaits des demandeurs d'emploi et également le ciblage des offres par les conseillers. Quatre conseillers font part de leurs réticences vis-à-vis de cette instrumentation du temps. Ils rechignent à l'employer, face à l'empilement qu'elle génère entre catégories nominales. En effet, de nombreuses offres comportent plusieurs catégories, parfois contradictoires entre elles (« temps partiel – matin » et « temps plein », par exemple).

Tableau 27 : Offres multicodées en échelle nominale allemande

Parfois, des offres comportent des mentions antinomiques.

Critères	Nombre d'offres stockées (N=800)
Aucun	56 (7 %)
Temps partiel	176 (22 %)
Temps plein	344 (43 %)
Temps plein + temps partiels	168 (21 %)
Temps partiel « flexible » + autre temps partiel (matin, après-midi, soir)	64 (8 %)

Michael, conseiller en *Jobcenter*, a même intégralement cessé de mobiliser ce référentiel lors des entretiens qu'il accomplit. Son affectation en *Jobcenter* lui confère cette faculté de renoncer à la phase des horaires de travail, ce qui est plus compliqué pour ses collègues de l'*Arbeitsagentur*, qui ont un devoir légal de prendre en compte les souhaits des demandeurs d'emploi, contrairement à lui. Plus le droit est coercitif vis-à-vis des demandeurs d'emploi, plus les agents disposent d'une latitude de contournement des instruments sans s'exposer juridiquement.

Discussion avant entretien, Michael, ingénieur de rendement, Jobcenter, Sarre, 22/12/2015

« CHERCHEUR – Tu n'utilises pas la case du temps d'emploi quand tu cherches des emplois ?
 CONSEILLER – C'est... c'est pas terrible avec le temps d'emploi. Si j'écris « temps partiel - après-midi », alors plein de postes avec « temps partiel - flexible », « après-midi ET soir » sortent aussi. Alors j'écris juste la qualification et pas de métier. Mais jamais le temps d'emploi, c'est insupportable, ça nous mélange tout. Donc bon, pour que ce soit plus pratique, j'évite de poser la question du temps d'emploi durant l'entretien. Avec le SGBII ».

Interrogé sur sa pratique d'entretien, après deux rendez-vous au cours desquels il n'a pas saisi de temps d'emploi au moment de l'intermédiation (ce qui ne trie pas les emplois selon ce critère, et reporte la correspondance sur d'autres critères), Michael témoigne de son scepticisme. La multiplicité des catégories associées à chaque offre rend le travail de tri éprouvant, alors qu'il souhaiterait rejeter certaines offres, ici les offres qui n'affichent pas uniquement « temps partiel – après-midi ». Michael renonce donc à la mobilisation du temps d'emploi, et « évite » cette question durant les entretiens. Il mentionne le code social II (SGBII), qui impose aux chômeurs de longue durée l'acceptation de n'importe quelle offre d'emploi à hauteur de leurs facultés physiques et mentales, afin de justifier en droit sa pratique ordinaire.

Ces processus différents dessinent deux panoramas temporels (ou *timescapes*¹) standardisés du marché de l'emploi, propre à chaque institution nationale. Le raisonnement numérique français et le raisonnement nominal allemand divergent dans leur mobilisation et dans leurs conséquences. Ainsi, l'automatisation du placement comporte une dimension fortement normative, et traduit des souhaits analogues en résultats différents selon le pays de l'intermédiation.

B - La domination langagière

Le langage informatique n'est pas qu'un outil de coordination, mais également une ressource dans les rapports de domination. En tant qu'infrastructure relationnelle et écologique, il agglomère des acteurs issus d'univers différents qui ne se connaissent pas, et pour lesquels l'appariement a une signification différente² : outil de travail pour les conseillers, occasion d'embauches pour les chômeurs ou les employeurs, constitution effective d'un marché national de l'emploi pour les autorités publiques, moyen de maintenir une position centrale et dominante pour les directions centrales des agences... Tous ces acteurs tentent de faire valoir leurs propres souhaits temporels, parfois contradictoires. La résolution heureuse ou le dénouement tragique de ces contradictions dépend notamment des langages institutionnels, qui distribuent des ressources différentes aux différents acteurs et configurent des rapports de domination différents d'un pays à l'autre.

Nous adoptons d'abord une perspective wébérienne d'autorité formelle dans laquelle une personne en domine une autre si elle lui impose d'accomplir une action donnée ou d'obéir à une consigne³. Cette perspective s'applique aux interactions entre chômeurs et conseillers, lorsque l'instrument renforce le rapport de domination sur certains chômeurs aux modalités désajustées. Mais les observations de terrain rappellent qu'il y a aussi de la domination sans que dominants et dominés ne se rencontrent directement. D'autres assujettissements sont justement visibles à l'effort qu'accomplissent des acteurs pour ne pas interagir avec d'autres ou

¹ Barbara ADAM, Jenny HOCKEY, Paul THOMPSON et Rosalind EDWARDS, « Researching Lives Through Time: Time, Generation and Life Stories », *Timescapes Working Paper Series*, 2008, n° 1, Economic & Social Research Council.

² Susan Leigh STAR, « The Ethnography of Infrastructure », *op. cit.*

³ Max WEBER, *Économie et société*, *op. cit.*, p. 95.

parer une confrontation directe. Ces formes de domination, configurées par les langages d'intermédiation, mettent aux prises les chômeurs et les employeurs.

L'enquête met donc à jour deux relations déterminantes dans les agences pour l'emploi. La première relation est entre les chômeurs et les conseillers à l'emploi. Le pouvoir des conseillers pour dicter les temporalités des chômeurs s'accroît en proportion du désajustement entre les formulations des chômeurs et celles du progiciel (1). Une seconde relation, moins apparente, observée uniquement par les propos tenus en entretien par les chômeurs qui en ont fait l'expérience, unit ces derniers aux employeurs. En effet, l'échelle nominale de temps d'emploi renforce la latitude d'interprétation des employeurs, et dédouble l'espace de négociation en rajoutant une nouvelle épreuve ultérieure au demandeur d'emploi qui valide une interaction (2).

1) Le pouvoir de traduire

La construction d'une recherche d'emploi sur ordinateur induit automatiquement une asymétrie entre conseillers et demandeurs d'emploi. Les modalités de filtrage des offres sont saisies par les conseillers après la négociation, mais elles dépendent de leur geste sur une machine dont ils disposent à la fois du monopole physique (elle n'est généralement pas accessible aux demandeurs d'emploi, qui devraient tendre leurs bras au-dessus de la table en se levant pour atteindre le clavier) et du monopole légitime (interdiction aux demandeurs de la manipuler). La médiation informatique confère aux conseillers une capacité particulière à contrôler l'interaction, notamment pour les plus interventionnistes, managers sociaux ou ingénieurs de rendement. Ils choisissent librement la partie des discours tenus par les chômeurs qu'ils reportent dans le progiciel. Ils décident aussi ce qui est visible ou non par les demandeurs d'emploi, selon l'angle de rotation de l'écran. Le progiciel est en ce sens un « artefact interactionnel »¹.

Le degré de domination exercé par les conseillers est directement indexé sur le degré de désajustement entre les souhaits des publics et la cristallisation modale de l'instrument. En effet, le dialogue est une condition fondamentale de maintien et de reconduction des règles d'une

¹ Michel DE FORNEL, « Le cadre interactionnel de l'échange visiophonique », *Réseaux*, 1994, vol. 12, n° 64, pp. 107-132.

organisation, mais il est parfois inégal¹. Plus les publics éprouvent des difficultés d'expression de leurs souhaits, plus les conseillers exercent une domination « en vertu d'une autorité »², qui découle de leur pouvoir de qualification, d'interprétation et de traduction des situations, qu'ils enregistrent ensuite dans les conclusions d'entretien, à destination de leurs pairs. La domination dépend à la fois d'une distance au langage, et d'une distance à la grammaire institutionnelle.

Les modalités sont donc un attribut de pouvoir au niveau des guichets. Ce faisant, les conseillers participent aussi à l'acceptabilité des progiciels chez les chômeurs, en jouant un rôle pédagogique ou de traduction vis-à-vis des publics dubitatifs ou hostiles, susceptibles de se détourner de l'instrument suite à des désajustements trop importants entre leur équation temporelle et les modalités disponibles. Ils accomplissent un travail continu, précaire et contradictoire pour maintenir le langage temporel de l'institution³.

En effet, la formulation temporelle de l'instrument n'est ni universelle, ni évidente. De nombreux acteurs ne se retrouvent ni dans l'échelle numérique, ni dans l'échelle nominale ou emploient l'une dans l'institution qui recourt à l'autre. Les échelles sont facteurs d'incompréhension, c'est-à-dire qu'elles empêchent d'interpréter et de répercuter certains segments discursifs⁴. Elles ne correspondent pas toujours aux formulations temporelles employées de part et d'autre du guichet⁵. Ces équivoques rapprochent les entretiens d'accompagnement des polémiques scientifiques, « dialogue[s] où les participants ne se comprennent pas, faute de pouvoir mettre en correspondance les mêmes objets avec les mêmes vocables »⁶. Or, plus les chômeurs accueillis sont éloignés de la formulation temporelle légitime, plus leur équation temporelle est décalée, plus le pouvoir discrétionnaire des conseillers est renforcé et s'exprime.

Entretien de placement, Günther, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 12/11/2015

« CONSEILLER – *Désolé pour le retard* [l'entretien débute 12 minutes après l'horaire de convocation], *la cliente d'avant était... enfin, alors, comment êtes-vous arrivé ici ?*

¹ Anselm STRAUSS, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, op. cit.

² Max WEBER, *La domination*, Paris, La Découverte, Politique & sociétés, 2013.

³ Georges GURVITCH, « La multiplicité des temps sociaux », in *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF.

⁴ Marty LAFOREST et Diane VINCENT, « Incompréhension et malentendu : deux manifestations de la co-construction du sens », *Langues et linguistique*, 1999, n° 25, pp. 111-144.

⁵ Emanuel SCHEGLOFF, « Notes on a Conversational Practice: Formulating Place », in *Studies in Social Interaction*, New York, Free Press, pp. 75-119.

⁶ Krzysztof POMIAN, *L'ordre du temps*, Paris, Gallimard, 1984, p. 341.

USAGER – *Je voulais travailler en 3/4 de temps. À peu près 30 heures. Alors il y a eu une grosse dispute, un ami avocat m'a conseillé de me barrer. Le conseil de surveillance m'a jeté, je bossais sur les softwares, et le boss voulait tout décider, il est horrible.*

CONSEILLER – *Et comment êtes-vous arrivé à une réduction du temps d'emploi ?*

USAGER – *Ma femme est handicapée lourde à 100 %. Maintenant elle va subir une opération.*

CONSEILLER – *Mais comment voyez-vous votre temps d'emploi par rapport à la situation ?*

USAGER – *Actuellement, 0 heure, je dois m'occuper d'elle. Très bientôt, revenir avec un 3/4, donc 30 heures.*

CONSEILLER – *Oui, alors... du coup, on peut mettre « temps partiel flexible » pour correspondre ! Je comprends tout à fait, moi aussi j'ai dû une fois m'arrêter, pour prendre soin de ma femme, vous savez ».*

Le demandeur d'emploi est un ancien cadre dans le secteur informatique d'une entreprise de pneumatiques, dont il a démissionné. Il invoque une « grosse dispute » qui l'a conduit à quitter un patron trop autoritaire, et explique que son souhait, de travailler moins longtemps, est motivé par des problèmes de santé de sa conjointe. Lorsqu'il expose ses souhaits antérieurs de travail à durée réduite, il les formule à la fois en fraction par référence à une norme de temps plein (3/4), et en donnant un exemple numérique à l'appui (30 heures), ce qui définit sa vision du temps plein aux alentours de 40 heures hebdomadaires. Mais ce souhait temporel n'est pas compatible avec les modalités nominales, qui ne peuvent saisir ni les 30 heures ni les 3/4 de temps plein. Aussi le conseiller convertit-il le souhait du demandeur en « temps partiel - flexible ». Cette catégorie comprend à la fois les 30 heures, mais aussi tous les emplois inférieurs en durée.

Le régime temporel du progiciel d'intermédiation n'est pas hégémonique au sein de chaque institution. Toute opération de traduction, surtout si elle est lourde ou a lieu face à une personne qui la comprend mal, confère au conseiller la tâche d'interpréter – ou d'inventer. Cette mission officieuse est alors déployée selon les dispositions sociales des acteurs, selon leurs capacités respectives à convertir les expressions indigènes en formalisation informatisée. Trois cas typiques permettent de montrer les rapports de pouvoir à l'œuvre entre conseillers à l'emploi et chômeurs, autour de la traduction temporelle.

Encadré 12 : Enchevêtrement des échelles temporelles

Différentes formulations temporelles coexistent dans chaque institution. Les acteurs circulent donc entre des scènes hétérogènes, où la palette d'expressions et le cadrage langagier varient du tout au tout. La logique de l'appariement est certes dominante, mais elle ne recouvre pas l'ensemble des autres interactions où les « perdants » de l'appariement parviennent à faire valoir leur langage temporel.

Les usagers de Pôle emploi doivent se positionner selon des catégories temporelles pour développer et actualiser leur Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Ce quasi-contrat qui les lie à l'institution impose des devoirs, notamment d'accepter les offres d'emploi raisonnables dont il détermine le périmètre, selon le niveau de salaire, la formation ou la mobilité géographique¹. Le PPAE « élaboré et actualisé conjointement » d'après les textes

¹ Marc VERICEL, « La loi du 13 février 2008 et la nouvelle réforme de l'organisation du service de l'emploi », *Droit social*, 2008, n° 4, pp. 406-412.

officiels, décrit « la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu »¹. Mais il précise que « si le projet personnalisé d'accès à l'emploi prévoit que le ou les emplois recherchés sont à temps complet, le demandeur d'emploi ne peut être obligé d'accepter un emploi à temps partiel »². Ici, les temps d'emploi sont formulés de manière catégorielle, en durée. Une ligne de séparation est tracée entre les emplois à 35 heures hebdomadaires (ou plus), et les emplois inférieurs, considérés comme du temps partiel. « L'emploi raisonnable » opposable aux chômeurs sous peine de sanctions est déterminé à l'intérieur de l'une ou l'autre des catégories. Ils doivent se situer du côté du temps plein ou du temps partiel. Cela signifie que tout emploi inférieur à 34 heures correspond, en termes horaires, à une offre raisonnable pour un demandeur à la recherche de temps partiel. Ainsi, lors du même entretien d'inscription, des chômeurs sont parfois interrogés suivant la dichotomie « temps plein » et « temps partiel », afin de remplir leur PPAE, puis sont confrontés à une échelle numérique lors de l'intermédiation.

En Allemagne aussi, les chômeurs naviguent entre deux échelles. Si la recherche d'emploi s'effectue au terme d'une réflexion analogique nominale, de nombreuses autres pratiques requièrent de mobiliser l'échelle numérique. L'exercice d'une activité réduite professionnelle en plus du maintien en statut de chômeur dépend du nombre d'heures hebdomadaires exercées, légale en-dessous de 15 heures, impossible à cumuler au-dessus. La déclaration d'activité complémentaire (*Nebenverdienst*) requiert de préciser le montant horaire hebdomadaire exercé. Enfin, les chômeurs ne sont indemnisés qu'au prorata de leur recherche horaire d'emploi, rapportée à leur ancien exercice. Une personne à la recherche d'un emploi à mi-temps, après avoir travaillé à temps plein, ne reçoit que la moitié de l'indemnisation-chômage.

Le premier cas concerne la capacité d'imposition des conseillers due à l'organisation physique de l'entretien. En effet, les deux échelles temporelles distribuent inégalement parmi les conseillers la faculté de réduire *a priori* le champ des possibles lors de l'entretien. L'usage d'une échelle numérique, à Pôle emploi, se prête moins à réduction stricte du périmètre des réponses envisageables, puisque la question est automatiquement formulée de manière ouverte, en interrogeant le demandeur d'emploi sur ses préférences de durée horaire. C'est alors à lui de fournir une réponse, et non de sélectionner parmi différentes hypothèses mentionnées par le conseiller. À l'inverse, avec 10 catégories nominales concurrentes, il est rare que les conseillers d'Allemagne les mentionnent toutes en entretien. Et à moins qu'ils ne tournent volontairement l'écran d'ordinateur, les demandeurs d'emploi ne peuvent se prononcer qu'entre les catégories sélectionnées de manière discrétionnaire par les conseillers. S'ils choisissent de ne pas mentionner les sous-types de temps partiel, par exemple, seuls les chômeurs déjà habitués aux logiques institutionnelles sont en capacité d'intervenir, en mobilisant leur expérience passée. Mais la limitation à 12 mois de la durée d'éligibilité au chômage réduit le nombre « d'anciens », qui basculent rapidement en *Jobcenter*, où les critères de recherche ne peuvent plus être opposés

¹ Article L5411-6-1 du Code du travail.

² Article L5411-6-4 du Code du travail.

aux offres qu'imposent les conseillers. Cette architecture institutionnelle limite la ressource que constitue la connaissance historique des dispositifs.

Le second cas concerne les chômeurs qui ne maîtrisent pas le concept même de temps d'emploi. Pour ces personnes, la question de la traduction ne se pose pas, puisqu'ils échouent à formuler de quelque manière que ce soit leurs souhaits temporels. Il s'agit d'individus éloignés du monde salarial, qui méconnaissent les formes atypiques d'emploi ou qui éprouvent des difficultés linguistiques. Ils jouent le rôle des « personnes fautives » dans l'interaction aux yeux des conseillers, lorsqu'ils produisent des échecs de communication ou agissent de manière inadéquate¹. Cela rappelle à quel point l'interaction de guichet la plus ordinaire repose sur une socialisation à des concepts et à des catégories mobilisés dans les échanges.

Or, ces échecs ont des implications sur les trajectoires professionnelles des individus. Il ne s'agit pas simplement d'échanges langagiers inoffensifs et routiniers, d'interactions rallongées ou d'assurances réparatrices après une violation du répertoire prévu², qui contrarient les acteurs. L'observation répétée montre que certaines incompréhensions ou malentendus conduisent les demandeurs d'emploi à abdiquer face aux conseillers pour leur laisser la pleine décision, ou bien les conseillers à exercer leur pouvoir discrétionnaire face à des populations qui ne comprennent ni les concepts, ni l'enjeu. Ainsi, l'absence d'expression de toute équation temporelle conjuguée à l'ignorance de ce codage provoque une prise en main par les conseillers selon leur jugement porté sur la personne. Cette prise en main est parfois accomplie subrepticement.

Entretien d'inscription, Maude, manageuse sociale, Pôle emploi, Yvelines, 19/05/2014

« CONSEILLÈRE – *Vous cherchez un CDI à temps plein ou partiel ?*

USAGÈRE [son très jeune enfant est sur ses genoux] – *Heu, oui, CDI.*

CONSEILLÈRE – *Oui oui, mais 35 heures ou moins ?*

USAGÈRE – *Je sais pas... quoi...*

CONSEILLÈRE – *En France on travaille 35 heures. Ça vous va, ou vous voulez moins ?*

[L'enfant de la demandeuse se met à éclater de rire, et sa mère concentre son attention sur lui. La conseillère saisit « tout temps » pour le PPAE, sans le mentionner, et passe aux critères suivants]. ».

La demandeuse d'emploi a 25 ans, de nationalité ivoirienne. Elle semble perdue dès le début de l'entretien, hésitante, elle craint de commettre des erreurs en répondant mal. Elle déclare une absence de profession antérieure, mais évoque plus tard dans l'entretien de son « ancien métier », « au pays ». Lors de la finalisation de son PPAE, la conseillère tente de qualifier

¹ Erving GOFFMAN, « La communication en défaut », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1993, vol. 100, pp. 66-72.

² Erving GOFFMAN, *La mise en scène de la vie quotidienne. 2. Les relations en public*, Paris, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1973.

sa recherche temporelle d'emploi au niveau de la durée. Elle l'interroge sur son choix d'emploi « en CDI à temps plein » ou « partiel », ce à quoi la chômeuse répond uniquement en confirmant la forme contractuelle à durée indéterminée. La conseillère la relance deux fois, en traduisant d'abord « temps partiel » en « 35 heures » (sans préciser qu'il s'agit d'un volume hebdomadaire), puis en contextualisant les « 35 heures » comme une norme « en France ». Mais la demandeuse ne se positionne pas, ou pas assez vite, et la conseillère remplit le PPAE en inscrivant toutes les temporalités d'emploi disponibles, dans le doute. Interrogée à la fin de l'entretien, la conseillère explique avoir inscrit « temps plein » « *dans le doute... elle sait pas, donc il faut bien mettre un truc, et puis il faut un peu la dégoûter là, qu'elle aille bosser, et si possible 35 heures dans la semaine, y a que ça pour qu'elle s'y mette, qu'elle comprenne, qu'elle sache faire les choses* ».

Le dernier cas révélateur des capacités discrétionnaires des conseillers concerne l'inversion totale de l'interaction entre appariement et placement. Si l'instrument est censé produire une liste d'offres d'emplois par proximité décroissante avec les critères de recherche, certaines interactions se déroulent dans le sens inverse : selon la liste générée par l'instrument, les critères de recherche d'emploi sont revus (généralement à la baisse, en cas de pénurie d'offres correspondantes). L'observation répétée montre que certains « malaises temporels »¹ (lorsque les temporalités marchandes proposées sont opposées aux temporalités personnelles) conduisent les demandeurs d'emploi à changer leur profil, encouragés en cela par les conseillers.

Lorsque le demandeur d'emploi et le conseiller ne parviennent pas à établir une échelle commune pour négocier le temps d'emploi, alors, au lieu de mettre en jeu la qualification du temps d'emploi par l'instrument, c'est l'instrumentation du temps d'emploi qui met en jeu le temps d'emploi recherché. Les conseillers adoptent ici la figure du modérateur chez Erving Goffman². Ils expriment positivement une issue acceptable, en-deçà des espoirs initiaux du chômeur, mais qui sauve la face des deux protagonistes. Elle déporte le sujet de conversation, des souhaits du chômeur vers l'élaboration d'un compromis formulable dans les modalités d'appariement modélisées par la machine. Le décalage entre le régime temporel d'intermédiation et l'équation temporelle de l'individu engage la capacité des demandeurs d'emploi à orienter la recherche d'emploi lors des entretiens.

(Zone d'entrée, Jan, ingénieur de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 11/11/2015)

« CONSEILLER – *Bonjour ! Alors, d'où est-ce que vous sortez ?*

USAGER – *Ben, je lavais dans des écoles. Le sol et les classes. Mon contrat est fini, donc voilà.*

¹ William GROSSIN, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, op. cit.

² Erving GOFFMAN, « Calmer le jobard. Quelques aspects de l'adaptation à l'échec », in *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris, Éditions de Minuit, pp. 277-300.

CONSEILLER – *Ok. Et vous cherchez à travailler combien d’heures ?*

USAGER – *32, s’il vous plaît.*

CONSEILLER – *Ah, vous cherchez du temps partiel.*

USAGER – *Heu non, non, autour de 32.*

CONSEILLER – *Oui, c’est ce que je dis... en-dessous de l’horaire normal.*

USAGER – *Non mais je vais pas bosser 15 heures par semaine non plus.*

CONSEILLER – *J’ai jamais dit ça !*

USAGER – *Ben si vous me mettez en temps partiel...*

CONSEILLER – *Non mais c’était une expression. Je vais pas vous forcer. Mais bon, vous cherchez moins qu’un temps plein quand même.*

USAGER – *Ben mettez 35, ça fait temps plein ?*

CONSEILLER – *Oui.*

USAGER – *Ok ».*

Un jeune homme d’une trentaine d’années s’inscrit pour la première fois. Au moment de signaler les horaires recherchés, le conseiller s’appuie sur l’échelle numérique. Son interlocuteur le suit, en formulant un volume de 32 heures recherchées. Toutefois, lorsque le conseiller convertit ce montant dans une échelle nominale (« temps partiel » pour lui, en-dessous de 35 heures hebdomadaires), le demandeur d’emploi change d’avis. Il refuse d’être inscrit dans une catégorie aux bords aussi flous que « temps partiel », qu’il situe à un niveau symbolique inférieur dans l’échelle numérique (15 heures par semaine). Il préfère rehausser le nombre d’heures hebdomadaires désirées plutôt que d’être administrativement inscrit comme chercheur d’emploi à temps partiel.

À première vue, les entretiens d’intermédiation se composent d’un ensemble disparate d’interactions négligeables, de monosyllabes hésitants et de choix insignifiants. Mais en dernière instance, ces interactions langagières banales ou dérisoires modifient directement le périmètre des emplois avec lesquels les chômeurs peuvent être mis en relation, et, partant, leur avenir professionnel. Lors de ces malaises temporels ou de ces incompréhensions, l’activité de traduction des conseillers devient déterminante, d’autant plus que les chômeurs en face d’eux sont dans une position dominée au point de vue bureaucratique ou culturel. Le codage et son adéquation avec les schémas temporels des chômeurs modulent donc la capacité des conseillers à co-construire le marché du travail. Ils influencent les trajectoires des individus accompagnés.

2) La domination des employeurs

L’instrumentation du temps d’emploi détermine le lieu et les modalités de négociation des temporalités. Elle condense ainsi une théorie implicite du marché du travail et du rapport entre gouvernants et gouvernés, puisqu’elle alloue les savoirs, les lieux de décision et les obligations de manière différente entre acteurs et entre pays. Cet agencement dessine « l’espace

dans lequel cette domination doit s'exercer et les paramètres qui le déterminent »¹. Des acteurs y exercent une domination par l'acte de nommer, c'est-à-dire d'imposer officiellement une vision légitime du monde². Ils dominent ceux qui subissent la nomination même sans être entrés en contact avec eux, lorsque ces derniers subissent des désajustements de modalités qui affaiblissent leurs revendications temporelles.

Le rôle des employeurs ne s'arrête en effet pas à la mise en ligne. Le codage transporte un rapport de force avec lui, selon l'acteur qui a l'initiative du codage, et qui définit les temporalités d'une offre. Or, le flou que peuvent entretenir les employeurs (ou leurs représentants) sur les temporalités réelles proposées constitue une ressource pour attirer des chômeurs vers un poste, et réévaluer ultérieurement les horaires réels. Il n'y alors pas d'ambiguïté sur l'énoncé, mais une équivoque sur son interprétation³.

En France, dans le cadre d'une échelle numérique, l'épreuve de codage met aux prises des objets consensuels. Les deux acteurs ne remettent pas en question les grandeurs autour desquelles ils raisonnent. Tous s'accordent sur la signification des volumes horaires. Ainsi, les acteurs du guichet ne polémiquent pas sur la déclinaison matérielle d'une durée effective de travail de 35 heures hebdomadaires. Les négociations de temps d'emploi ne portent jamais sur la formulation de ce temps, mais sur l'insuffisance de l'outil (qui ne saisit ni les horaires, ni les rythmes) ou sur le montant d'heures saisi. Les individus s'accordent sur le contenu de la négociation. En effet, le calcul mathématique de sommes est un référentiel communément partagé. En cas de dispute, cette dispute porte sur le niveau des seuils, des planchers, des plafonds, mais très rarement sur des interprétations ou des suppositions. Cela ne se produit qu'à propos d'éventuelles heures supplémentaires réclamées par l'employeur. À Pôle emploi, lors des entretiens, les chômeurs et les conseillers établissent un montant horaire objectivé, une grandeur commune, partielle mais exacte.

Cependant, nous avons montré plus haut qu'un grand nombre d'offres sont multicodées avec l'échelle allemande nominale, c'est-à-dire qu'elles cumulent différents labels temporels parfois contradictoires. Impossible alors de déterminer si l'employeur est indifférent, prêt à négocier n'importe quel temps d'emploi, s'il tente de maximiser sa présence dans l'instrument d'appariement en y inscrivant des offres répondant à de multiples critères pour correspondre à

¹ Norbert ELIAS, *La société de cour*, op. cit.

² Pierre BOURDIEU, « Espace social et genèse des « classes » », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1984, vol. 52-53, pp. 3-14.

³ Pierre LE GOFFIC, *Ambiguïté linguistique et activité de langage*, Thèse de doctorat d'État en linguistique, Université de Paris VII, 1981.

de multiples recherches différentes ou s'il souhaite surtout déporter la négociation du guichet de l'agence à l'entretien d'embauche. Les employeurs d'Allemagne ont la faculté instrumentale de décréter leur propre norme de temps partiel, sans devoir engager de lutte ouverte de définition¹. Du coup, la plupart des mises en relation transfèrent les chômeurs vers une autre épreuve : la négociation des horaires réels de travail au cours d'un entretien d'embauche dont le débouché est incertain. Aussi, l'échelle nominale déplace l'espace où se joue la négociation finale.

Entretien de placement, Anette, ingénieure de rendement, Arbeitsagentur, Sarre, 13/11/2015

« CONSEILLÈRE – *Et là, regardez. Un job à 400€, nombre d'heures à discuter.*

USAGÈRE – *Heu... non mais là... (souffle profondément par le nez). Non je préférerais éviter...*

CONSEILLÈRE – *D'accord ! Alors, ensuite... y a aussi un cabinet de géomatique qui embauche, mais je sais pas si c'est vraiment...*

USAGÈRE – *Ouais, ça dépend, faites voir ?*

CONSEILLÈRE – [Lui lit l'offre en décalant très légèrement l'écran en sa direction].

Face à la demandeuse d'emploi, ancienne employée d'un cabinet de géométrie, la conseillère effectue un appariement. Le profil est fixé en sélectionnant tous les critères de recherche de la demandeuse (mais en ne mentionnant qu'une partition « temps plein »/« temps partiel » à laquelle elle se dit indifférente). La première offre trouvée par le progiciel est un *Minijob*. Sa rémunération est fixée à 400€. Cependant, la durée horaire n'est pas déterminée, et une mention est apposée dans l'espace d'expression libre : « nombre d'heures à discuter ». La mise en débat du nombre d'heures pour un salaire fixe constitue le salaire horaire en objet de négociation, au lieu d'en faire un indicateur de l'offre, comme en France. Cette imprécision du salaire horaire à négocier subordonne une partie du surtravail à l'ordre de l'interaction.

Ce déplacement de la problématique du service d'emploi vers les entreprises modifie du même coup les rapports de force à l'œuvre. Au lieu de négocier avec des conseillers personnalisés et de plaider sa cause à l'aide d'indices antérieurs (conclusions d'entretien, historique des mises en relation, parcours professionnel), dans le cadre d'une institution aux agents formés et mandatés à l'exercice d'une activité proche de la réhabilitation et de l'insertion sociale, les chômeurs parlent directement auprès des ressources humaines ou des petits employeurs en cas d'offre aux temporalités multiples.

La législation française prévoit un temps d'emploi légal hebdomadaire. Même s'il est de plus en plus souvent contourné, écarté par accord ou rapporté à une autre grandeur (annualisé

¹ Comme Walmart ou Starbuck chez Rick FANTASIA, « Dictature sur le prolétariat. Stratégies de répression et travail aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2001, vol. 138, p. 4.

par exemple), il demeure un référentiel dans lequel s'inscrivent les employeurs à la recherche de salariés à temps plein¹. Mais en Allemagne, aucune législation ne fixe de durée uniforme du travail, au-delà de laquelle se déclencheraient les heures supplémentaires. Ce seuil est renvoyé aux conventions collectives ou aux négociations d'entreprises. Cela confère un monopole clair à l'employeur pour qualifier le temps d'emploi de manière nominale. Le temps partiel n'existant qu'en rapport au temps plein (à partir d'une heure en-dessous), l'acteur légitime à proclamer la durée normale du travail instaure du même coup la partition entre temps partiel et temps plein. Il la fixe de manière discrétionnaire ou en fonction des conventions du secteur. Selon ses contraintes et ses choix, le temps partiel peut démarrer à 34 heures ou à 39 heures hebdomadaires.

Néanmoins, la mise en catégories agrégées du temps d'emploi en Allemagne assouplit la coercition par pénurie d'emplois. Elle multiplie les offres d'emploi suggérées à chaque appariement, puisque chaque critère s'additionne, et que les montants horaires ne sont pas précisés avec exactitude à l'heure près. Cela induit un constat frappant : il est rare que les demandeurs d'emploi génèrent un nombre d'offres inférieur à dix lorsqu'ils lancent un appariement. Or, le volume d'offres associé au profil de la personne est généralement considéré comme un indice de justesse ou d'exagération des prétentions d'emploi. Lorsque le progiciel ne trouve qu'une poignée d'offres correspondantes, les conseillers exercent une pression à la baisse sur la qualité de la personne. Les paramètres du profil sont alors assouplis, afin de relancer une recherche plus fructueuse. La rareté relative de ce type de constat du côté allemand (9 observations, et 7 d'entre elles au *Jobcenter*) fait de l'échelle nominale un instrument ambigu, qui affaiblit la capacité de recherche précise, mais atténue aussi les pénuries d'emplois et la pression exercée sur les chômeurs pour revoir leurs critères d'emploi.

En conséquence du codage nominal des temps, il n'y a pas d'accord implicite en Allemagne sur la définition des offres dans la durée. L'intermédiation met en jeu des contrats à la définition incertaine. La définition nominale des temps d'emploi entraîne des controverses et des luttes. Ce sont en effet les employeurs qui opèrent la traduction entre une quantité de travail requise et le codage temporel. Ils ne sont pas astreints à formuler un montant horaire de référence, mais doivent positionner leur offre dans une ou plusieurs catégories temporelles. Ils décident donc à chaque fois de la durée associée au « temps plein » - souvent encadré par des conventions collectives qui retirent à l'employeur le pouvoir solitaire de qualification – et, surtout, du « temps partiel ». Les employeurs qui soumettent une offre à « temps partiel »

¹ Christian BESSY, *La contractualisation de la relation de travail*, Paris, LGDJ, Droit et Société, 2007.

conserver une latitude discrétionnaire concernant le nombre d'heures effectives attendues, entre 1h et 39h dans la plupart des secteurs d'activité. Ainsi, l'échelle nominale donne aux employeurs le monopole du tracé séparant temps partiel et temps plein. Des emplois engageant le même nombre d'heures de travail peuvent se retrouver codés en temps plein ou en temps partiel, selon la traduction qu'opère l'employeur. Toutefois, ce monopole des employeurs n'induit pas une liberté absolue de leur côté, en ce qu'ils sont contraints par les accords de branche ou d'entreprise, dans le cadre des relations professionnelles allemandes¹. En effet, les syndicats allemands se meuvent dans le cadre d'institutions sans équivalent dans le reste de l'Europe, qui leur octroient de nombreux pouvoirs de veto sur différentes décisions. La loi constitutionnelle des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) garantit depuis 1952 une codétermination (*Mitbestimmung*) dans chaque établissement. Elle repose sur une « égalité des droits » théorique entre capital et travail (*Gleichberechtigung*) octroyant beaucoup plus de pouvoir aux syndicats qu'en France – et que partout ailleurs en Europe². La force des conventions collectives, rigoureusement appliquées par des conseils d'entreprise (*Betriebsräte*) aux prérogatives bien plus étendues que les comités d'entreprise français, verrouille parfois en amont la rémunération envisageable par poste. Au guichet de l'*Arbeitsagentur* ou du *Jobcenter*, cet encadrement conventionnel de l'emploi protège ainsi certains chômeurs d'une négociation totalement libre avec l'employeur. Cependant, il est inégalement maîtrisé par les demandeurs d'emploi.

La négociation du temps définitif a parfois lieu dans l'entreprise recruteuse, et pas au guichet de l'agence. Or, la négociation de l'emploi est un processus d'épreuve inscrit dans des normes sociales variables³. La littérature sur la négociation salariale a montré qu'elle constitue une disposition reposant sur un ensemble de compétences inégalement réparties. Certains travaux avancent que les femmes salariées engagent moins de négociations que leurs collègues masculins pour revaloriser leur salaire. Elles osent moins fréquemment, et revendiquent des sommes moins élevées, toutes choses égales par ailleurs⁴. Face à des hommes, elles renoncent plus souvent à négocier que face à des femmes. Or, les employeurs ou les personnes à contacter pour répondre à des offres sont en majorité des hommes. En somme, les femmes sont

¹ Michel LALLEMENT, *Les gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.

² Isabel DA COSTA et Udo REHFELDT, « La participation dans les entreprises transnationales en Europe : quelles évolutions ? », *La Revue de l'Ires*, 2011, vol. 71, n° 4, pp. 3-21.

³ Jon ELSTER, « Wage Bargaining and Social Norms », *Acta Sociologica*, 1989, vol. 32, n° 2, pp. 113-136.

⁴ Linda BABCOCK et Sara LASCHEVER, *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press, 2003.

défavorisées en situation de négociation bilatérale par rapport à des hommes en situation identique¹. Cette observation rappelle les travaux de Margaret Maruani et Nicole Chantal sur la distribution genrée des statuts d'emploi : cette dernière ne prend pas fin lorsqu'elle est médiée par un instrument indifférent au sexe des usagers, mais peut être reconduite par les logiques sociales nécessaires à son emploi².

Un phénomène similaire frappe d'autres populations dominées sur le marché du travail allemand, soit qu'elles vivent des discriminations spécifiques qui sont déclenchées par la mise en contact physique ou patronymique, soit qu'elles adaptent leurs ambitions à leurs chances objectives³. Les conseillers sont d'ailleurs tout à fait conscients des inégalités sociales engendrées par l'obligation de négocier son salaire après la mise en relation. En apprenant que les chômeurs peuvent trier les emplois par heures en France, Henrik réfléchit à haute voix : « *Ouais c'est marrant... Là [coup de menton vers l'écran de l'ordinateur], évidemment ça pose un souci parfois, par exemple, on a toujours vu que les femmes négocient plus mal* »⁴. Il formule un jugement spontané de dépréciation, en liant implicitement cette absence à une nécessité de négocier, et en pointant que les populations ne sont pas toutes égales face à l'absence d'information. Les femmes sont d'après lui les perdantes principales de l'obligation implicite de marchander le salaire avec l'employeur. L'instrumentation nominale des temps est donc un processus qui redouble les épreuves inégalitaires. Il fait reposer le temps d'emploi final sur les capacités individuelles à argumenter, une première fois au guichet, une seconde fois en entretien d'embauche. Des chômeurs persuadés de disposer de compétences de négociation réduites expriment ainsi leurs craintes avant les mises en relation. Il s'agit essentiellement de femmes et de personnes issues de l'immigration, convaincues par leur socialisation préalable qu'elles disposent de handicaps spécifiques. Ils dépendent alors de la relation construite avec leur conseiller pour échapper aux offres les plus floues.

Entretien de suivi, Heike, manageuse sociale, *Arbeitsagentur*, Sarre, 19/11/2015

« CONSEILLÈRE – *Alors, pour résumer, ce qu'il y a sur votre profil. Plein-temps oui, temps partiel aussi avec des places sozialversichert [avec cotisations, qui ouvrent droit à la Sécurité sociale].*

USAGÈRE – *Mmmh...* [fronce les sourcils]

CONSEILLÈRE – *Enfin, 5-6 heures par jour, vous acceptez ?*

¹ Jacques FISCHER-LOKOU et Nicolas GUEGUEN, « Négociation et genre : L'approche « contextuelle » en psychologie sociale », *Négociations*, 2015, vol. 1, n° 23, pp. 93-104.

² Margaret MARUANI et Nicole CHANTAL, *Au travail des dames: métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989.

³ Pierre BOURDIEU, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, 1974, vol. 1, n° 15, pp. 3-42.

⁴ Entretien, Henrik, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 12/11/2015.

USAGÈRE – *Oui, mais pas 2-3, ça, ça va pas...*

CONSEILLÈRE – *Ok, je comprends. J'ai... [clique pour lancer l'appariement] alors là... une offre seulement à [ville riveraine]. Une entreprise de Hambourg, qui a une filiale là. Elle cherche une nettoyeuse de surface. Entre 20 et 39 heures par semaines, y a écrit.*

USAGÈRE – *Ok.*

CONSEILLÈRE – *Je l'imprime. Vous cherchez aussi du nettoyage à Altbasel ? [Elle sélectionne une offre avant la réponse]*

USAGÈRE – *Oui.*

CONSEILLÈRE – *Sur le temps d'emploi il y a écrit que l'on doit être flexible. Cela veut sûrement dire du travail en fin de semaine.*

USAGÈRE – *Ok, ça me va.*

CONSEILLÈRE – [sélectionne la troisième offre de la liste] *Et là... alors y a écrit temps d'emploi flexible, à discuter.*

USAGÈRE – *Je ne parle pas assez bien allemand, je ne peux pas négocier...*

CONSEILLÈRE – [sélectionne la troisième offre de la liste] *Oui, bien sûr, ok. Les autres offres non, ça correspond pas, c'est des jobs réduits sur une base de 450€ [sans cotisation sociale], pas pour vous.*

USAGÈRE – *Ah non, non !*

CONSEILLÈRE – *Bon, alors, le prochain rendez-vous, maintenant... ».*

La demandeuse d'emploi a 60 ans. Elle travaille entre la France et l'Allemagne, pour du nettoyage en entreprises. Elle est habituée de Pôle emploi, mais son déménagement récent la conduit à être prise en charge par l'*Arbeitsagentur*. Heike consulte son profil après les premiers échanges de courtoisie. Elle le « *résume* » en synthétisant ses préférences : ouverte à toutes les durées d'emploi, mais fermée aux emplois qui sont exonérés de cotisations sociales et n'ouvrent aucun droit subséquent. La demandeuse d'emploi tique néanmoins en entendant la conseillère la placer dans une position d'acceptation de toute durée d'emploi. Face à cette prévention, la conseillère comprend immédiatement que la gêne provient du temps partiel, et elle tente d'en réduire le périmètre en spécifiant un montant horaire de 5 ou 6 heures par jour. La demandeuse accepte le compromis, en excluant formellement des durées de 2 ou 3 heures quotidiennes. Sur cette base, un appariement est lancé, et la conseillère ouvre les trois premières offres proposées par le progiciel. Pour la première, la durée d'emploi peut osciller entre 20 et 39 heures. Notons que dans l'hypothèse des 20 heures, la chômeuse serait réduite à 4 heures quotidiennes, c'est-à-dire à la fois sous le seuil d'exclusion formulé par la conseillère (5-6), mais aussi au-dessus du seuil d'exclusion revendiqué par la chômeuse (2-3). La saisie de « temps partiel – flexible » et de « temps plein » a positionné en premier résultat cette offre dont les propriétés temporelles sont négociables, et donc imprécises. En continuant la consultation des offres, la conseillère affiche les détails de la seconde offre. Celle-ci mentionne expressément un besoin de flexibilité, ce qui est traduit par « *travail en fin de semaine* ». Enfin, la troisième offre est « *flexible, à discuter* ». La demandeuse conteste alors au nom de ses capacités de négociation trop faibles due à une mauvaise maîtrise de la langue. Ainsi, la saisie d'une recherche temporelle en « temps plein » ou en « temps partiel » conduit aussi à des offres indéterminées dont le contenu est renvoyé à une discussion ou une lutte ultérieure avec l'employeur.

Cette logique est plus favorable aux employeurs qu'en France, puisqu'elle leur permet d'improviser le temps d'emploi selon la personne qu'ils reçoivent, en personne ou via leurs représentants. De nombreux retours de chômeurs en entretien témoignent des tentatives d'employeurs d'élargir au maximum les temporalités de travail, en durée, en ventilant les

horaires et en modulant les rythmes, afin d'obtenir du surtravail gratuit, soit par de la présence non-rémunérée entre plages rémunérées, soit par l'acceptation d'horaires déconnectés des prétentions salariales qui y sont liées du côté des chômeurs. De plus, lorsqu'un chômeur accepte de répondre à une offre, l'employeur en est prévenu par le progiciel informatique d'intermédiation. Il peut signaler l'absence de suites de la part du chômeur. Ce dernier, quant à lui, est également tenu de se justifier auprès des conseillers, qui gardent la trace de leurs candidatures dans les conclusions d'entretien.

Le double mécanisme de pression institutionnelle conduit certains chômeurs à valider en entretien d'embauche des offres face auxquelles ils se montraient réticents dans les locaux de l'*Arbeitsagentur* ou du *Jobcenter*. L'instrumentation concourt en Allemagne au processus d'individualisation de la relation de travail concernant les temporalités¹. Cette individualisation, c'est-à-dire une variation croissante au sein d'un même établissement entre les salariés, se déploie à la fois dans le sens d'une flexibilité chronométrique (concernant la durée) et dans le sens d'une flexibilité chronologique (concernant les horaires et les rythmes)².

Dans de rares cas, cette inversion entre savoir et décision par rapport au cas français se fait au bénéfice des chômeurs. Certains témoignent ainsi de la souplesse d'employeurs, qui codent les offres de manière contradictoire tout en demeurant ouverts à toutes les possibilités. Ce dédoublement de la négociation des offres permet alors de sortir des critères standardisés, de mettre en avant d'autres grammaires, d'exprimer des souhaits temporels en durée, en rythme ou horaires qui ne sont pas compatibles avec le progiciel. La seconde négociation permet alors, dans ces moments, de contourner ou remettre en cause les prescriptions de l'intermédiaire public. Mais le plus souvent, elle superpose au face-à-face autour du bureau de l'agence publique un second face-à-face, dans les bureaux de l'employeur, où les critères fixés lors du premier rendez-vous sont annulés³.

Ainsi, en Allemagne, le chômeur se confronte au conseiller pour lancer un appariement à la recherche d'une offre aux horaires ou aux rythmes approximatifs. Il parle ensuite avec l'employeur putatif afin de déterminer la durée réelle de l'offre qu'il a acceptée. L'échelle nominale des temporalités induit des choix aveugles, d'autant plus que le salaire ne permet pas

¹ Henrik KREUTZ, « Die Folgen der Individualisierung der Arbeitszeit: Anomie, Selbstaussbeutung oder produktive Innovation? », *Angewandte Sozialforschung*, 1984, vol. 12, pp. 297-306.

² Holger VIEBROK, Johann BEHRENS, Martina MORSCHHÄUSER et Zimmermann EBERHARD, « Alles zu seiner Zeit? Ökonomische Aspekte einer Neuverteilung der Arbeitszeit im Lebenszyklus », in *Länger erwerbstätig — aber wie?*, Opladen/Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, pp. 173-212.

³ Une illusion d'optique est possible ici, puisque les personnes qui retrouvent un emploi durable reviennent moins souvent témoigner de leur situation en entretien de retour à l'emploi, par définition.

non plus de s'orienter. Il empêche les chômeurs de fonder leur choix sur les revenus anticipés, sauf mention de convention collective, et sur le rapport entre revenus anticipés et temps d'emploi.

Les pratiques des intermédiaires du marché du travail ont effectivement un impact sur la capacité de négociation des individus qu'ils orientent¹. Mais en plus, le langage institutionnel lui-même fait fluctuer leurs capacités – lorsque l'agent n'est plus là, la machine persiste à délivrer des injonctions normatives.

C - L'économie politique du progiciel

Le rapport entre salariés et employeurs est également configuré par les modalités incorporées aux progiciels. En effet, le degré de désajustement entre les modalités qu'ils mobilisent et les modalités prescrites par l'instrument détermine leur capacité à trier les offres selon leurs aspirations. Les modalités temporelles distribuent inégalement aux chômeurs le pouvoir d'écarter les offres qui leur déplaisent, et donc aux employeurs le pouvoir d'imposer leurs offres dans les listes d'appariement. Chaque technologie littéraire matérialise une problématisation des enjeux, qui accompagne ou heurte les souhaits temporels des chômeurs². L'appariement joue ainsi le rôle de chef d'orchestre, dissimulé dans des instruments dont l'orientation politique n'apparaît qu'au terme d'une comparaison internationale. Il confirme que « tout le travail immédiatement social ou collectif à une assez grande échelle requiert peu ou prou une direction, dont la médiation assure l'harmonie des activités individuelles », et qu'il en constitue un des médiateurs³.

Du côté français, les modalités temporelles équipent les chômeurs pour résister au sous-emploi, c'est-à-dire aux offres d'un volume horaire qu'ils jugent insuffisant. Du côté allemand, en revanche, elles permettent aux chômeurs de repousser les emplois à horaires discontinus. Grâce à la comparaison, cette distribution asymétrique de ressources lors de l'interaction peut être lue dans l'autre sens : les logiques d'appariement en France désarment les chômeurs face à l'emploi discontinu, tandis que les logiques d'appariement en Allemagne laissent les

¹ Christian BESSY, « Salaire d'embauche, négociation du contrat de travail et intermédiaires du recrutement », *Relations industrielles*, 2012, vol. 67, n° 3, pp. 426-452.

² Michel CALLON, « Eléments pour une sociologie de la traduction », *op. cit.*

³ Karl MARX, *Le Capital. Livre premier*, PUF, Quadrige, 1993, p. 372.

chômeurs démunis face au sous-emploi – « tout changement qualitatif de la technologie change aussi le temps qu'elle produit »¹. Le temps partiel est encouragé par les logiques d'appariement en Allemagne, tandis que celles mobilisées en France participent à le contenir. Le « travail invisible » de normativité accompli par les programmeurs construit le marché de l'emploi pour des millions d'inscrits en agence pour l'emploi².

Une entrée par les controverses ordinaires révèle que la mobilisation de modalités numériques autorise les chômeurs à se préserver du sous-emploi dans les agences de Pôle emploi (1), tandis que les modalités nominales permettent aux chômeurs de se préserver de la flexibilité hétéronome dans les agences pour l'emploi fédérales et *Jobcenter* (2). Dans les deux cas, le type de codage entretient une affinité élective avec certaines offres qu'il met en avant, et auxquelles il lie le sort des demandeurs d'emploi.

1) Les modalités numériques, ou la préservation du sous-emploi

Dans le cadre d'une échelle numérique des temps, les demandeurs d'emploi et les conseillers négocient pour circonscrire des durées acceptables. Les modalités numériques requièrent des acteurs de l'interaction qu'ils construisent eux-mêmes des catégories de temps d'emploi. Il supprime toute commensurabilité d'office entre des tranches horaires qui seraient réduites à un même concept, comme le « temps partiel ». Aucune durée n'est automatiquement et *a priori* échangeable avec une autre lors de l'appariement. Par exemple, une heure hebdomadaire et quatre heures hebdomadaires ne sont pas incluses dans une même catégorie de saisie qui pourrait s'intituler « temps partiel », elles ne sont pas inscrites dans un rapport de commensurabilité. Les seuls liens horaires sont ceux constitués par les acteurs du guichet, au terme d'une démarche positive visant à les inclure dans un périmètre horaire acceptable. Ils manipulent des nombres, entre 1 et 99, pour remplir des cases de durée hebdomadaire maximale, minimale ou exacte.

Les demandeurs d'emploi et les conseillers sont en capacité de se positionner par rapport à deux catégories d'offres. Les premières relèvent du sous-emploi. Elles sont évitées en

¹ William GROSSIN, « L'évolution technologique, la représentation du temps et la vie sociale », *Information sur les Sciences Sociales*, 1994, vol. 33, n° 3, p. 479.

² Susan Leigh STAR et Anselm STRAUSS, « Layers of Silence, Arenas of Voice: The Ecology of Visible and Invisible Work », *Computer Supported Cooperative Work*, 1999, vol. 8, n° 1-2, pp. 9-30.

modulant le plancher horaire recherché. Les secondes concernent au contraire le sur-emploi, c'est-à-dire une durée excédant celle voulue. Elles sont évitées en manipulant le plafond horaire ou en observant les heures supplémentaires annoncées par l'annonce. Dans tous les cas, la revendication de travailler plus ou moins peut être transcrite dans le langage informatisé en vigueur. Aussi des logiques de préservation de soi apparaissent-elles régulièrement du côté des demandeurs d'emploi¹. Elles consistent par exemple à développer une limite inférieure inacceptable en termes horaires.

Entretien de suivi, Flore, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 31/07/2014.

« USAGÈRE – [Désigne une offre parmi sept sur le menu déroulant, après le lancement de l'appariement] *Celui-là, ça m'irait.*

CONSEILLÈRE – [Sélectionne l'offre, comme barman/barmaid, et la lit en diagonale] *Non, ils demandent une expérience... ça ?* [saisit une autre offre, comme serveuse en brasserie, et tourne l'écran pour lire de concert les détails].

USAGÈRE – *25 heures c'est trop peu, au moins 30 je cherche.*

CONSEILLÈRE – *Vous voyez aujourd'hui, pour les offres, on n'a pas grand-chose aujourd'hui en serveuse. »*

La demandeuse d'emploi est une ancienne employée dans la restauration comme serveuse et dans le prêt-à-porter comme vendeuse. Âgée de 24 ans, elle s'inscrit pour la première fois à Pôle emploi. Les salaires au niveau du SMIC ne lui posent pas de problème, lorsque la conseillère le lui précise, mais le sous-emploi est une ligne rouge à ses yeux.

Formellement, un large dépassement de la durée légale du temps d'emploi est envisageable, puisque le progiciel permet de saisir 99 heures. Mais les offres excédant 35 heures hebdomadaires demeurent rares. Lorsqu'ils décident de leurs éventuels futurs horaires de travail, les demandeurs d'emploi éliminent généralement les temps « extrêmes », très bas ou très élevés par rapport à leurs aspirations. La grande majorité, partisane du temps plein, fixe ainsi uniquement un seuil minimum ou signale son attachement au « temps plein » ou « aux 35 heures ». L'existence d'une législation horaire nationale de déclenchement des heures supplémentaires à 35 heures constitue un référentiel homogène et consensuel, employé et compris par les protagonistes du guichet à Pôle emploi.

Seuls quelques secteurs sont considérés comme requérant des dépassements horaires courants, et certains conseillers filtrent ainsi les offres supérieures à 35 heures hebdomadaires. Aucun cas n'est observé d'incitation lourde, voire de contrainte, à rechercher un emploi qui dépasse le temps d'emploi légal. La plupart des demandeurs d'emploi se refusent ainsi à rechercher des offres à fort volant horaire, invoquant soit la nécessité de réorganiser

¹ 12 cas observés sur les 309.

progressivement leurs propres temporalités s'ils sortent du chômage, soit des contraintes familiales et scolaires. Ainsi, l'instrumentation numérique du temps d'emploi permet de rechercher ou de rejeter des emplois à la durée supérieure au seuil légal.

Entretien de suivi, Fatima, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/07/2014.

« CONSEILLÈRE – *Vous acceptez le temps partiel ?*

USAGÈRE – *Non.*

CONSEILLÈRE – *Vous travaillerez plus que 35 heures ?*

USAGÈRE – *Heu, comment ça ?*

CONSEILLÈRE – *Vous accepteriez des horaires qui dépassent 35 heures ?*

USAGÈRE – *Ben on dit ça, et on sait pas comment ça se finit, alors non. On a un enfant, je dois au moins ou bien le déposer, ou le chercher. »*

La demandeuse d'emploi, quarantenaire qui a travaillé dans trois restaurants successifs avant une rupture conventionnelle, est interrogée par la conseillère sur ses critères de recherche d'emploi. Cette question l'étonne d'ailleurs, et elle fait répéter sa conseillère pour être sûre de bien comprendre l'enjeu. Lorsque Fatima réitère la question, concernant une éventuelle élévation du plafond horaire recherché au-dessus de 35 heures hebdomadaires, la demandeuse s'y refuse. Dans un premier temps, elle fait part de sa méfiance vis-à-vis de ce qu'englobe « plus que 35 heures », catégorie numérique large, et non pas une mesure unitaire. L'absence de plafond numérique fixe la pousse à refuser, et elle ajoute dans un second temps que la scolarisation de son enfant et la répartition du travail ménager « au moins » alternée lui interdisent de donner suite à une telle mise en relation.

La répartition du temps quotidien ou hebdomadaire n'est pas un enjeu problématisé lors des interactions d'intermédiation à Pôle emploi, car il ne peut pas être introduit dans le progiciel de recherche. Ce n'est que plus tard, une fois qu'une offre est choisie dans le menu d'appariement, que ce type d'information apparaît. Ainsi, l'allocation des heures au long de la semaine n'est pas un vœu pertinent, elle est renvoyée au rang de détail subsidiaire. Elle apparaît seulement lorsque plusieurs offres intéressantes sont identifiées, et que le chômeur exprime sa prédilection. Les individus doivent donc s'orienter dans la base de données vis-à-vis d'un volume de temps. Ils comptent, mais ne répartissent pas.

2) Les modalités nominales, ou la préservation des horaires discontinus

Dans les institutions publiques allemandes de placement, les acteurs s'orientent au contraire suivant l'échelle nominale des temps, où les demandeurs d'emploi et les conseillers négocient pour identifier des propriétés temporelles acceptables. L'emploi légitime en

Allemagne est défini par son positionnement dans la semaine ou bien sa fréquence. Dans cette représentation nominale, les chômeurs tentent de sanctuariser des périodes de leur semaine, soit d'imposer certains intervalles entre plages d'emploi. Ils sont en capacité formelle de repousser les offres adoptant les normes de flexibilité hétéronome, c'est-à-dire qui sollicitent la force de travail à des moments ou à des cadences indésirables¹. Les chômeurs allemands peuvent revendiquer de travailler à d'autres moments ou à d'autres fréquences, et transcrire cette préférence dans le langage institutionnel en vigueur.

Encadré 13 : Les modalités nominales contre l'incitation ?

Paradoxalement, le service public d'emploi allemand et son barème d'incitation généralement plus gratifiant que le dispositif français est équipé d'outils qui mettent en défaut l'incitation financière. Les modalités nominales confèrent au dispositif d'incitation financière une autre signification. En effet, ce dernier n'est accessible qu'aux salariés de moins de 15 heures par semaine. Pourtant, le système de rapprochement des offres et des demandes ne permet pas aux acteurs d'évincer les emplois d'une durée inférieure à 15 heures par semaine. Il n'est pas possible de se positionner uniquement sur le créneau temporel qui maximise les revenus. La vulgate économique se heurte ici à l'instrument d'appariement, qui met directement en échec les représentations fantasmées de l'optimisation financière. L'étude des instruments aboutit au même résultat que l'étude des pratiques de contrôle² : les hypothèses comportementales ne correspondent pas aux conditions dans lesquelles sont effectués des raisonnements indigènes.

L'échelle nominale a plusieurs types de conséquences, qui imposent une représentation temporelle radicalement différente du marché du travail à Pôle emploi. Elle invalide l'idée d'un tri par les heures supplémentaires, puisque le dépassement de la durée horaire légale ou conventionnelle n'est pas pensable dans un univers sans plafond numérique. Elle rend commensurables plusieurs horaires très différents, puisqu'un emploi de cinq heures hebdomadaires appartient à la même classe horaire qu'un emploi de quinze heures hebdomadaires, en tant que temps partiel. Mais au niveau des demandeurs d'emploi, alors que le « temps numérique » de Pôle emploi les conduit à se situer par rapport à des horaires trop bas ou excédentaires, c'est-à-dire par rapport à des quantités, le « temps nominal » de l'*Arbeitsagentur* et du *Jobcenter* les amène à se situer par rapport à des rythmes de vie.

Entretien d'inscription, Grete, ingénieure de rendement, Jobcenter, Sarre, 04/12/2015

« CONSEILLÈRE – *Alors, vous souhaitez rechercher un emploi à temps plein ou à temps partiel ?*

¹ Paul BOUFFARTIGUE et Jacques BOUTEILLER, « A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *La Revue de l'Économie Industrielle*, 2003, vol. 2, n° 42, pp. 1-23.

² Confrontées aux théories néoclassiques par Vincent DUBOIS, « The Economic Vulgate of Welfare Reform: Elements for a Socioanthropological Critique », *op. cit.*

USAGÈRE – *Heu... ben temps plein ça me va, mais temps partiel ça peut aller aussi. En fait, il faudrait juste un boulot qui commence après 8h30 le matin pour emmener ma fille à l'école.*

CONSEILLÈRE – *Bon on va mettre temps plein, vous verrez le cas échéant avec l'employeur, et temps partiel – après midi et soir, alors ! Ça permet d'avoir les jobs qui correspondent à peu près à vos besoins [elle sélectionne « temps partiel - flexible », « temps partiel – après-midi », « temps partiel - soir », et « temps plein »].*

La demandeuse d'emploi s'inscrit à l'*Arbeitsagentur* pour la première fois, en tant qu'ancienne employée d'un glacier qui a fermé. L'ensemble des catégories de tri ne sont pas explicitées par la conseillère, qui suggère une simple partition entre temps plein et temps partiel dans un premier temps. L'usagère répond à la fois dans le régime temporel sélectionné, en pointant que les deux catégories peuvent lui convenir, mais précise ensuite un besoin particulier vis-à-vis de sa fille qu'elle doit déposer à l'école à une heure donnée. Seule la libération d'heures matinales importe à la demandeuse, qui essaie de traduire cette demande dans l'appariement instrumenté.

La qualité de l'emploi sert ici de critère. Les demandeurs d'emploi se positionnent suivant un rythme relatif de travail. C'est-à-dire qu'ils peuvent rechercher un emploi correspondant à un rapport particulier entre temps travaillés et temps non travaillés durant la semaine – mais sans mesurer les quantités d'heures travaillées ou non travaillées. Ils s'orientent suivant le temps vécu de la semaine, plutôt que le temps en volume hebdomadaire. Il leur est ainsi possible de dégager des périodes précises, telles que les week-ends. La continuité n'est pas forcément de mise. Plusieurs demandeuses d'emploi, de manière spécifiquement genrée, sélectionnent ainsi « temps partiel – matin » et « temps partiel – après-midi » afin de protéger leurs soirées si elles doivent s'occuper d'enfants.

Dans la majorité des entretiens proposés, les conseillers réinvestissent le dispositif en hiérarchisant les temporalités. D'abord, ils introduisent la distinction entre temps plein et temps partiel. Selon la réponse des demandeurs, ils entrent éventuellement dans le détail du temps partiel. Les hommes en temps partiel ne sont jamais sollicités dans le détail, entre « temps partiel - matin », « après-midi » et « soir », alors que les femmes le sont, comme résultat d'une imputation implicite et d'une reproduction tacite de la division sexuelle des tâches domestiques. Leur temps est considéré comme plus contraint par la plupart des conseillers, quel que soit leur genre.

Entretien d'inscription, Franz, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 08/12/2015

« CONSEILLER – *Alors, vous souhaitez rechercher un emploi à temps plein ou à temps partiel ?*

USAGÈRE – *Temps plein pourquoi pas, mais s'il y a aussi du temps partiel... comment ça marche, c'est n'importe quel temps partiel ?*

CONSEILLER – *Bon temps plein vous voyez¹. Ensuite, temps partiel, vous pouvez choisir un peu. Ou bien vous voulez juste travailler moins d'heures, et vous êtes à temps partiel [« temps partiel – flexible » dans l'ordre du progiciel], point. Ou bien vous prenez une sous-catégorie de temps partiel, et vous conservez juste les boulots du matin, de l'après-midi ou du soir. Ensuite, pour des choses plus spécifiques, vous pouvez rechercher de l'emploi à domicile, ou inclure le travail de nuit, il y a plusieurs possibilités. On crée un profil de recherche qui correspond à vos semaines. »*

La demandeuse d'emploi d'une vingtaine d'années s'inscrit à l'*Arbeitsagentur* afin de rechercher un emploi, après des années d'apprentissage dans le textile. Elle découvre les nomenclatures d'usage. Le conseiller lui demande de se positionner entre temps plein et temps partiel. Mais la catégorie de « temps partiel » l'interpelle. Son conseiller synthétise l'argument de l'instrumentation nominale du temps d'emploi, lorsqu'il explique que la recherche d'emploi est ainsi conçue pour « *correspond[re] à vos semaines* ». Il s'agit de répartir sur la semaine, mais sans poser la question de la quantité autrement que de manière dichotomique, vis-à-vis d'un référentiel de temps plein lui-même variable entre secteurs.

Les temporalités sont aussi converties en types d'offres proches. Rejeter certaines catégories de temps constitue le moyen pour des chômeurs de se préserver de contrats qui y sont souvent associés. Le temps partiel est ainsi lié aux agences intérimaires dans l'esprit de plusieurs demandeurs d'emploi. Leur attachement au « temps plein » exprime en réalité leur hostilité à certains emplois intérimaires aux horaires réduits. S'ils le pouvaient, ils lanceraient une recherche sélectionnant les emplois à temps plein, dont les offres intérimaires, et les emplois non-intérimaires à temps partiel. Mais pour parvenir à dégager cet agrégat, ils n'ont d'autre choix que de mobiliser la case « temps plein », afin de rejeter l'intérim partiel hors du périmètre des résultats. La catégorie de recherche est donc parfois employée de manière dérivée. Cela rappelle que les possibilités d'un instrument ne sont jamais closes, même s'il charrie des représentations. De nombreux acteurs parviennent à détourner des instruments pour les aligner sur leurs propres intérêts².

Entretien de placement, Jan, ingénieur de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 19/11/2015

« CONSEILLER – *Alors, vous cherchez à temps plein ?*
USAGER – *Oui bien sûr. Cela évite certaines agences d'intérim. »*

Le demandeur d'emploi, ancien aide-électronicien et électronicien lui-même, recherche une offre à temps plein, comme il le signale au conseiller en réponse à sa question pour coder le

¹ Cela dépend des conventions collectives et des *Länder*, la loi en Allemagne ne définit pas une référence générale de temps de travail légal.

² Le terme de « détournement » est repris de la typologie dressée par Jean-Pierre LE BOURHIS et Pierre LASCOUMES, « En guise de conclusion / Les résistances aux instruments de gouvernement », in *L'instrumentation de l'action publique*, Presses de Sciences Po, pp. 493-520. Pour un exemple de détournement d'instrument, voir Hadrien CLOUET, « Un chômage partiel bien partiel », *La Revue de l'Ires*, 2016, vol. 1, n° 88, pp. 31-57.

profil. Il tente de circonscrire ses souhaits temporels en se concentrant particulièrement sur certains canaux spécifiques de recrutement.

À la quantité sur laquelle se fondent les chômeurs en France, leurs homologues d'Allemagne opposent la structure. L'articulation entre des stratégies individuelles et les techniques littéraires adoptées par l'institution de placement est déterminante pour les équations temporelles des chômeurs. Leurs parcours sont encadrés par un instrument qui filtre les souhaits et les préférences. En France, les demandeurs d'emploi jouent avec l'instrument pour se préserver de montants horaires trop faibles ou trop élevés. L'échelle numérique (Pôle emploi) est mobilisée par les demandeurs ou par leurs conseillers, pour se protéger de temps extrêmes en volume. En Allemagne, les acteurs naviguent entre des plages particulières ou des catégories sociales de temps. La grammaire des temps est moins plastique qu'en France, mais elle inclut les rythmes en plus des durées. Cela permet aux demandeurs de préserver des plages précises de leur vie quotidienne.

Une sociologie du codage temporel des offres révèle l'effet des techniques d'intermédiation publiques sur les dynamiques du marché du travail. Elles occultent certains stigmates des offres, mais de manière différente dans chaque pays : rythmes et horaires en France, durée trop faible en Allemagne. Selon le langage incorporé dans les outils d'appariement, les chômeurs sont mis en relation avec des temporalités non-souhaitées, mais de nature différente d'un pays à l'autre. Le langage numérique entre en affinité, du côté français, avec des stratégies de mobilisation discontinue de la main d'œuvre. En Allemagne, le langage nominal fait écho aux stratégies d'abaissement des horaires d'emploi. Dans les deux cas, une orientation patronale particulière reçoit un soutien langagier implicite dans l'institution.

Conclusion du chapitre VI

En étudiant les controverses ordinaires qui traversent les entretiens d'intermédiation, nous avons observé que le croisement d'un format particulier d'expression et d'un format particulier de transaction produit une écologie singulière. Chaque type d'écologie entre en affinité avec les attentes d'employeurs. Elle induit une économie politique de l'algorithme, qui

favorise des préférences sociales au détriment d'autres¹. Chaque instrument économie politique est aussi une représentation des rapports de pouvoir légitimes².

La comparaison internationale, ici à l'échelle de l'organisme français et des deux organismes allemands, dévoile le rôle actif des langages d'intermédiation vis-à-vis du temps d'emploi, irréductible à une neutralité fonctionnelle. Ce faisant, elle montre une régulation du temps d'emploi à l'échelle nationale, qui ne repose pas seulement sur l'activité des conseillers, mais existe de manière indépendante, lors de chaque connexion accomplie par un chômeur depuis son domicile. Cette régulation distribue la légitimité des formes d'emploi et de mobilisation de la force de travail. Chaque manière de parler apparaît comme la légitimation de certaines marchandises et la proscription d'autres.

L'exposition des chômeurs à des offres à temps partiel résulte en conséquence de processus nichés dans le fonctionnement des technologies d'appariement, déclenchées lors de certains entretiens. L'instrument place les interactions sous un « régime temporel » particulier³. Le codage des demandeurs d'emploi et des offres circonscrit des comportements possibles, des attentes légitimes et des appariements imaginables. Il choisit ce que le chômeur peut choisir. Néanmoins, il dépend d'une échelle de mesure aux conséquences variables et parfois contradictoires, à l'image de nombreux outils informatiques d'action publique⁴. Les équations temporelles personnelles ne peuvent jamais totalement coïncider avec les modalités des instruments, qui sont unidimensionnelles dans le cas français (la durée) et pluridimensionnelles dans le cas allemand (horaires, rythmes). Aussi les choix de préservation de soi qu'adoptent les chômeurs sont-ils radicalement différents, en fonction des contraintes instrumentées.

Ces régimes temporels instaurent des représentations différentes du temps d'emploi. Dans une échelle numérique, en France, les heures sont vendues et achetées. Le travail prend l'apparence phénoménale d'un volume horaire sur le marché. Il correspond aux normes de flexibilité hétéronome, une logique purement marchande des temps⁵. Impossible pour les utilisateurs du progiciel de répartir les heures dans la semaine ou privilégier une ventilation particulière. À l'inverse, l'échelle nominale allemande intègre le travail en tant qu'activité

¹ Cathy O'NEIL, *Weapons of Math Destruction. How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, Crown, 2016.

² Pierre TRIPIER, Valérie BOUSSARD et Salvatore MAUGERI, « La sociologie des dispositifs de gestion : une sociologie du travail », in *Du politique dans les organisations*, Paris, L'Harmattan.

³ William GROSSIN, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, op. cit.

⁴ Pierre-Yves BAUDOT, « L'incertitude des instruments », *Revue française de science politique*, 2011, vol. 61, n° 1, pp. 79-103.

⁵ Paul BOUFFARTIGUE et Jacques BOUTEILLER, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, 2002, n° 92, pp. 43-55.

sociale, articulée à des temporalités et à des calendriers. Les chômeurs inscrits à l'*Arbeitsagentur* ou au *Jobcenter* s'orientent suivant les types d'horaires ou les rythmes de travail recherchés, ainsi qu'entre deux catégories larges et floues de « temps plein » et « temps partiel ». Ils peuvent approximativement sauvegarder des rythmes hebdomadaires, des périodes particulières et des structures horaires pour modeler leur semaine.

Aux temps marchands français répondent les temps sociaux allemands. Mais ces derniers, via l'échelle nominale, sont plus incertains. Ils reposent sur une présomption des définitions développées par l'employeur. Ils sont aussi plus inégalitaires, car ils renvoient la fixation chiffrée du temps d'emploi à une interaction ultérieure avec l'employeur, et imposent une prise de décision en l'absence d'horaires déterminés. Les chômeurs confrontés à une échelle nominale des temporalités subissent les durées d'emploi réelles déterminées par le patronat, et disposent de marges de résistance bien inférieures à leurs homologues pour refuser la mise en relation avec les offres à temps partiel, ce qui les contraint d'entrer régulièrement dans le choix entre une acceptation ou un refus, alors que les chômeurs français peuvent se garder d'une telle alternative.

Chapitre VII

Le visible saisi par l'invisible. L'instrumentation des catégories temporelles

« De même que nous ne pouvons absolument nous figurer des objets spatiaux en dehors de l'espace, des objets temporels en dehors du temps, de même ne pouvons-nous nous figurer *aucun* objet en dehors de la possibilité de sa connexion avec d'autres »¹

Ludwig WITTGENSTEIN, *Tractatus logico-philosophicus*, NRF, Gallimard, 1993, p. 34.

Un temps d'emploi est toujours lié à d'autres paramètres, qui lui donnent sa signification subjective. Sa perception dépend du statut social qu'il octroie, du contrat qu'il détermine et du revenu qu'il procure. À l'inverse, un contrat n'est compréhensible que rapporté à une durée de validité, et un revenu n'a de sens qu'au regard d'une période rémunérée. En investiguant ces relations, ce chapitre montre comment les usagers des progiciels d'appariement saisissent les catégories disponibles pour les articuler avec leurs équations temporelles. Il présente l'exposition au temps partiel comme le produit de relations invisibles entre paramètres d'emploi, qui dépendent à la fois des catégories institutionnelles de tri et des bassins d'emplois locaux.

Ces pratiques dépendent sur chaque site du codage des offres, et donc de la taxinomie autour de laquelle se coordonnent les acteurs². Selon le nombre et la nature des catégories de sélection, les chômeurs de chaque pays disposent de ressources différentes pour chercher des offres d'emploi qui correspondent à leurs aspirations. Chaque catégorie est une balise sur le marché, et leur juxtaposition construit une topographie. Une même base de données convertie d'un système à l'autre n'a pas un sens identique pour les protagonistes qui tentent d'y évoluer,

¹ Ludwig WITTGENSTEIN, *Tractatus logico-philosophicus*, NRF, Gallimard, 1993.

² Alain DESROSIÈRES, *La politique des grands nombres*, Paris, La Découverte, Poche / Sciences humaines et sociales, 2010.

car le système d'appariement distribue les schèmes de perception, selon le traitement réservé aux offres d'emploi. Certains choix effectués par les chômeurs ou les conseillers ont des conséquences inattendues ou méconnues sur d'autres propriétés d'emploi. Notre enquête dans l'univers de l'appariement part du principe selon lequel « la question n'est donc pas tant de savoir si le travail à temps partiel a été choisi un peu, beaucoup ou pas du tout, mais d'en voir les conséquences »¹. La relation entre les catégories de l'appariement offre une entrée pour comprendre la construction sociale de l'emploi, c'est-à-dire l'articulation entre les dimensions visibles et invisibles d'une activité contractuelle de travail qui constitue un statut social².

La comparaison internationale révèle ce que les catégories informatiques impliquent dans l'appariement. En effet, le répertoire de catégories n'a pas la même circonférence et le même contenu en Allemagne et en France. Mais il ne suffit pas à expliquer les capacités temporelles des acteurs et leur variabilité. En effet, d'un site à l'autre, le marché local de l'emploi entraîne une configuration différente des attributs des offres. Il est nécessaire de mener une comparaison de pays à pays, en confrontant les systèmes d'appariement, et une comparaison de site à site, pour étudier la conséquence située de chaque équation temporelle. Avec un choix identique, un chômeur n'accomplit pas la même trajectoire vers l'emploi selon qu'il soit inscrit en France et en Allemagne, mais aussi entre l'agence de Pôle emploi en Seine-Saint-Denis et son homologue dans les Yvelines.

Dans ce chapitre, nous complétons l'analyse qualitative par une approche quantitative, qui associe des régressions logistiques, des coefficients et des analyses de correspondances multiples. Il s'agit ainsi de combiner l'approche causale et l'approche descriptive³. Dans une première partie, nous soulignerons les causes internes de l'emploi à temps partiel. Nous identifions les attributs d'emploi qui y prédisposent, lorsqu'ils accroissent le taux d'offres appariables à temps partiel ou qui en préservent, lorsqu'ils le réduisent (A). Dans une seconde partie, nous expliquons le jeu des acteurs avec les catégories, par un retour aux entretiens. Nous explicitons les appuis dont ils disposent pour élaborer des stratégies temporelles (B). Enfin, nous représentons géométriquement les relations structurales entre paramètres d'emploi, afin de montrer ce que les temporalités elles-mêmes font aux autres attributs d'emploi (C).

¹ Margaret MARUANI, « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, 2004, vol. 3, n° 90, p. 111.

² André-Clément DECOUFLÉ et Margaret MARUANI, « Pour une sociologie de l'emploi », *op. cit.*

³ Félicité des NÉTUMIÈRES, « Méthodes de régression et analyse factorielle », *Histoire & Mesure*, 1997, vol. 12, n° 3-4, pp. 271-297.

A - Le temps d'emploi au péril des catégories causales

Toute préférence exprimée lors de la recherche entraîne une redistribution des offres disponibles dans le stock. Chaque choix d'appariement engage les temporalités disponibles. Lorsqu'un chômeur modifie son salaire espéré ou le type de contrat qu'il vise, il module du même coup son exposition aux emplois à temps partiel. Nous proposons au lecteur de se pencher sur ces « contraintes muettes des rapports économiques » qui influencent les temporalités disponibles pour chaque individu, selon ses autres désirs ou ses craintes¹.

En explicitant les contraintes qui s'exercent sur chaque choix observé, nous rappelons que l'appariement est lui-même un rapport social en relation avec d'autres forces. L'usage des infrastructures numériques n'est pas simplement la pratique individuelle d'une monade isolée ; elle constitue une activité sociale, au cours de laquelle les chômeurs sont pris dans un système de contraintes extérieures à leur volonté. Ce système adopte une forme différente sur chaque terrain. D'un lieu à l'autre, d'un bassin d'emploi à un autre, la configuration entre les paramètres de l'emploi change du tout au tout. Nous n'étudions donc pas ici des stratégies, mais plutôt des relations contingentes entre les souhaits d'emploi des individus et des équations temporelles particulières. L'objectif de cette partie est de restituer la pression invisible qui s'exerce sur les équations temporelles via les catégories d'appariement.

Deux démarches seront mobilisées pour aborder les relations causales entre catégories temporelles et catégories non-temporelles. En premier lieu, nous analysons les résultats d'une régression linéaire multiple à but expérimental, pour identifier l'effet de chaque paramètre d'emploi dans un univers artificiel de calcul. Nous établissons ainsi des corrélations « toutes choses égales par ailleurs » (1). Mais pour nous rapprocher des causalités vécues par les acteurs lors de leurs pratiques, nous complétons cette démarche avec un calcul « toutes choses inégales réunies » des coefficients d'exposition au chômage lors des sélections concrètes de vœux d'emploi (2). Finalement, les rétroactions temporelles des différents choix sont les plus élevées sur le site de Seine-Saint-Denis, où de nombreux paramètres non-temporels ont un impact sur les souhaits temporels des personnes.

¹ Karl MARX, *Le Capital. Livre premier, op. cit.*, p. 829.

1) Des causes isolables

Quels choix d'emploi conduisent au temps partiel ? Pour répondre à cette interrogation, nous procédons à une régression linéaire multiple sur les offres que nous avons récoltées. Cet instrument nous fournit les effets propres de chaque variable afin de réduire les biais propres aux statistiques descriptives, aux variables cachées et aux corrélations trompeuses. Ce faisant, nous calculons un « effet propre » de chaque variable, indépendant de certaines corrélations non-significatives ou imputables à une tierce donnée. Sa validité ne vaut que dans le cadre des autres variables testées (que l'on connaît, dont on dispose ou que l'on imagine). Ce raisonnement expérimental a le double intérêt d'isoler les variables qui prédisent une orientation vers le temps partiel et de mesurer leur impact respectif via les coefficients. Le résultat nous éclaire sur les choix non-temporels que peuvent effectuer les conseillers et les chômeurs, qui génèrent une liste d'offres appariables comportant de l'emploi à temps partiel.

Les variables explicatives peuvent être distinguées en deux catégories, selon leur opérationnalité entre les mains des acteurs. En se connectant sur le site internet pour lancer une recherche d'emploi, certains paramètres sont institutionnellement validés. Ils sont accessibles à tout acteur par un onglet, un curseur ou une case du progiciel d'intermédiation, à l'instar du « contrat de travail », disponible aussi bien dans l'infrastructure française que dans l'infrastructure allemande. À l'inverse, d'autres catégories sont insaisissables. Elles figurent parfois dans l'exposé de l'offre saisi par l'employeur, mais ne sont ni systématiques, ni codées. Impossible pour les publics de les utiliser pour se repérer parmi les offres d'emploi.

Encadré 14 : Méthodologie de la régression linéaire multiple

Trois régressions logistiques ont été menées, à partir de chaque base d'offres d'emploi. Les offres impossibles à coder, dont certaines informations manquent, ont été ôtées de la base (159 des 800 sur le site de Sarre, soit 641 retenues ; 135 des 600 sur le site de Seine-Saint-Denis, soit 365 retenues ; 20 des 500 sur le site des Yvelines, soit 480 retenues).

Les variables codées sont les contrats [0 = CDI, 1 = non-CDI], la présence d'une convention collective [0 = non, 1 = oui], l'exercice du travail en fin de semaine [0 = non ; 1 = oui], la nuit [0 = non ; 1 = oui] ou sur un rythme irrégulier [0 = non ; 1 = oui]. Pour les sites français, puisqu'il est accessible dans la majorité des offres, nous avons aussi étendu la régression au niveau de salaire horaire, exprimé en euros par heure. Plusieurs variables sont manquantes car parfois indisponibles sur les offres, nous semblant nécessiter des arbitrages normatifs trop importants ou inadaptées à la comparaison internationale, comme les professions, qui ne regroupent pas les mêmes groupes sociaux d'un pays à l'autre et n'ont pas fait l'objet d'un codage systématique lors de la récolte des données. Nous ne présentons ici que les variations internes entre paramètres d'emploi, indifféremment de leur situation sectorielle effective.

Une asymétrie subsiste néanmoins, qui répercute la différence de codage modal étudiée dans le chapitre précédent : les heures d'emploi sont généralement disponibles en France, d'où

une variable horaire codée heure par heure (et arrondie à l'unité), alors qu'en Allemagne, nous avons dû opérer avec une variable dichotomique temps plein [1] et temps partiel [0]. Pour contrôler et rendre comparables les résultats, nous avons procédé à un recodage dichotomique des offres françaises sur le modèle allemand, puisque l'inverse n'est pas possible.

Nous présentons en annexe 6 la régression linéaire multiple site par site. Nous privilégions ici, pour la lecture, d'isoler différentes variables selon leur contribution. Nos résultats sont illustratifs et ne restituent qu'une minorité de la dispersion (le R^2 ajusté couvre 16% des variations en Sarre et % en Seine-Saint-Denis). Pour le site des Yvelines, ils ne sont presque pas significatifs.

Dans le cadre de cette régression, nous prêtons attention à deux effets. Nous étudions l'effet de chaque variable, en tant qu'il montre l'impact d'un paramètre d'emploi, toutes choses égales par ailleurs, sur les temporalités. Il rend donc visibles des causalités imperceptibles. Mais la ventilation par site offre aussi une perspective territorialisée, en confrontant les coefficients d'une même variable entre chaque bassin d'emplois, afin de circonscrire des effets de lieux. Les variables sans effet significatif ne sont pas reportées (tableau 28).

Tableau 28 : Déterminants de l'emploi à temps plein (régression linéaire multiple)

Variable	Sarre	Seine-Saint-Denis	Yvelines
Contrat	-0,47***	-0,20***	
Rythme irrégulier		0,50***	0,17*
Fin de semaine		-0,57***	
Travail de nuit	-0,25*		
Constante	0,77***	0,84***	0,76***
Coefficient de corrélation ajusté	0,1556	0,1188	0,0074
Valeur critique de F	0,0000	0,0000	0,1289

Lecture : l'absence de CDI entraîne un surcroît d'exposition à l'emploi à temps partiel sur les sites de Sarre et de Seine-Saint-Denis (corrélation négative vis-à-vis de l'emploi à temps plein).

NB : ne sont affichées que les variables *** (p-value < à 0,001) ou * (p-value < 0,1).

Sur chacun des sites, selon l'espace de l'emploi dans lequel ils se trouvent, les déterminants de l'emploi à temps plein varient. Les résultats permettent de distinguer trois configurations différentes : un territoire où aucune variable n'a de significativité dans les Yvelines, un territoire à deux variables causales négatives en Sarre et un territoire à trois variables causales, dans des directions différentes, en Seine-Saint-Denis.

Sur le site des Yvelines, la régression n'explique qu'une infime partie des variations de durée (pas plus de 1 % des variations de durée d'après le coefficient de corrélation) et les liens sont susceptibles d'être causés par un simple hasard (la valeur critique de F est très élevée). Dans ce cadre de faible significativité globale, seule la variable des rythmes irréguliers est

susceptible d'orienter la durée d'emploi. Son coefficient de 0,17 indique qu'elle l'oriente à la hausse, si l'effet est avéré. Exercer une activité selon des rythmes irréguliers accroît la durée d'emploi, toutes choses égales par ailleurs. L'éclatement rythmique représente à cet égard une protection temporelle vis-à-vis du sous-emploi.

Dans le site sarrois, deux causes de temps plein sont discernables, qui diffèrent des Yvelines à double titre. D'abord, car elles concernent le contrat et les plages nocturnes d'activité. Mais également car les coefficients sont négatifs, c'est-à-dire qu'ils prédisposent à des emplois de durée réduite. Les chômeurs et les conseillers manipulent deux variables causales, qui exercent un effet de prédisposition au temps partiel. Ainsi, renoncer à une recherche exclusivement en CDI accroît notablement l'exposition aux offres à temps partiel. Sans le savoir, à chaque fois qu'un chômeur consent une réduction de la qualité du contrat recherché ou à chaque fois qu'un conseiller l'y invite, il réduit la surface des offres à temps plein correspondantes. Dans le cas contraire, lorsqu'une conseillère décide d'exclure les contrats hors-CDI, elle élève la durée d'emploi susceptible d'être proposée par l'instrument d'appariement, qu'elle le désire ou non.

Entretien de placement, Avetis, retranchée, Jobcenter, Sarre, 18/12/2015

« CONSEILLÈRE – *Vous préférez un contrat sans terme ou avec terme c'est ok ?*

CHÔMEUR – *Je préfère un contrat sans terme oui. Enfin, en tout cas de plus de 6 mois, parce que je n'ai pas beaucoup de droits au chômage. Si je travaille que quelques mois, après je n'aurai pas de chômage renouvelé, si c'est pas prolongé.*

CONSEILLÈRE – *On ne peut pas chercher par durée, c'est ou bien contrat à durée indéterminée ou bien contrat à durée déterminée. Donc je vais juste vous mettre sans contrat à durée déterminée, c'est plus simple pour ce qu'il vous faut, du coup. Si ça ne pose pas de souci pour trouver un boulot. Mais je ne pense pas. »*

Le chômeur de 19 ans est en rupture d'apprentissage, après plusieurs emplois dont des *Minijobs* dont l'absence de cotisations lui interdit l'accès à l'assurance-chômage. Il insiste pour trouver des emplois de plus de six mois, afin de constituer d'un capital de droits assurantiels. Puisqu'il est nécessaire d'avoir travaillé 1 an dans les 2 années précédentes et qu'il a cotisé pendant 5 mois avant son arrivée au *Jobcenter* (le mois précédent), il doit au minimum accumuler des droits pendant encore 7 mois dans les 18 mois à venir. Son souhait de circonscrire la recherche aux contrats de plus de 6 mois ne correspond à aucune modalité, aussi la conseillère le traduit-elle par la catégorie de CDI afin de s'approcher au maximum du souhait comme elle l'interprète. Dans tout l'échange, le temps d'emploi n'est pas évoqué. Mais la stabilisation d'une recherche en CDI réduit la probabilité d'emplois à temps partiel.

La régression concernant le site dionysien est elle aussi singulière, car elle retient trois variables dans des directions différentes. Dans ce bassin local d'emploi, les acteurs ont plus de prises qu'ailleurs pour s'exposer ou se préserver de l'emploi à temps partiel. Les causes de

temps partiel sont au nombre de deux : les contrats hors-CDI et l'emploi en fin de semaine, qui réduisent les horaires de travail. Cependant, l'exercice d'une activité irrégulière génère un effet prophylactique, à l'instar du site des Yvelines. Dans l'échange suivant, le chômeur dionysien qui exclut une activité le samedi ou le dimanche rehausse du même coup, inconsciemment, le montant horaire des offres compatibles avec sa recherche.

Entretien de suivi, Nada, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/07/2014

« CONSEILLÈRE – *Vous travaillez le week-end ?*

USAGER – *Heu, comment ça ?*

CONSEILLÈRE – *Vous accepteriez des emplois le samedi ou le dimanche ?*

USAGER – *Je préfère pas non. On a deux enfants, donc si je suis pas là le week-end, ça va être compliqué. Ma femme travaille parfois le dimanche. »*

L'individu reçu est un employé en grandes surfaces, de 42 ans, licencié pour faute (il déclare avoir sorti les poubelles au mauvais moment). Comme de nombreux chômeurs, les arrangements conjugaux reposent souvent sur sa flexibilité.

D'un site à l'autre, un paramètre identique n'a pas le même sens vis-à-vis du temps d'emploi. Aucun coefficient contraire entre deux endroits pour une même variable n'est visible, ce qui indique une stabilité des configurations, même dans des sites aussi différents. Mais quels que soit la valeur des coefficients, nous observons que toutes les négociations autour des paramètres d'emploi engagent potentiellement les temporalités. Lorsqu'un chômeur sarrois discute le type de contrat auquel il aspire, qu'un chômeur yvelinois évoque sa préférence rythmique ou qu'un chômeur dionysien négocie le travail du dimanche, ils mettent tous en jeu leur exposition aux offres à temps partiel.

2) Des rétroactions pratiques

Face au progiciel d'intermédiation, quels sont les conséquences des différents choix envisageables ? Pour y répondre, il convient de compléter les modèles explicatifs pondérés avec les expériences imposées aux usagers. Alors que la régression linéaire crée un résultat fondé sur un monde théorique produit pour l'expérimentation, il est fondamental de la contrebalancer

par une seconde approche soucieuse d'objectiver le « point de vue » des publics¹. L'objectif consiste à éviter toute rupture entre l'univers conceptuel et l'univers des expériences vécues². Pour cela, nous complétons l'analyse causale par une analyse de corrélations, à l'aide de coefficients, afin de montrer l'hétéronomie des choix temporels et la manière dont ils sont influencés, contraints ou battus en brèche par d'autres décisions.

Au niveau des guichets, même une variable non-significative peut avoir un effet, via sa corrélation avec une autre variable explicative. Les « disparités nettes » permettent une approche causale, mais ne restituent pas les conséquences effectives des choix réellement accomplis en situation. Égaliser par voie statistique les conditions de toutes les offres d'emploi casse les configurations réelles et récurrentes dans lesquelles sont pris les acteurs sociaux, qui influencent leur possibilité de produire des vœux et de les faire respecter³. Certains paramètres sont tellement corrélés à d'autres qu'ils exercent un effet aussi puissant que leur significativité statistique est nulle. Dès lors, nous considérons les attributs sociaux dans leurs configurations récurrentes, plutôt que de les scinder à la recherche d'effets propres⁴.

Nous reprenons à Émile Durkheim une démarche en termes de coefficients, pour « comparer des cas où [les paramètres de recherche] sont simultanément présents ou absents et de chercher si les variations qu'ils présentent dans ces différentes combinaisons de circonstances témoignent que l'un dépend de l'autre »⁵. Ces variations concomitantes conservent l'aspiration de la régression à isoler des déterminants, mais neutraliser les effets de structure. Elles montrent ce que chaque paramètre fait au temps d'emploi, même si cette conséquence découle d'une variable cachée. Elles tiennent aussi compte du poids respectif de chaque paramètre : des critères rares dans la base de données exercent un effet plus faible sur la pratique de recherche. Finalement, elles révèlent l'ampleur des prises réelles (les paramètres effectivement mobilisables lors d'une navigation sur le progiciel) par opposition aux prises causales (les paramètres théoriquement prédictifs de l'exposition).

¹ Nous reprenons le concept de "point de vue", compris comme la situation (notamment genrée et socioéconomique) d'un individu dans les rapports sociaux de connaissance, chez Dorothy SMITH, *The Everyday World as Problematic. A Feminist Sociology*, Boston, Northeastern University Press, 1987.

² Dorothy SMITH, *Institutional Ethnography. A Sociology for People*, *op. cit.*

³ Comme le montre François HÉRAN dans son analyse de la scolarisation, « l'égalisation statistique des conditions revient finalement à anticiper une intégration accomplie, alors que celle-ci est encore en cours », in « L'école, les jeunes et les parents. Approches à partir de l'enquête Éducation », *Économie et statistique*, 1996, vol. 293, p. 14.

⁴ Fidèle en cela aux recommandations adressées par Jean-Claude PASSERON, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan, Essais et recherches, 1991, p. 128.

⁵ Émile DURKHEIM, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Alcan, 1919, p. 153.

Encadré 15 : Lire les coefficients

Les tableaux de coefficients montrent ce que le retrait d'un type d'emploi, à partir d'un paramètre donné, change dans la base d'offres. Pour cela, nous restituons à la fois le nombre d'offres concernées par chaque paramètre, selon qu'elles sont à temps plein, partiel ou non-précisé. Puis, sur un second tableau positionné sur la droite, nous calculons les coefficients en cas d'exclusion du paramètre de la ligne concernée. Que se passe-t-il pour le temps d'emploi si les contrats en CDD sont exclus par les acteurs de l'appariement ? Le coefficient nous informe de la variation que connaît en conséquence le taux d'offres à temps plein, partiel ou non-précisé dans la base.

Un coefficient « coefficient temps plein si exclusion » de 2 indique par exemple que le nombre d'offres à temps plein double si le paramètre concerné est retiré de la recherche. Un coefficient « coefficient temps plein si exclusion » de 0,5 signifie que le nombre d'offres à temps plein est divisé par deux si le paramètre concerné est retiré de la recherche. Nous montrons pour chaque paramètre comment les décisions prises sur le progiciel influencent les temporalités des offres, en les triant et en les segmentant selon des affinités invisibles.

Les offres dont la modalité dispose de moins de 5 occurrences ont été retirées pour une meilleure lisibilité. Les coefficients supérieurs à 1,10 ou inférieurs à 0,90 sont en gras. Lorsqu'ils sont supérieurs à 1,20 ou inférieurs à 0,80, ils sont également soulignés. Cette indication typographique a l'avantage d'orienter l'œil du lecteur, mais l'inconvénient de séparer arbitrairement à 0,01 près des coefficients pourtant très proches, ce qui invite à une lecture détaillée des tableaux.

Nous avons retiré les 4 offres sans précision temporelle de la base des Yvelines, par commodité de lecture, puisque cela concerne moins d'1 % de la base.

Les contrats de travail constituent le filtre le plus mentionné durant les entretiens, sur chacun des quatre terrains. Le critère contractuel est le plus présent, affiché sur 65 % des offres allemandes et 95 % des offres françaises. Lors des discussions, les catégories de description indigènes, administratives et statistique entretiennent une proximité étroite. L'opposition entre « durée déterminée » et « durée indéterminée » est structurante dans les récits des chômeurs ou les propositions des conseillers et correspond exactement aux catégories contractuelles d'appariement binaires. Certains chômeurs tentent parfois d'y substituer d'autres oppositions conceptuelles, comme celle entre « CDD trop court » et « emploi d'une durée acceptable », qui sépare les offres de quelques semaines et les offres d'une durée supérieure ou indéterminée¹. Mais les opérations d'appariement requièrent de mobiliser les formes juridiques de l'emploi à durée déterminée ou indéterminé. C'est donc la conséquence de leur saisie ou de leur exclusion sur le reste des offres collectées dans la base qui nous intéresse ici.

Alors que l'on pourrait assimiler le CDI à une protection vis-à-vis des emplois à temps partiel en suivant les résultats de la régression linéaire multiple, le résultat est plus ambivalent et localisé (tableau 29). L'effet pur du contrat se dissipe lorsqu'il est mobilisé de façon

¹ A l'instar des désajustements observés par Didier DEMAZIÈRE et Claude DUBAR, « Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes », *Sociétés contemporaines*, 1997, vol. 26, pp. 93-107.

« brute ». Son inscription dans une configuration spécifique, en lien avec d'autres variables non-filtrées, en fait un pourvoyeur d'emploi à temps partiel dans l'agence des Yvelines. Au contraire, sur les sites sarrois et dionysien, le rejet des offres en CDI revient à appliquer un coefficient de 1,17 et 1,69 sur le taux de temps partiel. Le CDI y joue un rôle effectif de bouclier temporel pour limiter toute dégradation ; à l'inverse, il complique une recherche d'emploi à temps partiel.

Tableau 29 : Coefficients d'exposition au temps partiel par les contrats

SARRE (N=800)	Plein 55,6 % (N=445)	Partiel 24,5 % (N=196)	Non-précisé 19,9 % (N=159)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion	Coefficient non-précisé si exclusion
Contrat non-précisé (N=249)	152	30	67	0,96	<u>1,23</u>	<u>0,84</u>
Contrat CDI (N=421)	258	87	76	0,89	1,17	1,10
Contrat CDD (N=92)	31	59	2	1,05	<u>0,79</u>	1,12
Contrat Intérim (N=4)	4	0	0	1,00	1,01	1,01
Contrat <i>Minijob</i> (N=34)	0	20	14	1,04	0,94	0,95

SEINE-ST-D. (N=500)	Plein 62 % (N=310)	Partiel 20,2 % (N=101)	Non-précisé 17,8 % (N=89)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion	Coefficient non-précisé si exclusion
Contrat CDI (N=336)	209	45	82	0,99	<u>1,69</u>	<u>0,24</u>
Contrat CDD (N=96)	36	56	4	1,09	<u>0,55</u>	1,18
Contrat Intérim (N=68)	65	0	3	0,91	1,16	1,12

YVELINES (N=500)	Plein 76,8 % (N=381)	Partiel 23,2 % (N=115)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion
Contrat CDI (N=171)	115	56	1,07	<u>0,78</u>
Contrat CDD (N=256)	209	57	0,97	1,09
Contrat Intérim (N=59)	57	2	0,97	1,12

Lecture : si les offres à « contrat non-précisé » sont exclues de la recherche sur le site de Sarre, alors le nombre d'offres à temps partiel restantes dans la base est majoré d'un coefficient de 1,23.

Formule pour l'exemple CDI : Taux de temps partiel en CDI /taux de temps partiel total ; soit [(N total temps partiel – N temps partiel en CDI) / (N total – N CDI)] / (N temps partiel total / N total) ; soit [(196-87)/(800-421)] / (196/800).

Les CDD exercent sur les trois sites l'effet inverse des CDI. Ils séparent encore la Sarre et la Seine-Saint-Denis, où ils accroissent massivement le taux d'emploi à temps partiel (64 % et 58 % des offres à durée déterminée y sont inférieure à la norme temporelle hebdomadaire)

de l'agence des Yvelines. Dans cette dernière, opter pour la précarité calendaire réduit légèrement l'exposition aux offres à temps partiel.

Lorsque des demandeurs d'emploi font valoir leur désir d'un emploi à durée indéterminée, ils se prémunissent du même coup de l'emploi à temps partiel sur les terrains sarrois et dionysiens. Qu'il s'agisse d'une recherche de sécurité, d'un sentiment diffus d'échapper aux offres précaires, d'une tentative de cotiser suffisamment pour renouveler les droits assurantiels, voire de l'intuition d'un lien entre les différents attributs d'un « *bon travail* », les causes d'une recherche d'emploi à durée indéterminée se confondent objectivement avec les causes d'une recherche d'emploi à temps plein. Au contraire, lorsqu'ils sollicitent un contrat à durée déterminée dans l'agence des Yvelines, ils abaissent aussi leur exposition au temps partiel. Non seulement les contrats rétroagissent sur les temporalités, mais ils les orientent dans des directions différentes d'un site à l'autre. Les stratégies ne sont pas transposables. Mais elles sont aussi, souvent, insaisissables et méconnues.

Chaque transaction de guichet aboutissant à privilégier les CDI, voire à écarter les CDD, éloigne en Sarre et en Seine-Saint-Denis la perspective d'une mise en relation avec des offres à temps partiel, quelle qu'en soit la justification. Si l'intérim n'a pas d'effet visible en Sarre, c'est à cause du nombre trop faible d'emplois concernés. Mais les 4 offres sont toutes à temps plein, ce qui rejoint l'observation des deux autres agences, où l'importance de l'intérim lui donne un rôle dans la constitution des équations temporelles. Lorsqu'un chômeur écarte cette forme d'emploi, les offres à temps partiel s'accroissent d'un facteur 1,16 sur le site de Seine-Saint-Denis et d'1,12 sur le site des Yvelines. En outre, du côté spécifiquement allemand, les offres sans contrat explicite mais avec un temps d'emploi affiché sont fortement liées aux offres à temps plein – et, logiquement, aux offres sans précision temporelle. Leur absence multiplie par 1,23 les offres à temps partiel.

Sur les sites français, un autre résultat apparaît : les plus faibles salaires sont des réserves d'emplois à temps partiel (tableau 30). Lorsque les usagers circonscrivent leur recherche d'emploi au-dessus de ce seuil salarial, ils éliminent du même coup 32 % (Seine-Saint-Denis) ou 41 % (Yvelines) des offres à temps partiel présentes dans la base. Toute revendication salariale est aussi une revendication temporelle qui s'ignore.

Tableau 30 : Coefficients d'exposition au temps partiel par les salaires

SARRE (N=800)	Plein 55,6 % (N=445)	Partiel 24,5 % (N=196)	Non-précisé 19,9 % (N=159)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion	Coefficient non-précisé si exclusion
Salaire non-précisé (N=540)	265	136	139	0,94	<u>1,24</u>	<u>0,39</u>
Salaire <10 (N=58)	26	21	11	0,96	1,02	1,00
Salaire 10-15 (N=71)	63	7	1	1,06	0,94	1,09
Salaire 15+ (N=6)	3	2	1	1,00	1,00	1,00
Convention collec. (N=125)	88	30	7	1,00	0,95	1,13

SEINE-ST-D. (N=500)	Plein 62 % (N=310)	Partiel 20,2 % (N=101)	Non-précisé 17,8 % (N=89)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion	Coefficient non-précisé si exclusion
Salaire non-précisé (N=135)	43	6	86	1,18	<u>1,29</u>	<u>0,05</u>
Salaire <10 (N=104)	57	47	0	1,03	<u>0,68</u>	<u>1,26</u>
<12 (N=95)	83	10	2	0,90	1,11	<u>1,21</u>
<14 (N=72)	61	10	1	0,94	1,05	1,16
<16 (N=40)	29	11	0	0,99	0,97	1,09
<18 (N=33)	26	7	0	0,98	1,00	1,07

YVELINES (N=500)	Plein 76,8 % (N=381)	Partiel 23,2 % (N=115)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion
Salaire non-précisé (N=17)	17	0	0,99	1,04
Salaire <10 (N=151)	83	68	1,12	<u>0,59</u>
<12 (N=177)	162	15	0,89	<u>1,35</u>
<14 (N=58)	52	6	0,98	1,07
<16 (N=35)	31	4	0,99	1,04
<18 (N=27)	17	10	1,01	0,97
>18 (N=31)	19	12	1,01	0,96

Lecture : si les offres à « salaire non-précisé » sont exclues de la recherche sur le site de Sarre, alors le nombre d'offres à temps partiel restantes dans la base est majoré d'un coefficient de 1,24.

Les relations entre propriétés d'emploi étant déconnectées de toute observation directe de la part des conseillers ou des chômeurs, ces derniers développent parfois des stratégies contradictoires, dans lesquelles un choix en annule un autre. On l'observe chez les individus qui professent leur attachement à l'emploi à temps plein, tout en privilégiant des modes

d'emploi qui les surexposent au temps partiel. Ils proposent une dégradation d'emploi contre le maintien d'un autre critère de recherche, en se fourvoyant sur les effets anticipés. Dans l'entretien d'inscription suivant, le vœu contractuel contrarie le vœu temporel :

Entretien d'inscription, Fatima, retranchée, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 29/04/2014

« CONSEILLÈRE – *Dites-moi un peu, d'où vous venez...*

USAGÈRE – *J'étais employée de ménage. Je travaillais chez des gens, je faisais le repassage, le nettoyage, et tout. Pour l'entreprise [XXX], vous savez, c'est un groupement d'employeurs. Comme ça, on peut gagner sa vie dans le secteur. Mais malheureusement, le groupement il... il existe plus, du coup je dois repartir me trouver du boulot. On a fait une rupture conventionnelle.*

CONSEILLÈRE – *Ok, je vois. Du coup, bon, on laisse employée de ménage ?*

USAGÈRE – *Oui, parfait.*

CONSEILLÈRE – *Ok, super. Alors, vous voulez un travail qui est à temps plein ou à temps partiel ?*

USAGÈRE – *Ah forcément à temps plein hein ! Parce que j'habite dans une petite commune, y aura pas de boulot là, donc je vais pas faire des heures chaque jour de déplacement pour deux heures de travail. Ça va pas le faire [rires] !*

CONSEILLÈRE – *Non, c'est sûr [sourire]. Et au niveau des contrats ?*

USAGÈRE – *Ben, j'aimerais bien commencer par un CDD. Ensuite on peut toujours voir si je veux être CDIée, mais ça permet d'être plus souple. Et j'aime bien le changement. Certains disent papillonner, mais c'est juste... entretenir ce que je sais faire, après j'ai un CV long comme le bras [rires] !*

CONSEILLÈRE – *D'accord, ça marche ! Alors, on regarde dans l'ordi s'il y a des offres ?*

USAGÈRE – *Allez, on fonce !*

CONSEILLÈRE – *Alors... mmmh... bon ça n'a pas l'air top là, il y a une majorité de jobs à temps partiel. Bon concentrons-nous sur les deux à temps plein, là et là. Là, c'est nettoyer les locaux d'une boîte... Bon ils disent rien de plus, super. Et ici... c'est pareil. Attendez, je crois que c'est la même... Il y a écrit la même chose ! N'importe quoi. Je vous la tire ?*

USAGÈRE – *Pardon ?*

CONSEILLÈRE – *Est-ce que j'imprime l'offre ?*

USAGÈRE – *Ah oui, volontiers.*

CONSEILLÈRE – *Et on regarde les offres à temps partiel ? Juste pour voir un peu la tête qu'elles ont, dans le secteur...*

USAGÈRE – *Mouais, on peut toujours...*

CONSEILLÈRE – *Alors... Bon la première... deux heures par semaine, ça ne vous convient pas.*

USAGÈRE – *Oulala, surtout pas !*

CONSEILLÈRE – *La deuxième là... 25 heures. Non hein ?*

USAGÈRE – *Beuh... [prend l'air dégoûté puis rit]*

CONSEILLÈRE – *[sourit] Ah regardez, là la troisième, c'est 30 heures. Ça vous paraît inenvisageable ?*

USAGÈRE – *Non, mais... Je vais la prendre écoutez, et je vais y réfléchir tranquillement. Pourquoi pas, pour retrouver quelque chose. »*

La chômeuse vient de perdre son emploi dans le ménage chez des particuliers. Âgée de 36 ans, elle est habituée de Pôle emploi, où elle s'est inscrite 3 fois depuis ses 30 ans. À chaque fois, elle n'y est restée que deux mois maximum avant de retrouver un emploi. De manière singulière par rapport à ses homologues inscrites, elle privilégie de rechercher des contrats à durée déterminée, notamment pour enrichir son stock d'expériences à afficher sur un CV

(retrouver plus vite de l'emploi en cas de perte). Par ailleurs, son dernier salaire touché est relativement haut pour la profession, à 1700€ en net. Cependant, ce souhait contractuel une fois enregistré, le progiciel présente une liste d'offres qui s'inscrivent en faux par rapport au second souhait de la chômeuse, un emploi à temps plein. En effet, dans les 16 offres en CDD d'employée de ménage à 10 kilomètres de la commune, 10 sont à temps partiel, 4 à temps plein et 2 non renseignés. Déçue, la chômeuse accepte de regarder quelques offres à temps partiel, emportant la version imprimée des postes. Après son départ, je sollicite Fatima pour simuler une recherche avec le profil de la demandeuse, mais en CDI. Cette fois, le tableau est inversé : sur 28 offres, 18 sont à temps plein, 6 à temps partiel et 4 non renseignées.

Lorsque les acteurs s'engagent dans certaines trajectoires contractuelles, leur avenir temporel est engagé. Une corrélation unit les choix paramétriques d'emploi et la précision des offres, sur les sites sarrois et dionysien où des offres sans temps d'emploi sont mises en ligne. Les offres à contrats non-spécifiés en Sarre et les CDI en Seine-Saint-Denis accentuent la probabilité d'affronter des temporalités indéterminées. En leur absence, la proportion de temporalités indéterminées se réduit des trois-quarts.

De même, la question salariale oriente les trajectoires temporelles des utilisateurs dionysiens. La simple revendication d'un niveau de salaire réduit à néant les offres sans spécification temporelle. La précision salariale entraîne la précision temporelle : la proportion d'offres dont les temporalités manquent est divisée par 20. En revanche, le taux d'offres à temps partiel s'accroît de façon importante. Sur le site sarrois, les indices salariaux entraînent de la même façon d'une clarification temporelle. Une recherche restreinte aux offres qui arborent un niveau donné de salaire ou une référence conventionnelle réduit ainsi de plus de 60 % les offres sans temporalité spécifiée. Une tension lie localement l'imprécision temporelle et l'emploi à temps partiel, chacun des deux exerçant un effet répulsif sur l'autre.

Les paramètres rythmiques demeurent à la marge. Non qu'ils exercent des effets dérisoires, comme a pu le montrer l'analyse de régression. Mais ils concernent au maximum 12 % des offres (à rythme irrégulier, en Sarre) et au minimum 0,4 % (travail de nuit, en Seine-Saint-Denis). Leur manipulation a une conséquence systématiquement moins lourde sur l'ensemble de la base que la manipulation contractuelle ou salariale. Mais, rejoignant les résultats de la régression, l'acceptation d'une activité irrégulière réoriente systématiquement les paramètres temporels des offres recherchées légèrement à la hausse. Sur le site des Yvelines, le refus par un chômeur d'exercer un emploi dans des conditions atypiques entraîne une montée certaine des offres à temps partiel dans la base. Un dilemme méconnu plane donc sur les interactions : l'exclusion du temps partiel ou l'acceptation de temps plein dégradés.

Tableau 31 : Coefficients d'exposition au temps partiel par les rythmes

SARRE (N=800)	Plein 55,6 % (N=445)	Partiel 24,5 % (N=196)	Non-précisé 19,9 % (N=159)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion	Coefficient non-précisé si exclusion
Fin de semaine (N=57)	39	15	3	0,99	0,98	1,06
Nuit (N=12)	5	7	0	0,98	1,00	1,02
Irrégulier (N=98)	61	28	9	0,98	0,98	1,08

SEINE-ST-D. (N=500)	Plein 62 % (N=310)	Partiel 20,2 % (N=101)	Non-précisé 17,8 % (N=89)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion	Coefficient non-précisé si exclusion
Fin de semaine (N=18)	6	12	0	1,02	0,91	1,04
Nuit (N=2)	1	1	0	0,99	1	1
Irrégulier (N=20)	19	1	0	0,98	1,03	1,04

YVELINES (N=500)	Plein 76,8 % (N=381)	Partiel 23,2 % (N=115)	Coefficient temps plein si exclusion	Coefficient temps partiel si exclusion
Fin de semaine (N=41)	37	4	0,98	1,05
Nuit (N=23)	21	2	0,99	1,03
Irrégulier (N=31)	29	2	0,99	1,05

Lecture : si les offres exercées en « fin de semaine » sont exclues de la recherche sur le site de Sarre, alors le nombre d'offres à temps partiel restantes dans la base est minoré d'un coefficient de 0,98.

L'entrée par les coefficients matérialise ainsi l'hétéronomie concrète des choix temporels des publics et des conseillers. Dans quelle mesure les autres choix viennent-ils percuter l'équation temporelle à laquelle ils aspirent ? Pour répondre à cette interrogation, nous identifions les coefficients d'un niveau significatif, que nous avons fixé entre 0,90 et 1,10 exclus. Cela signifie qu'en retenant ou en rejetant le paramètre considéré, le nombre d'emploi à temps partiel varie de plus de 10 % dans la base. Cela concerne 3 paramètres sur le site des Yvelines, 4 en Sarre et 6 en Seine-Saint-Denis. La capacité à déterminer son accès au temps partiel y est la plus influencée par les autres propriétés de l'emploi. On peut également retenir l'ensemble des paramètres qui orientent substantiellement le contenu temporel de la base de données, en conservant les mêmes délimitations de coefficients. Dans ce cas, le taux reste à 4 paramètres sur 13 dans les Yvelines (31 %), mais monte à 5 paramètres sur 13 en Sarre (38 %) et 7 sur 13 en Seine-Saint-Denis (54 %). C'est sur le site dionysien que les équations temporelles des acteurs sont les plus fragiles vis-à-vis des autres souhaits enregistrés, qui peuvent les contrarier ou au contraire les favoriser en fonction des paramètres manipulés.

B - Le temps d'emploi au péril des catégories instrumentées

Les effets rétroactifs qui saturent le champ de forces de l'appariement ne sont toutefois évitables ou mobilisables qu'à condition de disposer d'un codage institutionnel adéquat, c'est-à-dire de catégories prévues pour les saisir. Contrairement au désajustement modal étudié dans le chapitre précédent, le désajustement catégoriel n'octroie pas de pouvoir aux conseillers, mais en retire simplement aux chômeurs au profit de certaines stratégies patronales. Nous n'allons pas disséquer des rapports de domination entre acteurs identifiés, mais entrer dans l'appariement en tant que système de pouvoir sur les temporalités. À cet égard, nous concevons le pouvoir comme le produit de ressources mobilisées dans les situations adéquates¹. Selon l'instrumentation catégorielle du temps d'emploi, les chômeurs ont un pouvoir inégal à faire valoir leurs temporalités, échappant parfois à des rapports de domination ou à des configurations qui leur déplaisent. Les catégories d'appariement constituent donc une forme de gouvernementalité, un espace de rencontre « entre les techniques de domination exercée sur les autres et les techniques de soi »².

La couverture catégorielle distribue les prises effectives des chômeurs dans l'espace des emplois. Or, les politiques de transparence sur le marché, qui visent à agréger le plus grand nombre possible d'offres d'emploi dans les banques de données publiques, les réduisent progressivement. Un taux de couverture est ici en jeu (1). Ensuite, la non-substituabilité des catégories au cours de l'appariement tire vers le bas les prétentions des demandeurs d'emploi. La rigidité interne du mécanisme qui heurte certaines aspirations (2). Finalement, à partir du cas particulier de la relation bilatérale entre temporalités et salaire, nous montrons la récurrence de stratégies visant à appréhender une catégorie absente par le biais d'une autre et la jonction régulière entre plusieurs catégories pour circonscrire le périmètre d'offres adéquates (3).

1) Le déclin des catégories

Le répertoire de catégories disponibles pour définir la marchandise-travail varie dans le temps et l'espace. Dans les années 1930, les cartes de chômeur qualifiaient certains attributs de

¹ Francis Fox PIVEN, « Can Power from Below Change the World? [2007 Presidential Address] », *American Sociological Review*, 2008, vol. 73, p. 4.

² Michel FOUCAULT, « Les techniques de soi », in *Dits et écrits, T.IV*, Paris, Gallimard, p. 785.

la demande d'emploi. Les images 12 et 13 explicitent les différences de valorisation de l'époque, entre chômeurs de France et d'Allemagne. Leur statut professionnel est défini par l'intersection de plusieurs critères. On peut ainsi distinguer une logique d'emploi en France et une logique de qualification en Allemagne. Dans le cas français, la profession, la spécialité et le salaire demandé sont croisés pour construire un statut d'emploi, en affectant l'individu à un métier, un sous-espace de métier et en allouant un prix à sa force de travail (Lucie Ambroise-Jacqueline, inscrite le 14 septembre 1940 comme « employée écritures », spécialité « dactylo », tandis que Robert Ambrosini, inscrit le 23 avril 1937 est de profession « cuisinier » et de spécialité « restauration »¹). Du côté allemand, le salaire ne constitue pas une donnée reportée sur les cartes. En revanche, une case unique intitulée *erlernter Beruf* est remplie manuellement par les agents placiers. Ce terme allemand désigne la « *capacité spécialisée qui est exercée sur la base d'un apprentissage spécifique de manière durable* »². À partir de cette case, deux types d'informations sont produits. En plus de la profession, le mot « erlernter » peut être rayé, comme dans l'image reproduite ci-après. Cela pour souligner la présence ou l'absence de qualification professionnelle des chômeurs. La personne évoquée en image 13 est ainsi ouvrière à domicile (*Heimarbeiterin*) non-erlernte.

Illustration 12 : Talon d'une carte de chômage, département de la Seine (1927)³

Partie à adresser à la Commission Départementale du Contrôle		Timbre de la Mairie ou du Bureau de Bienfaisance	
DEMANDE D'EMPLOI Homme		Classement : _____	
		Date : _____	
Nom : _____		Profession : _____	
Prénom : _____		Spécialité : _____	
Age : _____			
Salaire demandé : _____			Date de la demande de secours

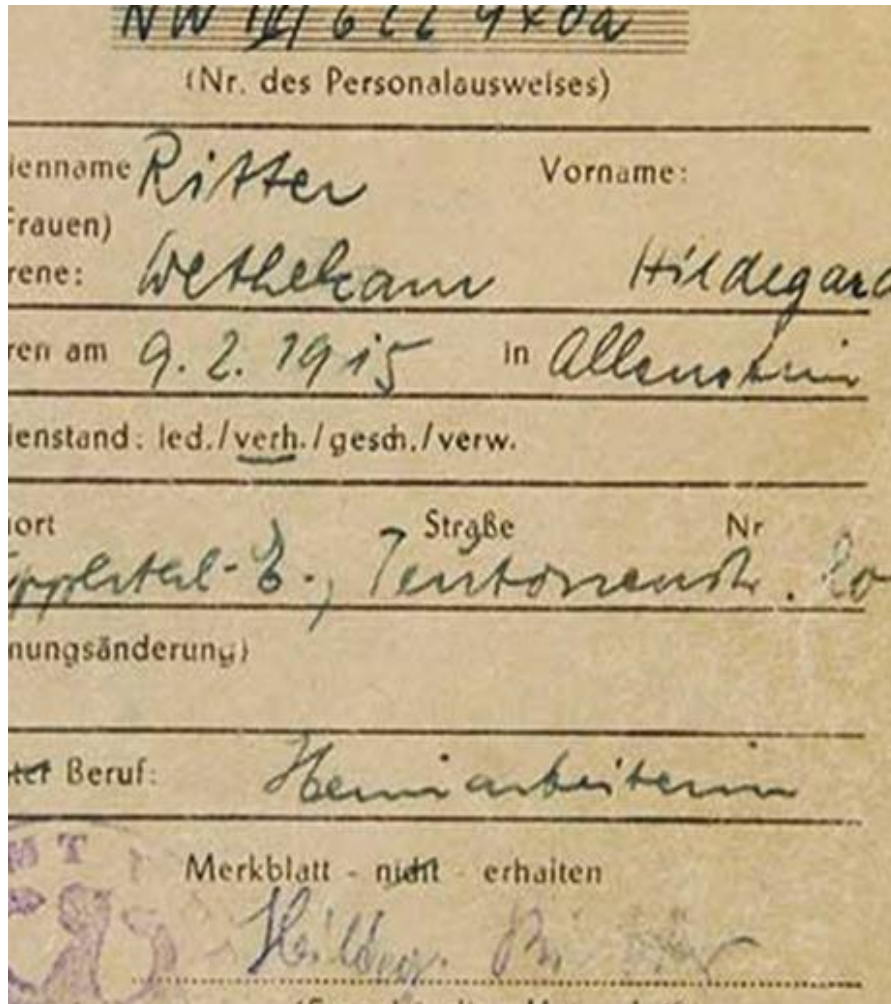
¹ « Dossiers individuels de chômage de la ville de Paris » [1930-1947], *op. cit.*

² Günter VOB, « Berufssoziologie », in Harald KERBER et Arnold SCHMIEDER (dir.), *Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen*, Reinbeck, p. 128.

³ « Carte de chômage, département de la Seine », [1927], Archives municipales d'Aubervilliers, (Secours aux chômeurs, 1918-1939), cote 7F2.

Illustration 13 : Carte de chômage, Wuppertal (1931)¹

Nom de famille (pour les femmes) née :	Prénom
Née le :	A :
Situation familiale : céli. / mar. / div. / veu.	
Lieu d'habitation (Déménagement)	
Erlerner Beruf [métier qualifié]	



Aujourd'hui, les qualités des chômeurs sont codées par informatique et proposées en conséquence par le progiciel. Le nombre (restreint et fini) et le contenu des critères de recherche diffèrent entre Pôle emploi et les deux institutions allemandes. Pôle emploi permet de sélectionner parmi 13 critères de recherche avancée et l'Agence fédérale parmi 12. Il ne s'agit pas des mêmes objets, et, le cas échéant, il ne s'agit pas des mêmes formes de mesure. La variété des critères utilisés accompagne et entretient la multiplication des critères de sélection depuis

¹ Document en ligne pour mise en vente (avec date erronée) : <http://ww2badges.com/product/german-ww2-document-arbeitslosen-meldekarte-1943/>

plusieurs décennies¹. Certaines propriétés sont proposées par les deux institutions dans une même formulation (les contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée). D'autres sont proposées par les deux institutions avec des formulations distinctes (c'est le cas du temps d'emploi). D'autres encore sont idiosyncratiques, uniquement disponibles pour les chômeurs enregistrés en Allemagne (responsabilité de direction) ou en France (salaire). L'amplitude des attributs détermine les choix directs possibles et impossibles. L'inscription institutionnelle du demandeur d'emploi, dans l'un ou l'autre des pays, impose différentes épreuves et requiert différentes compétences pour lui permettre d'exprimer ses aspirations.

Tableau 32 : Critères avancés de recherche d'offre d'emploi

	Pôle emploi	Arbeitsagentur / Jobcenter
Lieu de travail	De 1 à 5 endroits.	Code-postal, commune, pays (liste, si France, liste de <i>Länder</i>).
Temps de travail	Heures hebdomadaires (de 1 à 99).	Catégories temporelles
Type de contrat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDI (tout public, alternance, insertion), ➤ CDD (tout public, alternance, insertion, Senior), ➤ intérim, ➤ contrat saisonnier, contrat intermittent, franchise, profession libérale, reprise d'entreprise, profession commerciale. 	<p><u>Deux sélections :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Durée déterminée ou indéterminée. ➤ Indifférence, exclusivement ou exclusion des <i>Minijobs</i>.
Expérience	Expérience dans la fonction (années ou mois)	
Salaire	De X€ à X€ (année, mois, horaire ou cachet).	
Responsabilité de direction		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pas de responsabilité de direction, ➤ Tout niveau, ➤ Direction d'équipe/groupe/projet, ➤ Échelle de direction, ➤ Établissement/Vorstand/Entreprise, ➤ État-major
Taille de l'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Petite (0-50), ➤ Moyenne (51-5000), ➤ Grande (plus de 5000).
Handicap		Exposition aux offres spécifiques.
Date d'émission de l'offre	D'un jour à trois mois.	De deux jours à neuf semaines.

Les offres sont parfois également accompagnées d'encarts libres. Les modalités institutionnelles peuvent s'avérer éloignées du langage indigène des employeurs. Ces derniers

¹ Emmanuelle MARCHAL et Didier TORNY, « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et emploi*, 2003, n° 95, pp. 59-72.

critiquent d'ailleurs régulièrement la reformulation des offres par l'opérateur public de placement, lorsqu'il substitue aux aptitudes comportementales qu'ils exigent une sémantique unifiée¹. Aussi, les emplois sont accompagnés d'un encart supplémentaire, « description du poste » (*Stellenbeschreibung*) dans la base de données de chaque institution. Les employeurs l'utilisent pour préciser certaines propriétés du poste. Ils fournissent ici des informations qui ne sont pas prévues par les catégories d'appariement. Elles concernent aussi bien des attentes particulières, qu'une description de l'environnement de travail, des exigences spécifiques ou des moyens de contact directs par-delà les progiciels d'intermédiation. Les employeurs sont en capacité de contourner le périmètre restreint des catégories institutionnelles.

Cependant, seule une partie des offres sont codées à l'aide de la terminologie institutionnelle. Ces offres, que nous nommons « offres régulées », sont remplies par des agents à partir d'informations communiquées par des employeurs au service spécialisé en charge des offres. Ce sont des professionnels de l'institution qui remplissent les différentes catégories, à partir des données dont ils disposent (le temps d'emploi, la localisation...). Mais d'autres offres sont également en circulation dans les bases de données. Ces « offres extérieures » sont directement mises en ligne par les employeurs à partir de leurs comptes. Or, elles ont pris une importance croissante depuis les années 2010 dans les deux pays, pour constituer plus de la moitié des offres observées dans les agences de Pôle emploi².

Tableau 21 : Lieu de codage des offres

	Pôle emploi (Yvelines)	Pôle emploi (Seine-St-Denis)	<i>Arbeitsagentur – Jobcenter</i>
Offres codées directement par les agents	36 %	35 %	69 %
Offres agrégées de l'extérieur	64 %	65 %	31 %

La présentation de ces offres est différente en France et en Allemagne. Et selon la manière de les présenter, les publics et les conseillers ne peuvent pas en faire le même usage. En Allemagne, les offres régulées et les offres extérieures sont clairement distinguées. En effet, lors d'une recherche sur les serveurs de l'Agence fédérale, un acteur qui sélectionne une offre se retrouve directement renvoyé au site internet d'origine. À l'inverse, en France, le système d'appariement propose une voie médiane. Face à la base de données de Pôle emploi, la

¹ Guillemette de LARQUIER et Géraldine RIEUCAU, « Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail », *Revue Française de Socio-Économie*, 2014, vol. 2, n° 14, pp. 93-113.

² Cette dynamique s'est accrue depuis les observations. Au 1^{er} janvier 2018, les « offres extérieures » composent 69 % (Yvelines) et 72 % (Seine-Saint-Denis) des offres d'emploi, toutes dates confondues, mises en ligne à moins de 5 kilomètres des deux agences.

consultation d'une offre extérieure conduit en premier lieu à un résumé sur le site de l'agence, qui permet ensuite de se diriger vers l'agrégateur privé.

La capacité de trier parmi les offres entre en tension avec l'objectif d'agrégation directe. Plus le nombre d'offres directement mises en ligne depuis des plateformes externes est important, plus la proportion d'offres couvertes par les catégories institutionnelles d'appariement est réduite. En effet, l'aspiration d'offres issues d'autres intermédiaires et non recodées signifie qu'elles ne sont pas ajustées aux mécanismes de tri et de filtre des agences publiques¹. Ainsi, l'autonomie des acteurs et la maximisation du nombre d'offres constituent des dynamiques contraires. Ce conflit est évoqué par Jessica : « *le problème qu'on rencontre de plus en plus, tu vois, c'est qu'on ne peut pas à la fois faire des recherches pointues, pour trouver l'offre qui correspond tout à fait aux gens, et en même dire à tous les employeurs du monde 'allez, débarquez avec vos gros sabots et mettez vos offres en ligne, on va se démerder pour trouver des gens qui correspondent'. Les deux sont pas possibles : ou bien on a plein d'offres qui sont mal rangées, ou bien on en a moins et on les contrôle* »².

Depuis le plan « Pôle emploi 2015 », les agences pour l'emploi françaises ont adopté une stratégie de transparence sur le marché³. Ce terme désigne la tentative d'agréger un nombre maximum d'offres dans les bases des agences afin de couvrir l'espace marchand le plus important possible. Elle érige le pourcentage d'offres circulant via l'institution comme un critère de réussite et traite les autres intermédiaires comme des partenaires plutôt que des concurrents. Du côté allemand, cette stratégie était actée dès les lois Hartz en 2005, puis réaffirmée par le plan « BA 2020 », dont le chapitre « main d'œuvre pour l'Allemagne », daté de 2016, réaffirme l'objectif d'« *élévation de la transparence sur le marché du travail* »⁴.

Toutefois, cet objectif entraîne une renonciation de l'institution à coder l'ensemble des offres de manière homogène. En effet, les offres d'emploi centralisées depuis des plateformes extérieures sont codées de manière singulière et hétérogène, suivant les prestataires en charge. Elles dérogent aux normes institutionnelles. Une différence est entretenue entre Pôle emploi et l'*Arbeitsagentur* ou le *Jobcenter*. En France, les services informatiques extraient les critères

¹ Les illégalismes au sein des offres ont également beaucoup augmenté en France depuis 2013. La CGT Pôle emploi mène régulièrement des enquêtes pour les recenser, comme ici : <http://www.cgt56.com/spip.php?article1533>. En Allemagne, le sujet est moins thématiqué, à l'exception d'une polémique en 2008 sur des offres qui violaient la réglementation en vigueur concernant les jeux d'argent.

² Discussion dans le bus, Jessica, manageuse sociale, Pôle emploi, Yvelines, 24/03/2014.

³ Jean-Marie PILLON, « La transparence du marché du travail – un travail en soi », *La Revue de l'Ires*, 2015, vol. 1, n° 84, pp. 3-30.

⁴ *BA 2020 bringt weiter. Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland. Zwischenbilanz und Fortschreibung*, Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit, 2016, p. 11 sq.

des offres pour les reformuler, dans la mesure du temps qu'ils accordent à chaque emploi. Du côté allemand, le progiciel de placement renvoie directement sur un site extérieur.

L'image 9 confronte ainsi les modes publics de codage à des pratiques diverses auxquelles recourent les agrégateurs privés à Pôle emploi. Le codage des offres en vigueur à Pôle emploi dévie de celui de l'agrégateur privé, en l'occurrence *Jobi-Joba*. Sur ce site, les offres sont filtrables par métier, lieu, secteurs et entreprises (cette dernière catégorie n'ayant pas d'équivalent à Pôle emploi) ; mais ni par niveau de salaire, ni par type de contrat, par exemple. Toutefois, des modes de tri originaux sont proposés : l'entreprise recruteuse est notée et commentée par d'anciens salariés. Les offres stockées sur des agrégateurs externes sont donc affranchies des catégories administratives de tri, ce qui influe sur la capacité des acteurs à faire valoir les profils informatisés de recherche d'emploi. Ces derniers sont parfois inadaptés aux catégories employées par les agrégateurs ou bien les catégories des agrégateurs ne sont pas répercutées dans le progiciel institutionnel.

Illustration 14 : Une offre dans différents codages (Jobi-Joba puis Pôle emploi)

EMPLOYE COMMERCIAL LIBRE SERVICE CAISSE-CDI 20H-ROMAINVILLE F/H
Romainville | [REDACTED] CDI | Employé de magasin
Il y a 19 h Description du poste
Secteur
CAISSE ACCUEIL
Rayon
CAISSE ACCUEIL
Métier
Filière Caisse Accueil - Employé(e) commercial libre service caisse
Poste de
EMPLOYE COMMERCIAL LIBRE SERVICE CAISSE-CDI 20H-ROMAINVILLE F/H
Type de contrat
CNT DUREE INDETERMINEE
Nombre de jours hebdomadaires travaillés
6 jours
Nombre d'heures hebdomadaires travaillées
20
Description du poste
Vous devez garantir une relation de proximité et de confiance avec le client, tout en participant à la vie quotidienne du magasin.
Vous gérez les stocks et l'approvisionnement des produits en rayon, en respectant les objectifs de réassortiment et en veillant à l'attractivité du rayon.
Vous accueillez la clientèle, la renseignez, la fidélisez et êtes en charge de l'encaissement.
Profil
Enthousiaste et positif(ve), vous êtes aussi dynamique et organisé(e). Vos capacités d'analyse et d'adaptation, ainsi que votre esprit d'équipe, seront des atouts pour réussir dans vos missions.
Nous comptons sur votre autonomie, votre sens du service et vos qualités relationnelles pour satisfaire une clientèle exigeante et développer le chiffre d'affaires de votre secteur.
Vous désirez participer à des projets novateurs, vous disposez d'une première expérience réussie dans la vente ou la manutention et vous avez une bonne maîtrise des calculs. De réelles possibilités d'évolution pourront vous être proposées.
Horaires indicatifs
Du lundi au vendredi: 17h- 20h30
Dimanche: 10h- 13h15

EMPLOYE COMMERCIAL LIBRE SERVICE CAISSE-CDI 20H(H/F)

Description du poste Secteur CAISSE ACCUEIL Rayon CAISSE ACCUEIL Métier Filière Caisse Accueil - Employé(e) commercial libre service caisse Poste de EMPLOYE COMMERCIAL LIBRE SERVICE CAISSE-CDI 20H-ROMAINVILLE F/H Type de contrat CNT DUREE INDETERMINEE Nombre de jours hebdomadaires travaillés 6 jours Nombre d'heures hebdomadaires travaillées 20 Description du poste Vous devez garantir une relation de proximité et de confiance avec le client, tout en participant à la vie quotidienne du magasin. Vous gérez les stocks et l'approvisionnement des produits en rayon, en respectant les objectifs de réassortiment et en veillant à l'attractivité du rayon. Vous accueillez la clientèle, la renseignez, la fidélisez et êtes en charge de l'encaissement. Profil Enthousiaste et positif(ve), vous êtes aussi dynamique et organisé(e). Vos capacités d'analyse et d'adaptation, ainsi que votre esprit d'équipe, seront des atouts pour réussir dans vos missions. Nous comptons sur votre autonomie, votre sens du service et vos qualités relationnelles pour satisfaire une clientèle exigeante et développer le chiffre d'affaires de votre secteur. Vous désirez participer à des projets novateurs, vous disposez d'une première expérience réussie dans la vente ou la manutention et vous avez une bonne maîtrise des calculs. De réelles possibilités d'évolution pourront vous être proposées. Horaires indicatifs Du lundi au vendredi: 17h- 20h30 Dimanche: 10h- 13h15 Localisation du poste Localisation France, Ile-de-France, Seine Saint-Denis (93) Ville [REDACTED]



Contrat à durée indéterminée
Contrat travail

La traduction d'un format à l'autre limite la capacité des chômeurs à recourir aux critères classant de l'institution de placement, puisque ces derniers ne sont pas partagés par les partenaires extérieurs. Pour rester sur l'exemple ci-dessus, tiré de l'agrégateur *Jobi-Joba*, nous remarquons que le temps d'emploi est mentionné dans l'offre initiale (« nombre d'heures hebdomadaire travaillées 20 »). Or, la mise en ligne de cette offre sur la plateforme de Pôle emploi s'accompagne d'une simple copie de la description dans l'onglet d'expression libre, où le « nombre d'heures hebdomadaires travaillées 20 » est reproduit. Le recodage n'est pas total, car seul le paramètre contractuel (« contrat à durée indéterminée ») est enregistré par les agents en charge pour permettre une recherche en ligne. Si un chômeur ou un conseiller lancent une recherche d'emploi à temps plein, cette offre est tout à fait susceptible d'être proposée. L'offre d'employé commercial libre-service, en contrat à durée indéterminée de 20 heures par semaine, en rythme discontinu (17h-20h30 en semaine, 10h-13h15 dominical), n'existe qu'en tant que contrat à durée indéterminée dans la base, faute de recodage. L'agrégation des offres entraîne donc une déperdition d'information et elle montre que la disponibilité des critères de recherche dépend du travail humain accompli par les conseillers.

L'accroissement d'offres issues des agrégateurs externes limite l'autonomie temporelle des publics. La transparence du marché s'oppose régulièrement à la précision des appariements. Plus avancée en France, elle y limite les capacités temporelles des chômeurs lorsque le recodage institutionnel est approximatif. Cependant, elle est limitée par un curseur d'élimination des « offres de nos partenaires » sur le site de Pôle emploi.

2) Un raisonnement successif

Lors de la construction d'un profil de recherche, les attributs de l'emploi sont évoqués successivement. Les conseillers interrogent les chômeurs sur leur profession recherchée, puis le type de contrat souhaité, le temps d'emploi, le niveau de salaire (en France), la distance kilométrique... Chaque catégorie est étudiée de manière singulière. Elles sont présentées de manière successive, afin d'enregistrer les prétentions minimales des demandeurs d'emploi. Pour chaque catégorie, il s'agit de s'accorder sur un seuil minimal d'acceptabilité : quel est le contrat le plus dégradé, le plus salaire le plus bas, la distance kilométrique la plus lointaine, auxquels consentent les chômeurs ?

Le traitement des attributs est donc segmenté. Et cette segmentation a un effet important dans l'enregistrement institutionnel des souhaits des personnes par rapport à la base d'offres : elle conduit à des malentendus concernant la possibilité de disjonctions exclusives. En effet, le progiciel d'appariement ne permet pas de retenir des disjonctions exclusives, c'est-à-dire l'acceptation d'un attribut d'emploi ou d'un autre, mais pas des deux à la fois. Une telle formule est pourtant courante dans les échanges langagiers. Mais lorsqu'un conseiller ou un chômeur s'assoient devant un poste informatisé et se connectent pour lancer une recherche d'emploi, ils doivent troquer certains réflexes langagiers pour des opérations institutionnellement calibrées, qui ne sont pas sans effet sur les trajectoires professionnelles.

Lorsqu'un chômeur se déclare oralement prêt à revoir ses souhaits contractuels en acceptant un temps partiel ou bien en acceptant un emploi en CDD, le progiciel ne lui permet pas de substituer l'une ou l'autre des concessions. Une description informatisée ne tolère ainsi que des réponses dichotomiques à un ensemble de questions fermées. Elle rompt avec les pratiques ordinaires en interdisant le bricolage de combinaisons (sauf à programmer directement)¹. Lorsqu'un chômeur remplit l'espace « temps de travail » et l'espace « contrat » en fonction, le progiciel d'appariement valorisera les offres qui cumulent les deux propriétés.

Ainsi, la constitution d'un profil de recherche impose de cumuler toutes les concessions qualitatives faites par les chômeurs ou les conseillers dans des domaines différents. À la place d'un type d'emploi acceptable, les chômeurs doivent délibérer sur les attributs acceptables d'un emploi. Cela signifie qu'ils démultiplient les planchers minima en proportion des critères d'appariement disponibles. D'où une combinaison qui tire vers le bas les souhaits et place les

¹ Francis PAVÉ, *L'illusion informaticienne*, Paris, L'Harmattan, Logiques sociales, 1989.

chômeurs en porte à faux avec leur propre expression. Les critères de l'emploi minimum acceptable sont transformés par le processus d'appariement en minimum de chaque critère d'emploi. Toute heure se vaut, dans tout contexte.

Ce processus est essentiel à Pôle emploi ou à l'*Arbeitsagentur*, où les chômeurs ne sont pas censés accepter toute offre d'emploi à laquelle ils sont aptes. En *Jobcenter*, les critères de recherche d'emploi constituent uniquement « *une faveur aux chômeurs, parce qu'on est des êtres humains, on sait bien qu'on ne va pas faire faire n'importe quoi à une personne* », pour reprendre les termes d'Else¹. Mais dotés de marges de manœuvre moins élevées pour opposer des emplois, plus confiants dans les capacités des usagers à retrouver un emploi, et leur reconnaissant des droits individuels en contrepartie des cotisations antérieures, les conseillers de l'*Arbeitsagentur* sont plus soucieux d'ajuster les paramètres de l'emploi aux aspirations des chômeurs. L'écrasement de la qualité d'emploi par l'appariement y est d'autant plus visible.

Entretien d'inscription, Joachim, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 20/11/2015

« CONSEILLER – *Alors, vous cherchez quoi comme boulot ?*

USAGER – *Ben j'étais métallurgiste... Dans [entreprise automobile], et là, ils nous ont tous jetés, les plus vieux. C'est vraiment des trous du cul.*

CONSEILLER – *Comment cela, ils vous ont tous jetés ?*

USAGER – *Ben les plus de 58 ans, boum, d'un coup, on est mis dehors. Ils ont profité, ils perdent un peu d'argent, comme souvent avant l'hiver, et on est viré cette fois-ci. Mais ils voulaient se débarrasser des vieux, c'est un prétexte...*

CONSEILLER – *Oui je vois. Vous avez essayé d'aller au tribunal du travail ?*

USAGER – *Oui oui, j'ai un ami qui s'en occupe, il a organisé ça pour nous. On va voir. En attendant, il faut que je trouve un boulot là !*

CONSEILLER – *Naturellement. Alors, donc... on met métallurgiste toujours ?*

USAGER – *C'est ça que je sais faire.*

CONSEILLER – *Le contrat et le temps de travail, vous voulez quoi ?*

USAGER – *Ben... vous proposez quoi ?*

CONSEILLER – *C'est à vous de me dire, ce que vous êtes prêt à accepter.*

USAGER – *Ça dépend de ce que vous, vous me proposez [rires] !*

CONSEILLER – *Ben dites le minimum, que vous pourriez prendre [sourire] !*

USAGER – *Ben... un emploi à durée déterminée, ok. Mais là... le temps de travail, y a quoi ?*

CONSEILLER – *Temps plein, temps partiel, posté, ou de nuit, par exemple. »*

USAGER – *Ben... pourquoi pas du temps partiel ou du travail posté. Je veux dire, au pire, on peut mettre temps partiel. Ou bien, mais je dis bien ou bien ! Ou bien au pire du temps partiel, au pire du CDD, ou au pire le salaire minimum. Si c'est une question de minimum que je peux prendre. [Le conseiller saisit « temps partiel – flexible », « temps plein », « posté » et ne remplit rien concernant le contrat] ».*

Ancien métallurgiste, le demandeur d'emploi s'inscrit pour la première fois. Il semble désarçonné par plusieurs questions et désireux de fixer des substitutions entre les différentes concessions qu'il est prêt à accorder. Mais ses occurrences substitutives sont aplaties par la saisie informatisée. La coexistence dans son profil du « temps partiel – flexible » et du

¹ Entretien, Else, manageuse sociale, *Jobcenter*, Sarre, 11/12/2015.

« temps plein » égalise la distance entre ses deux occurrences et ses préférences personnelles.

De plus, le fonctionnement des progiciels d'appariement repose uniquement sur des agrégations. Non seulement la substitution est impossible, mais il n'est pas non plus envisageable d'éliminer certaines propriétés – à l'exception des *Minijobs* dans le système de rapprochement allemand, que les acteurs du guichet peuvent choisir d'exclure. Chaque catégorie est soit sélectionnée et intégrée au calcul de rapprochement des offres, soit laissée de côté et tenue pour indifférente. Cela signifie que le choix d'une offre exclusivement à temps partiel n'induit pas une élimination des offres à temps plein. Si deux propriétés sont retenues pour la recherche, le désajustement de l'une ou de l'autre est traité de façon semblable par le progiciel de rapprochement. Un profil de recherche en CDI et à temps plein, en Allemagne, sera aussi proche d'une offre précaire à temps plein que d'une offre en CDI à temps partiel.

Ainsi, les progiciels d'appariement sont bien des institutions de cadrage langagier, qui « délimite[nt] l'exercice de la fonction énonciative, le statut des énonciateurs comme celui des destinataires, les types de contenus que l'on peut et doit dire, les circonstances d'énonciation légitimes pour un tel questionnement »¹. Ce faisant, ils pèsent sur les modes d'emploi des chômeurs et dégradent tendanciellement leurs revendications

3) Les appuis respectifs des catégories : le cas du temps et du salaire

Plus le champ des catégories est étendu, plus des stratégies différentes sont possibles. La largeur de l'éventail catégoriel représente une ressource pour circuler dans l'univers marchand en protégeant ses choix d'emploi. En effet, les acteurs français et allemands ne sont pas à égalité pour faire valoir des revendications salariales. Le cas particulier de l'articulation temps-salaire en constitue un exemple éclairant.

En Allemagne, le salaire ne figure pas dans les 18 critères de qualification institutionnelle d'une offre à disposition des employeurs qui en déposent une. Logiquement, il ne figure pas non plus dans les catégories de tri proposées aux chômeurs. En conséquence, les offres ne

¹ Dominique MAINGUENEAU, *L'Analyse du discours. Introduction aux lectures de l'archive*, Paris, Hachette, 1991.

peuvent être apparées par le salaire. Il est parfois précisé dans l'onglet d'expression libre de certaines offres, dans 16 % des cas (tableau 33).

Tableau 33 : Affichage salarial des offres

% offresavec salaire	...sans salaire	...avec convention collective
Site			
Allemagne (agence Sarre)	16 %	69 %	15 %
France (agence Yvelines & Seine-St-Denis)	68 %	32 %	-

Entretien, Günther, manager social, Arbeitsagentur, Sarre, 12/11/2015

« MOI – *Mais je regarde les offres depuis tout à l'heure, et je vois que dans les indications dont tu parles, il n'y a pas le salaire. C'est parce que tu es au service cadres ?*

CONSEILLER – *Non non ! Oui le salaire sur les offres, éventuellement ils peuvent l'écrire là [pointe l'espace de rédaction libre pour les employeurs sur l'offre], dans la case libre, mais autant te dire que ça n'arrive absolument jamais. Parce qu'à Pôle emploi, ils mettent ? Ils écrivent le salaire ?*

MOI – *Oui, tu as une case spéciale, là, entre le temps d'emploi et la distance, avec marqué combien tu... combien l'employeur va verser, en général c'est le salaire mensuel.*

CONSEILLER – (...) *Ce serait intéressant de voir ce que ça fait si on a ça aussi. »*

Le 12 novembre, cela fait 3 journées que j'observe directement les entretiens, après une semaine passée à l'accueil et en pré-inscription. En comparant le carnet de terrain à ses prédécesseurs rédigés à Pôle emploi, je suis frappé de l'absence des discussions sur le salaire. Aucun conseiller ne demande aux demandeurs d'emploi leur salaire de référence, seules de vagues références aux conventions collectives sont parfois échangées. La réflexion encore imprégnée du cas français, presque naturalisé, j'ai du mal à réaliser ce point surprenant puisqu'il s'agit du référentiel cognitif principal chez les chômeurs en France.

En France, si l'ouverture aux plateformes externes grignote progressivement le nombre d'offres affichant le niveau de salaire, ce dernier est encore affiché sur les deux-tiers des propositions en circulation. Mais une tierce catégorie est disponible en Allemagne. Il s'agit de la référence à une convention collective, qui est aussi répandue que l'affichage du salaire. Dans ce cas, seul le nom de la convention collective est rédigé, sans lien vers la hiérarchie des qualifications et des salaires. Ainsi, le rôle cognitif des rémunérations est réservé aux initiés durant les entretiens ou aux individus capables de se procurer la grille conventionnelle (lors d'une recherche à domicile). D'après les individus proches du pôle des managers sociaux, comme Franz, cet attribut sert aux employeurs à « *sélectionner les chômeurs parmi ceux qui maîtrisent déjà un peu les codes* »¹. Pour leurs collègues ingénieurs de rendement, cette

¹ Entretien, Franz, manager social, Arbeitsagentur, Sarre, 10/12/2015.

propriété est tout simplement « *plus efficace, ça évite de discuter le niveau de salaire, tout en rassurant la personne sur le fait qu'il ne va pas être à 5€ de l'heure* » déclare Gerhard¹.

Les conseillers de l'*Arbeitsagentur* et du *Jobcenter* expliquent que la mise en place d'un SMIC fédéral (en janvier 2015) a apaisé les inquiétudes de la plupart des chômeurs, qui se rendaient en entretien d'embauche sans assurance d'un plancher salarial horaire. Mais certains tentent toujours d'identifier le niveau de salaire des offres. Lors de la présentation des catégories de recherche d'emploi, ils interrogent régulièrement leurs conseillers sur la possibilité d'un tri par salaire.

Entretien de placement, Claudia, manageuse sociale, *Arbeitsagentur*, Sarre, 09/11/2015

« Chômeur (29 ans, employé de banque dont le CDD a expiré) – *Alors... moi j'ai jamais été ici. Donc là vous me dites... je dois décider quoi, pour trouver un boulot ?*

Conseillère – *Alors d'abord ce que vous voulez faire, il faut être clair pour vous-même. Qu'est-ce que vous souhaitez faire comme métier, enfin comme activité ? Et là vous voyez [tourne l'écran de l'ordinateur] il y a une liste, ce sont des critères, pour trouver un boulot. Vous dites ce qui vous va, ce qui vous va pas, et on voit ce qu'il y a dans les données qui vous correspond. Par exemple là, où vous cherchez le travail [désigne la case « ville »], le métier [désigne la case « profession »], combien vous pouvez bouger ? [Désigne la case « périmètre » kilométrique].*

Chômeur – *Combien je veux travailler... combien je veux... gagner ?*

Conseillère – *Ah non, ça on n'a pas en répertoire ! Les employeurs mettent parfois, ici, en haut de l'offre, où ils écrivent ce qu'ils veulent. Il faut lire, y a toujours des informations importantes pour bien prendre le temps de réfléchir. Mais si c'est pas là, ça sera pas sur l'annonce ».*

Le chômeur reçu est un employé de banque de 29 ans, dont le CDD de deux ans a expiré après une prolongation, pour trois ans au total. Il s'agit de sa première inscription en *Arbeitsagentur*. Il interroge sa conseillère pour comprendre quelles sont les pratiques légitimes et utiles, ce à quoi elle lui répond en lui présentant la *Jobbörse* et le progiciel d'appariement. Elle lui explique l'importance de composer un profil de recherche afin de trouver des offres correspondantes et après sa demande concernant le tri par niveau de salaire, elle lui explique la nature contingente et rare de l'affichage salarial. Ce n'est donc pas un consensus social qui fait le code, mais le code qui détermine les choix.

Le choix du salaire, lorsqu'il est disponible comme à Pôle emploi, ne va pas pour autant de soi. Sa saisie est l'occasion d'apercevoir les rapports inégaux à sa formalisation. En effet, il requiert un certain détachement de l'individu vis-à-vis du contenu des tâches, puisque la fixation d'un plancher salarial implique de traiter toute travail et tout moment de travail à égalité². La détermination d'un salaire minimum requiert d'homogénéiser les situations de

¹ Entretien, Gerhard, ingénieur de rendement, *Arbeitsagentur*, Sarre, 19/11/2015.

² Sur cette « indifférence (...) à l'égard du contenu de son travail [ou] la disparition de tout préjugé professionnel » comme obstacle à l'égalisation des taux de profit, voir Karl Marx, *Le Capital, livre III*, Éditions sociales, 1977, p. 195-196.

travail à venir. Cette opération est complexe pour les personnes qui se vivent comme détentrices de qualifications, par opposition à celles qui renoncent directement à toute prétention de qualité d'emploi et sont protégées dans les deux pays par un salaire minimum légal. Les plus qualifiés procèdent parfois à l'inverse : ils ajustent leurs revendications à partir de situations concrètes. Selon qu'ils travaillent dans le cadre d'un emploi de nuit à temps partiel ou d'un emploi de jour à temps plein, leurs exigences ne sont pas les mêmes. L'appariement informatisé impose pourtant de cristalliser des prétentions minimales en séparant chaque attribut de l'emploi et du travail. C'est le cas dans la situation suivante, où une chômeuse proteste contre l'obligation de fournir un indicateur de salaire acceptable de manière théorique, sans le rapporter à une pratique de travail spécifique. Son salaire exigé n'est pas abstrait, mais la conséquence de la manière dont elle engage son corps et son esprit dans une activité professionnelle. Elle prête un prix différent à sa force de travail suivant le moment, le lieu et les conditions de sa mobilisation. Cela rend problématique toute définition *a priori* des critères d'emploi acceptables.

Entretien d'inscription, Joanna, retranchée, Pôle emploi, Yvelines, 25/06/2014

« CONSEILLÈRE – *Et le salaire minimum en brut ?*

USAGÈRE – *Pfff c'est n'importe quoi ces questions. Je sais pas, ça dépend du contenu, des responsabilités, ce que je fais ça détermine le salaire. Non mais si c'est travailler de nuit, ben 3000€. Sinon moins. Je sais pas.*

CONSEILLÈRE – *Non mais indicativement, vous prenez à partir de quoi ?*

USAGÈRE – *Heu, 2500€ ?*

CONSEILLER – *Bien. »*

La demandeuse d'emploi s'est inscrite après une démission pour motif jugé légitime, après du harcèlement par son « *ex, un gros malade* », qui était aussi son employeur et propriétaire du restaurant où elle officiait. Auparavant, elle a été dactylographe durant plusieurs années. Lors de cette inscription, la conseillère l'interroge sur ses préférences salariales, en lui demandant de fournir un « salaire minimum en brut », ce que la demandeuse comprend comme « salaire mensuel ». Elle critique aussitôt cette catégorie de pensée, inadaptée pour évaluer le prix de sa force de travail. Elle cite notamment les critères de contenu du poste ou de responsabilité hiérarchique pour moduler la valeur qu'elle s'attribue, avant de pointer aussi l'enjeu des temporalités horaires, avec l'exemple du travail de nuit. La place de l'heure dans la journée est un paramètre de calcul. Au lieu de mesurer le prix minimal de sa force de travail *a priori*, elle analyse la correspondance entre le travail demandé et sa rémunération.

En l'absence de référentiel salarial sur les offres, les chômeurs et les conseillers d'Allemagne développent des méthodes alternatives pour approcher la rémunération. Ils multiplient la récolte d'autres indices, interprétés à l'aune du salaire espéré. La connaissance sectorielle joue un rôle central à cet égard. Selon que le chômeur connaisse la branche, voire l'entreprise, ou soit étranger au secteur, il hiérarchise différemment les établissements. Les

réputations circulent, notamment lorsqu'elles concernent les modes d'emploi pratiqués par le patronat. Dans l'industrie lourde et la sidérurgie, par exemple, les chômeurs sarrois dotés d'une longue expérience dans le domaine connaissent implicitement les normes et les références, qu'elles soient conventionnelles (comme les clauses et grilles de la convention collective) ou réelles (comme les heures supplémentaires non-rémunérées). Aussi sont-ils particulièrement bien équipés pour choisir des offres disponibles. Ils maîtrisent les normes et conventions des secteurs, même lorsqu'elles sont tuées par les offres. Ils sont donc capables de reconnaître les réputations d'établissements ou de branches, car ils sont au contact d'*insiders* ou de professionnels¹. Ils raisonnent par induction à partir de leur connaissance des entreprises.

Entretien d'inscription, Barbara, retranscrite, Jobcenter, Sarre, 21/12/2015

« CONSEILLÈRE – *Cette offre là aussi, ça peut correspondre... ?*
USAGER – *Attendez, là, en-dessous, il y a une offre de l'entreprise [XXX]. On peut ouvrir ? Ils sont réglos, ils respectent les gens et ils paient normalement, je dis oui, totalement ! Je prends les yeux fermés. Si ça me permet de retrouver un vrai boulot... »*

Ancien salarié de la restauration, le demandeur d'emploi vient juste de basculer en *Jobcenter*, car il n'avait ouvert un capital de droits que sur 8 mois à l'Agence fédérale (ayant travaillé 16 mois dans les 24 mois antérieurs). Il recherche une offre dès son premier rendez-vous en *Jobcenter* avec sa conseillère. Après l'appariement vers la base de données, il repère dans la liste des offres un sigle connu et prie la conseillère de le sélectionner. Il a un *a priori* totalement positif sur l'entreprise dans le secteur : les critères de l'emploi lui importent moins que le capital social via la réputation qu'elle génère. Il cite trois qualités à l'appui : le caractère « *reglo* », le « *respect* » des salariés et la paie « *normale* », pour demander un appariement « *les yeux fermés* », auquel la conseillère donne suite. Il se fonde sur l'établissement pour orienter son choix. La société propriétaire constitue un dispositif de réputation suffisant qui évacue les autres critères. Le chômeur projette la bonne réputation de l'établissement sur l'offre d'emploi, sans en prendre connaissance en détails.

En outre, l'affichage même de la rémunération constitue un dispositif sociotechnique qui influence les calculs du côté français. Certains emplois sont associés à un salaire brut, d'autres à un salaire net. Celui-ci est formulé en salaire mensuel, celui-là en salaire horaire. Cette diversité ouvre la voie à de nombreux décalages lors des calculs effectués par les acteurs. La conversion du salaire horaire souhaité en salaire mensuel désiré est l'occasion d'erreurs courantes. Certaines sont marginales, comme cette chômeuse de 35 ans, ancienne salariée d'une associative d'aide aux devoirs, qui réfléchit à voix haute, interrogée par sa conseillère, « *je voudrais travailler pour 10€ par heure, donc 1500€ par mois* »². À cinq euros près, elle tombe

¹ Gladys LANG et Kurt LANG, « Recognition and Renown : The Survival of Artistic Reputation », *The American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94, n° 1, pp. 79-109.

² Entretien d'inscription, Marjorie, ingénieure de rendement, Pôle emploi, Seine-Saint-Denis, 25/03/2014.

juste dans son calcul, implicitement projeté sur un emploi à temps plein. Les erreurs sont parfois plus conséquentes, comme chez ce chômeur de 54 ans, ancien dératiseur qui éprouve aussi des difficultés à la lecture. Attaché explicitement à rester dans l'espace du temps plein, il déclare : « *dans mon dernier emploi, j'étais payé 1750€ par mois, donc j'aimerais rester à ce niveau. Donc on va mettre 11 euros par heure ?* »¹). Il s'agit d'une minoration de 60 centimes. À l'échelle d'un emploi de 35 heures hebdomadaires, elle équivaut à un emploi payé 1655€.

L'expression d'un taux salarial équipe les chômeurs pour éliminer implicitement certaines offres à durée réduite, en jouant sur les niveaux de rémunération mensuels et horaires. Les chômeurs habitués à des rémunérations supérieures au salaire minimum l'emploient pour s'assurer de leurs perspectives de revenus. La revendication d'un salaire mensuel en lieu et place d'un salaire horaire élève les heures de travail revendiquées, sans pour autant afficher de prétentions temporelles explicites. La mensualisation du salaire circonscrit les offres adéquates aux temps partiels à très forte rémunération ou au travail à temps plein.

Entretien d'inscription, Capucine, manageuse sociale, Pôle emploi, Yvelines, 24/02/2014

« CONSEILLÈRE – *Alors, votre salaire demandé...*

USAGÈRE – *Moi c'est un salaire de 1400€ hein. Pas en-dessous.*

CONSEILLÈRE – *Ok, alors...*

USAGÈRE – *En net hein !*

CONSEILLÈRE – *Ah oui, ok. Bon, alors, 1800€ à peu près [entre « 1800 » dans la case « salaire mensuel brut »].*

USAGÈRE – *Enfin je bosse pas pour moins de 9€ par heure quoi. C'est bon, j'ai de l'expérience... »*

Trentenaire, ancienne serveuse et manutentionnaire pour une compagnie aérienne, la chômeuse évalue à 1400€ son salaire minimum. Elle précise mesurer en salaire net. Pour finaliser son argumentaire, elle opère une réduction à l'heure de son plancher salarial. Il le défend au nom « *de l'expérience* » professionnelle. Mais le calibrage initial de la revendication salariale en salaire mensuel conduit à éliminer de facto des offres à temps partiel, ou tout du moins à les réduire drastiquement.

Des chômeurs allemands tentent également de développer cette stratégie. Mais elle ne connaît de succès que dans la limite très restreinte de l'affichage facial des salaires et pour la durée provisoire d'un accord tacite avec les conseillers, plus fréquent avec les manageurs sociaux. Cette stratégie est impossible à instituer dans l'ordre informatique de l'appariement. Elle n'est valide qu'au cas par cas, à chaque offre ouverte sur le progiciel et consultée de concert. À partir des montants salariaux inscrits dans l'onglet de description complémentaire,

¹ Entretien de placement, Jonas, ingénieur de rendement, Pôle emploi, Yvelines, 04/03/2014.

des chômeurs allemands demandent à leurs conseillers de restreindre la recherche à un niveau de salaire. En refusant par exemple une offre payée à la moitié du salaire minimum légal mensuel, ils évincent une grande partie des offres à mi-temps ou, pour les mieux payées, à tiers-temps. Ainsi, les rares indications salariales sont parfois reconverties en indices temporels. La fixation d'un plancher de revenus mensuels garantit un plancher d'heures effectuées et limite par conséquent – même inconsciemment – la proportion d'offres à temps partiel.

Entretien de placement, Claudia, manageuse sociale, Arbeitsagentur, Sarre, 30/11/2015

« CONSEILLÈRE – *En termes de temps, vous acceptez quoi ?*

USAGÈRE – *Ben... ça m'est assez égal. Mais juste, pas en-dessous, de 800€ par exemple.*

CONSEILLÈRE – *Ok. Je le note là, on va l'écrire dans les conclusions de l'entretien, pour mémoire. Mais on ne peut pas chercher les offres d'emploi comme ça. Il n'y a pas de case ici [tourne l'écran] pour inscrire le salaire que vous voulez.*

USAGÈRE – *Mais... pourquoi ?*

CONSEILLÈRE – *On ne m'a pas consultée ! [rires]*

USAGÈRE – [rires] *Bon, mais donc si je comprends bien, on va voir sur chaque offre le salaire ?*

CONSEILLÈRE – *Ça dépend. Quand il est marqué. C'est pas tout le temps. C'est même une minorité. Mais on retient, 800€, ce qui est en-dessous, je vous garantis qu'on oublie. »*

La chômeuse de 29 ans effectue sa première inscription. Elle a conclu son cursus universitaire avec une licence dans la faculté du *Land* et a deux enfants à charge, évoqués au début de l'entretien. Elle a travaillé suffisamment au cours de ses études pour ouvrir des droits assurantiels, mais pour une durée faible de 6 mois. Sollicitée pour exprimer ses vœux temporels, elle bifurque sur la question salariale. Elle convertit immédiatement le temps en argent, s'appuyant sur un critère pour tenter d'en délimiter un autre.

Même les acteurs les plus démunis parviennent toujours à disputer le sens des outils et des situations. Ainsi, les personnes en détresse financière essaient régulièrement de s'appuyer sur les temporalités pour atteindre un niveau de salaire espéré. Faute de nomenclature salariale incorporée à l'instrument, ils s'appuient sur le temps d'emploi pour maximiser le salaire mensuel final. Pour ces publics, essentiellement des femmes et des hommes en foyer monoparental, angoissés par leurs faibles revenus, l'occultation du salaire est avancée comme le prétexte d'une demande impérative d'emploi à temps plein – alors que cette demande impérative découle de l'impossibilité de trier les offres par salaire. La pénurie d'information conduit à rechercher des critères de substitution pour éviter l'écrasement salarial.

L'éventail catégoriel constitue donc une ressource précieuse pour différents publics. Ils viennent y puiser des ressources à la fois pour ajuster leurs demandes aux attentes institutionnelles, mais aussi pour contourner l'absence d'une catégorie vitale à leurs yeux en s'appuyant sur une connexion, réelle ou imaginée. Le déclin observable des catégories ne met

pas seulement en péril les catégories concernées, les moins mentionnées ou les plus rapidement disparues. Par effet de capillarité, il menace l'ensemble de l'édifice catégoriel en tant que ressource à disposition des publics et, dans une moindre mesure, des conseillers.

C - Le temps partiel, mode d'emploi et de répartition ?

Où mène le temps partiel ? En inversant les questions précédentes, nous pouvons aussi restituer l'impact du temps partiel sur les autres catégories d'emploi. Nous exposons ici les relations structurales dans lesquelles est pris l'emploi à temps partiel et ses leurs variations d'un site à l'autre. Ce faisant, il s'agit d'interroger ce qu'il advient des personnes qui y souscrivent, en décrivant de manière exploratoire l'espace des offres d'emploi. Nous rappelons que les logiques de désencastrement de la force de travail sont cumulatives – pas juste entre marchandises, comme l'a montré Karl Polanyi, mais entre attributs d'une même marchandise¹.

Les traits atypiques sont inégalement répartis entre les offres, certains se recoupant régulièrement, d'autres entretenant des relations exclusives. Sur tous les sites, l'exposition au temps partiel alimente aussi une exposition à certains modes d'emploi atypiques, extraits de la « *logique protectrice* » de l'État social², qui ont été institutionnalisées au cours des décennies précédentes³. Le dispositif de cumul a parfois été pointé comme une des causes de cette institutionnalisation, puisqu'il garantit aux employeurs des débouchés aux contrats atypiques, d'autant plus importants que le nombre de chercheurs d'emploi est élevé⁴. En étudiant les relations affinitaires entre les paramètres d'emploi, nous révélons l'existence d'une « qualité d'emploi », qui repose sur des polarisations différentes au sein de chaque territoire d'emploi⁵.

L'usage d'une analyse de correspondances multiples, à partir des mêmes données que la régression et les coefficients précédents, montre les configurations inégales dans lesquelles s'opèrent les choix, entre l'agence de Sarre, celle des Yvelines et celle de Seine-Saint-Denis. Ces configurations soulignent que le lieu de vie pèse lourdement sur les connexions objectives

¹ Karl POLANYI, *La grande transformation*, op. cit.

² Serge PAUGAM, *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, Quadrige, 2000.

³ Robert CASTEL, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », in *Repenser la solidarité*, Paris, PUF, pp. 415-433.

⁴ Carole TUCHSZIRER, « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les « activités réduites » », *La Revue de l'Ires*, 2000, vol. 2, n° 33, pp. 33-55.

⁵ Pierre RALLE, « Introduction », in *La qualité de l'emploi*, La Découverte.

entre paramètres d'emploi et que le temps d'emploi occupe une place distincte dans l'écologie marchande de chacun des trois sites. Nous procédons à une analyse structurale, appliquant aux attributs de l'emploi l'approche résumée par Pierre Bourdieu (à propos des méthodes de conflit social) : « on ne peut pas étudier un instrument de lutte comme la grève indépendamment du système des autres instruments de lutte, ne serait-ce que pour noter, le cas échéant, qu'ils ne sont pas utilisés. Le fait de penser *structurellement* fait voir l'importance des absences »¹.

Via l'analyse de correspondances multiples, nous décomposons géométriquement les variables, pour les représenter sur un plan². La multidimensionnalité des propriétés d'emploi est ainsi réduite sur un espace à deux dimensions³. Grâce à cette opération, nous dégagons « selon une logique statistique et probabiliste » les oppositions qui traversent l'espace des offres d'emploi, afin de distinguer les relations d'exclusion et de proximité qu'entretiennent les différents attributs d'emploi⁴. Nous objectivons donc les relations sociales effectives qui structurent l'espace des offres (et pas leurs relations causales déterminantes).

Encadré 16 : Méthodologie de l'ACM

Ces analyses de correspondances multiples ont été accomplies grâce au logiciel (libre) Tanagra. Elles portent sur les offres de notre base qui affichent un libellé temporel. En éliminant celles qui en sont dépourvues, nous raisonnons sur 641 offres en Sarre (20 % de perte), 411 en Seine-Saint-Denis (18 % de perte) et 496 dans les Yvelines (1 % de perte). Les caractéristiques des emplois ont été saisies, puis reconstruites et divisées en 6 variables comportant un total de 18 modalités pour le site de Sarre ou 19 modalités pour les sites des Yvelines et de Seine-Saint-Denis. Toutes sont actives, car l'enjeu consiste à modéliser l'ensemble des relations réciproques qu'entretiennent les propriétés qualitatives des offres. Mais le temps d'emploi est dichotomique en Allemagne (la majorité des offres ne présentant pas les modalités horaires), tandis qu'il est divisé en trois catégories sur les terrains français, pour distinguer les offres d'amplitude inférieure à un mi-temps (« Partiel - »). Quant aux salaires, nous avons découpé trois tranches sur chaque site selon la hiérarchie locale, précisée dans le tableau 34.

Sur chaque graphique, nous avons relié les variables continues de plus de deux modalités selon un même code couleur. Le résultat détaillé figure en annexe 7.

Tableau 34 : Libellé et signification des modalités

Variables			Modalités		
Titre	Libellé	Description	Titre	Libellé	Description
Contrat	C	Contrat associé à l'offre	Contrat à durée indéterminée	CDI	Contrat à durée indéterminée
			Contrat à durée déterminée	CDD	Contrat à durée déterminée
			Intérim	Intérim	Contrat d'intérim

¹ Pierre BOURDIEU, *Questions de sociologie*, Paris, Les Éditions de Minuit, 2002, p. 257.

² Julien DUVAL, « Analyser un espace social », in *L'enquête sociologique*, Paris, PUF, pp. 267-290.

³ Frédéric LEBARON et Brigitte LE ROUX, *La méthodologie de Pierre Bourdieu en action*, Dunod, Psycho Sup, 2015.

⁴ Alain DESROSIÈRES, « Classer et mesurer : les deux faces de l'argument statistique », *Réseaux*, 1995, vol. 71, p. 26.

			<i>Minijob</i>	<i>Minijob</i>	Contrat « d'activité marginale »
			Absence de donnée	?	Le contrat n'est pas spécifié
Durée d'emploi	D	Volume horaire hebdomadaire	Plein	Plein	« Vollzeit » en Allemagne ; 35 heures ou plus en France
			Partiel	Partiel	« Teilzeit » en Allemagne ; 20-34 heures en France
			Partiel faible	Partiel -	Moins de 18 heures
			Absence de donnée	?	La durée n'est pas spécifiée
Salaire	S/h	Salaire versé par heure (calculé par nous dans la plupart des cas)	Tiers supérieur	Haut	12€ et plus
			Tiers intermédiaire	Moyen	9-12€ en Allemagne ou 10-12€ en France
			Tiers inférieur	Faible	Jusqu'à 9€ en Allemagne ou 10€ en France.
			Convention collective	CC	Couverture conventionnelle explicite
			Absence de donnée	?	Pas de salaire spécifié
Structure hebdomadaire	S	Répartition de l'emploi dans la semaine	Semaine	5j	Pas de dérogation à la semaine de 5 jours mentionnée
			Fin de semaine	Week-end	Travail le samedi et/ou le dimanche spécifié
Plages horaires	P	Position des horaires dans le référentiel journalier	Jour	Jour	Pas de dérogation aux horaires de jour
			Nuit	Nuit	Travail nocturne spécifié
Rythmes	R	Continuité et régularité des horaires	Régulier	Rég	Rythmes continus et prévisibles
			Irrégulier	Irr	Travail posté ou à horaires discontinus

Lecture : les modalités spécifiques au terrain allemand sont dans les cellules grisées. Celles spécifiques aux terrains français sont dans les cellules gris foncé.

Des asymétries doivent être soulignées. Au niveau de la durée d'emploi, les offres à temps « très partiel » sont uniquement comptées en France, puisque le codage numérique est rare dans les offres allemandes et aurait isolé un sous-groupe très marginal. De même, le rôle des salaires est mineur du côté allemand, puisque le taux d'offres affichant le salaire mensuel ou horaire ne dépasse pas 16 %. Afin de calculer les salaires horaires, lorsqu'ils ne sont pas donnés, nous avons divisé les salaires nominaux mensuels par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées (35h en France, 40h en Allemagne pour un temps plein) multipliées par 4,3 semaines. Enfin, le travail de nuit ne concerne pas exactement les mêmes horaires dans les deux pays. En Allemagne, la loi définit le travail de nuit comme une activité de plus de deux heures effectuée entre 23h et 6h du matin ou 22h et 5h dans les secteurs de la boulangerie et de la pâtisserie (*Arbeitszeitgesetz*, 1994, art.2). La durée de référence en France est plus large, de

21h à 6h sauf accord. Certaines modalités représentent des formes juridiques de rapports sociaux proprement nationales, comme les *Minijobs*, type d'emploi sans équivalent français.

1) Méconnaissance ou précarité. Polarités sarroises du temps partiel

L'espace des offres sarroises est caractérisé par l'importance de ceux axes, qui épuisent à eux seuls 92,12 % de l'inertie totale. Les offres à temps partiel sont réparties dans trois des quatre cadrans produits par les axes 1 et 2, suivant leur précision et la qualité des autres paramètres qui y sont connectés.

Tableau 35 : Résultats mathématiques de l'ACM sur le site de Sarre

Nombre de données	641
Nombre de variables	6
Nombre de valeurs de variables	18
Nombre maximal de facteurs	12
Inertie totale	2,000000

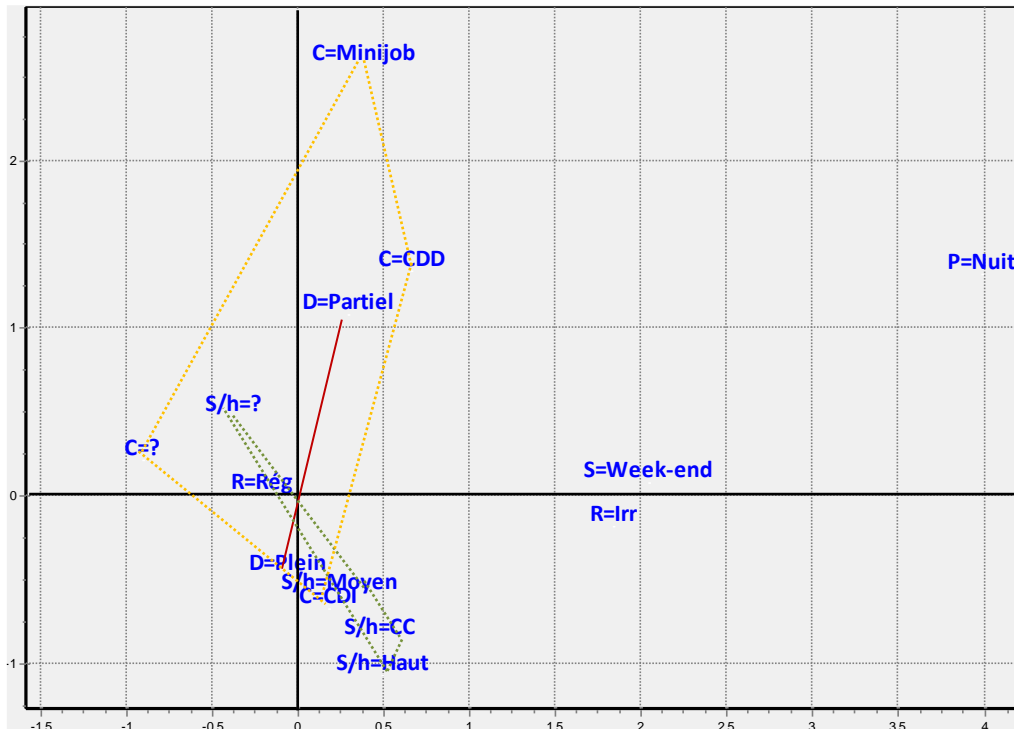
Axe	Valeur propre	% (Benzécri)	% cumulé (Benzécri)
1	0,026658	66,87 %	66,87 %
2	0,010065	25,25 %	92,12 %
3	0,002714	6,81 %	98,92 %

Le premier axe structurant en Sarre oppose les conditions d'emploi à la prévisibilité des offres (graphique 7). Avec 66,87 % de l'inertie capturée, il est déterminant. À gauche de l'axe, l'imprécision contractuelle et, dans une moindre mesure, salariale sont regroupées. C'est-à-dire qu'il réunit les offres pour lesquelles les chômeurs disposent de peu d'informations pour se forger une opinion, en tout cas sans le type de contrat ni le salaire proposé. De l'autre côté, à droite de l'axe, différentes conditions dégradées de travail s'attirent mutuellement. Les rythmes irréguliers, l'emploi en fin de semaine ou encore l'activité nocturne sont agrégés à cet endroit, où ils rejoignent la couverture conventionnelle, qui ne protège manifestement pas les conditions de travail elles-mêmes. Ainsi, ce premier axe peut être lu comme l'opposition entre des offres imprécises sans conditions atypiques (partie ouest) et des offres aux conditions dégradées mais avec une certitude salariale et contractuelle, fixées par convention collective.

Le second axe, sur le même graphique, met directement en jeu le temps d'emploi. Il oppose ici directement les offres selon leur qualité. Au nord de l'axe, les plus dégradées cumulent une durée partielle hebdomadaire et des contrats soit à durée déterminée soit sous

forme de *Minijobs*. À l'inverse, au sud de l'axe, les modalités des conventions collectives et des contrats à durée indéterminée sont étroitement associées. Autour d'elles gravitent les revenus les plus élevés. La qualité contractuelle organise la partition de l'espace par l'axe 2, tant en termes de protection de l'individu qu'en nombre d'heures proposées.

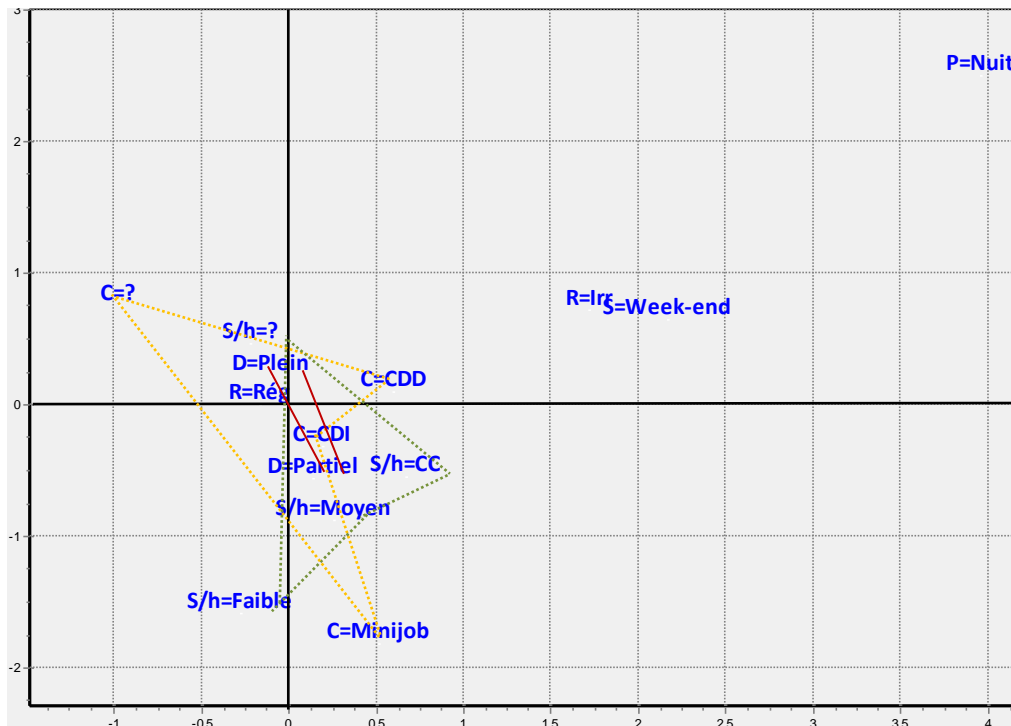
Graphique 7 : Espace des offres en Sarre (ACM, axes 1-2)



Ne sont portées sur ce graphique que les variables actives dont la contribution atteint 2 %.
 Contribution axe 1 (horizontal) : 66,87 % / contribution axe 2 (vertical) : 25,25 %

Le troisième axe, avec sa contribution de 6,81 %, introduit une nouvelle coupure entre deux modes d'atypicité, car il distingue des offres nocturnes imprécises et des offres dégradées (graphique 8). Une activité de nuit est associée au flou contractuel et salarial. Le choix ou l'acceptation d'une telle offre s'accompagnent d'une obligation d'en négocier le format. En face, les offres à bas salaires rejoignent les offres à basses heures. Elles peuvent prendre deux formes contractuelles distinctes : celle de la convention collective ou bien celle du *Minijob*.

Graphique 8 : Espace des offres en Sarre (ACM, axes 1-3)



Ne sont portées sur ce graphique que les variables actives dont la contribution atteint 2 %.
 Contribution axe 1 (horizontal) : 66,87 % / contribution axe 3 (vertical) : 6,81 %

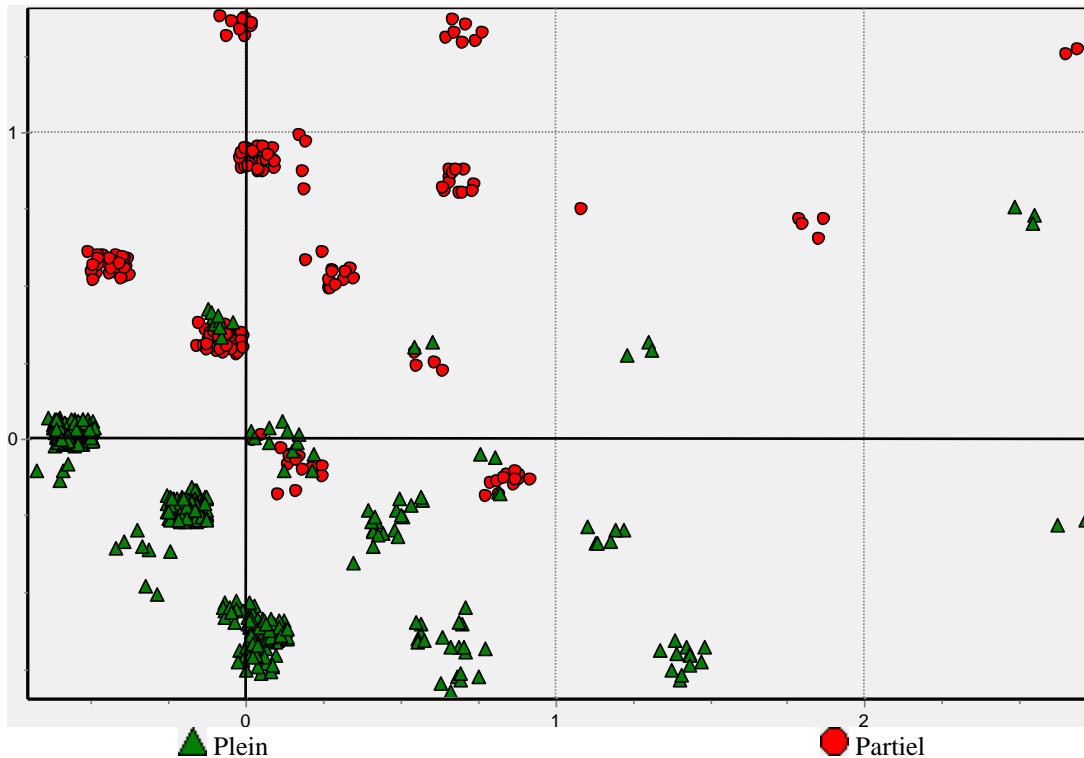
En étudiant les cadrans issus du croisement des deux premiers axes, nous pouvons identifier quatre espaces où les temporalités d'emploi sont très inégalement réparties, lorsque nous y projetons le nuage de points par modalités (graphique 9). En démarrant dans le cadran nord-ouest, nous découvrons l'« espace de l'imprécision ». Dans ce quart du graphique, les contrats et les salaires ne sont pas affichés sur les offres. Ces deux flous semblent associés dans la base de données. Mais ils n'ont pas de conséquences temporelles notables, car les emplois groupés là sont pour moitié à temps partiel et pour moitié à temps plein.

En revanche, en descendant dans le cadran sud-ouest, nous assistons à la structuration des offres à temps plein, exclusivement. Pas une seule offre à temps partiel n'y figure. Elles rejoignent ici les formes intérimaires d'exercice et le travail accompli en journée, deux signes de typicité des offres. Les autres paramètres sont à égale distance. Il s'agit donc d'un espace du « plein-temps typique ».

En nous déplaçant dans le cadran sud-est, nous pénétrons dans un troisième espace typologique, où les offres à temps partiel font leur retour. Les niveaux de salaire y sont moyens ou élevés et les offres souvent à durée indéterminée. Toutefois, l'imprégnation du temps partiel s'accompagne de modes d'activité parfois atypiques, avec notamment des emplois postés ou discontinus. Cet espace regroupe « l'atypicité rythmique ».

Enfin, en remontant dans le cadran nord-est, les offres à temps partiel deviennent hégémoniques. Nous entrons dans l'« espace dégradé », où les propriétés atypiques s'articulent ensemble. Ici, l'emploi à temps partiel est corrélé aux emplois à durée déterminée ou aux *Minijobs*, exercés le samedi ou le dimanche, parfois de nuit. Les dégradations contractuelles, horaires et de durée s'agrègent dans un même espace, signifiant que l'acceptation d'une révision à la baisse de contenu d'un de ces paramètres entraîne la surexposition aux autres.

Graphique 9 : Nuage des offres en Sarre (nuage de points, axes 1-2)



Projection des points sur le plan du graphique 7.

2) Prolétarianisation ou discontinuité horaire. Polarités yvelinoises du temps partiel

Autour de l'agence des Yvelines, les offres se regroupent de manière différente. L'espace des offres est constitué de trois axes, qui atteignent les 96 % d'inertie cumulée. Au sein de deux premiers, l'emploi à temps partiel est encore plus concentré dans les deux cadrans supérieurs qu'elle ne l'était en Sarre, prise dans des espaces de prolétarianisation ou de plasticité horaire.

Tableau 36 : Résultats mathématiques de l'ACM sur le site des Yvelines

Nombre de données	496
Nombre de variables	6
Nombre de valeurs de variables	16
Nombre maximal de facteurs	10
Inertie totale	1,666667

Axe	Valeur propre	% (Benzécri)	% cumulé (Benzécri)
1	0,053927	78,24 %	78,24 %
2	0,009270	13,45 %	91,69 %
3	0,003073	4,46 %	96,14 %

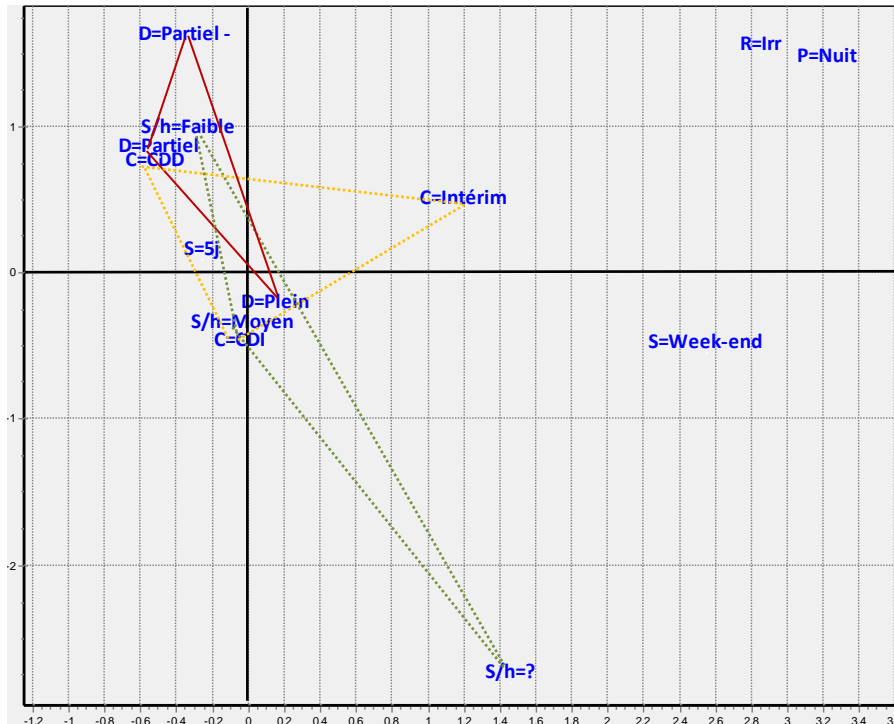
Le premier axe segmente l'espace entre un pôle d'intérimaires exerçant des tâches aux rythmes et horaires atypiques et l'ensemble des autres offres. En effet, fortement singularisés à droite de l'axe, les intérimaires rejoignent le salariat du samedi ou du dimanche, le travail de nuit et les rythmes irréguliers. Il s'agit d'une partition temporelle nette qui sépare les salariés inscrits dans des trajectoires prévisibles et ceux qui travaillent à des moments peu conventionnels. Tous les rythmes et les horaires anormaux (au sens de normalité juridique) sont associés et opposés aux atypicités de durée, à l'autre bout de l'axe (graphique 10)

Le second axe quant à lui ne sous-tend que 13,45 % de l'espace, soit six fois moins que le premier axe. Mais il introduit une partition intéressante entre l'ignorance salariale, assez rare sur ce site (3 % des offres), au sud de l'axe et la dégradation complète des offres, au nord de l'axe. Par dégradation complète, nous entendons l'accumulation d'emplois à durée déterminée, de temps partiel inférieur au mi-temps, de salaires horaires au niveau du SMIC et de rythmes irréguliers de travail. Contrat, salaire et rythmes convergent ensemble vers le bas.

Le troisième axe est lui-même bien moins essentiel que le second, puisqu'il ne pèse qu'un tiers de sa contribution. Cependant, il renouvelle la structuration spatiale. D'un côté, il concentre une « aristocratie ouvrière » composée d'intérimaires bien rémunérés¹. Il l'oppose, de l'autre, à une classe d'individus en sous-emploi, c'est-à-dire à temps partiel, avec des salaires ou bien tus par l'offre ou bien spécifiés aux niveaux légaux les plus bas.

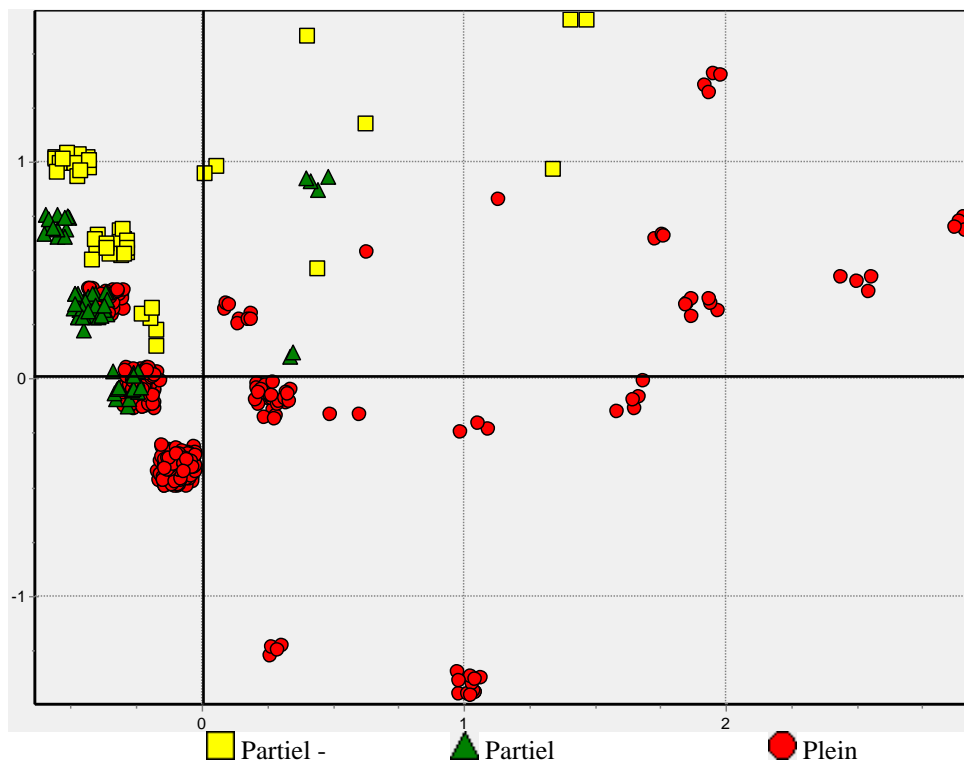
¹ Pour une historicisation de cette notion, voir Eric HOBBSBAWM, *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, London, Weidenfeld & Nicholson, 1964 ou Michel PIGENET, « À propos de l'aristocratie ouvrière. Élités professionnelles et militantes au XIXe siècle dans le département du Cher », *Romantisme*, 1990, n° 70, pp. 91-102.

Graphique 10 : Espace des offres dans les Yvelines (ACM, axes 1-2)



Ne sont portées sur ce graphique que les variables actives dont la contribution atteint 2 %.
 Contribution axe 1 (horizontal) : 78,24 % / contribution axe 2 (vertical) : 13,45 %.

Graphique 11 : Nuage des offres dans les Yvelines (nuage de points, axes 1-2)



Projection des points sur le plan du graphique 10.

Ici également, en superposant la ventilation des points selon leur modalité temporelle, nous observons une quadripartition des offres selon certaines tendances lourdes (graphique 11). Une répartition nord-sud structure l'ensemble des offres selon leur inscription dans le temps plein ou non. Mais dans les deux cadrans supérieurs, les offres à temps partiel se mêlent indifféremment de leur amplitude horaire effective.

En débutant par le cadran sud-est, nous lançons l'investigation dans une zone exclusivement composée d'offres à temps plein. Les offres à durée indéterminée, à salaire moyen et à plein-temps s'accumulent. Le choix du temps plein semble ici aussi associé à d'autres propriétés protectrices de l'emploi. La seule exception est l'ignorance de certains niveaux de salaire. Mais contrairement au cas sarrois, cet espace ne circonscrit pas une zone entièrement typique. En effet, le travail en fin de semaine y joue un rôle notable, répandu parmi les offres. Il s'agit donc plutôt d'un espace « d'emplois typiques aux conditions atypiques ».

Et en se tournant à gauche vers le cadran sud-ouest, nous échangeons l'hypothèse du travail le samedi ou le dimanche contre l'arrivée d'offres à temps partiel. Ici, les offres sont entièrement régularisées du point de vue des rythmes et des fréquences, mais au prix d'une dégradation de leur durée. Nous sommes confrontés à un espace « d'offres protégées à durée variable ». La durée d'emploi et les horaires d'emploi sont unis par une relation en chiasme entre les deux cadrans sud : la dégradation de l'un va avec la préservation de l'autre.

Avec le cadran nord-ouest, nous pénétrons dans un espace où des offres de toutes durées cohabitent. Il s'agit d'un « espace prolétarisé », terme que nous mobilisons pour désigner les offres aux conditions qui ne permettent qu'avec fragilité de s'extraire du manque matériel¹. Les emplois à terme, les plus bas salaires et les plus faibles durées d'emploi coexistent et exercent un effet d'attraction mutuelle. Mais la prolétarianisation n'est pas qu'une affaire temporelle, en témoignent les offres à temps plein qui affichent plusieurs de ces stigmates.

Un regard dans le cadran nord-est, où les offres à temps plein redeviennent majoritaires, esquisse le quatrième visage de l'emploi local. Il réunit plusieurs critères fortement atypiques, comme l'irrégularité horaire ou le travail de nuit. Dans cet espace « d'horaires plastiques », les contrats intérimaires sont particulièrement répandus. On y distingue le coût de ce statut en termes de stabilité et de prévision pour les chômeurs qui y souscrivent ou le recherchent – même si le troisième axe a rappelé le bénéfice salarial de cette précarité.

¹ Pour une réflexion stimulante et rigoureuse sur l'usage de la notion, se reporter à Sarah ABDELNOUR, *Les nouveaux prolétaires*, Paris, Textuel, 2018.

3) Prolétarisation ou déstructuration horaire. Polarités dionysiennes du temps partiel

Dans le champ des offres stockées sur le site de Seine-Saint-Denis, l'emploi à temps partiel prend une forme moins concentrée que sur les deux autres sites. Aucun des deux cadrans constitués par l'articulation des deux premiers axes de l'ACM n'isole strictement les offres à temps partiel. Elles partagent les tensions autour de la précarité et du sous-emploi avec les offres à temps plein. Pour représenter les résultats, nous retenons ici aussi trois axes dont le cumul atteint 99 % de l'inertie totale.

Tableau 37 : Résultats mathématiques de l'ACM sur le site de Seine-Saint-Denis

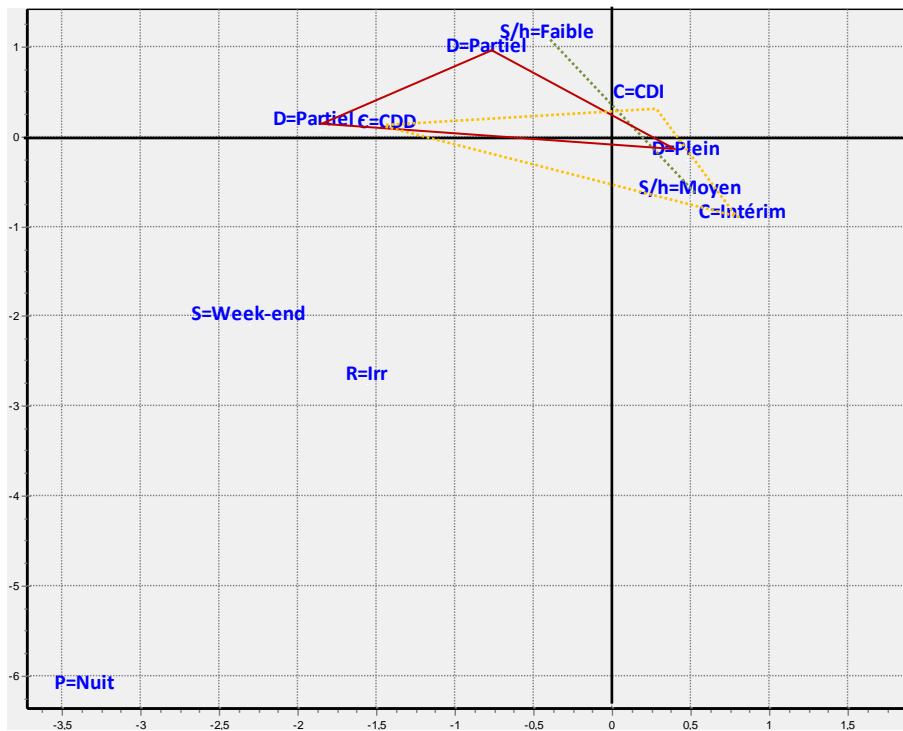
Nombre de données	411
Nombre de variables	6
Nombre de valeurs de variables	16
Nombre maximal de facteurs	10
Inertie totale	1,666667

Axe	Valeur propre	% (Benzécri)	% cumulé (Benzécri)
1	0,021330	62,31 %	63,31 %
2	0,010282	30,03 %	92,34 %
3	0,002243	6,55 %	98,89 %

Le premier axe diverge des résultats yvelinois (graphique 12). En effet, l'intérim est ici séparé des formes irrégulières de temporalité, qu'il s'agisse des rythmes irréguliers ou de l'emploi sabbatique ou dominical, ainsi que, plus classiquement, des emplois à temps partiel (quelle qu'en soit la durée). L'emploi intérimaire est un puissant facteur de typicité horaire, rythmique et de durée. Cet axe s'articule avec le second, au poids deux fois moindre, qui sanctionne la polarisation entre la précarité (des durées d'emploi à temps partiel accompagnées de rémunérations au niveau plancher) et l'irrégularité de l'emploi (offres discontinues, nocturnes, en fin de semaine ou intérimaires, mais rémunérées à des niveaux supérieurs).

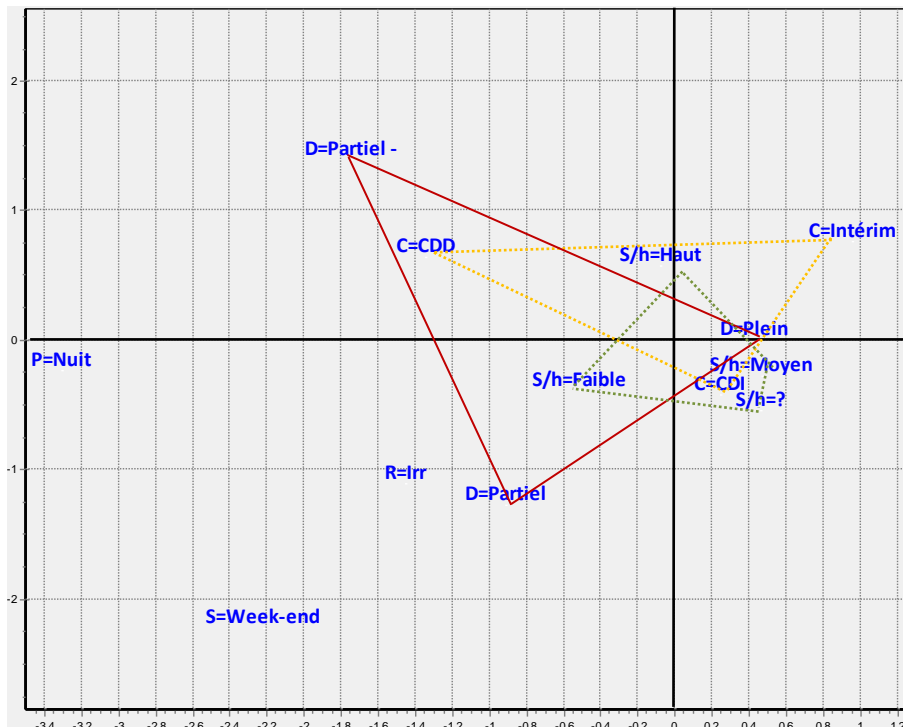
Le troisième axe local reproduit une opposition interne aux offres d'emploi à temps partiel (graphique 13). D'un côté, les horaires les plus réduits, inférieurs au mi-temps, sont associés à des contrats à durée déterminée, d'intérim et des hauts salaires. Il y a donc une frange spécifiquement dionysienne d'offres, dont la faiblesse horaire s'accompagne d'une rémunération unitaire élevée. En face, les offres aux horaires plus importants s'accompagnent de conditions de travail atypiques, telles que l'emploi le samedi ou le dimanche.

Graphique 12 : Espace des offres en Seine-Saint-Denis (ACM, axes 1-2)



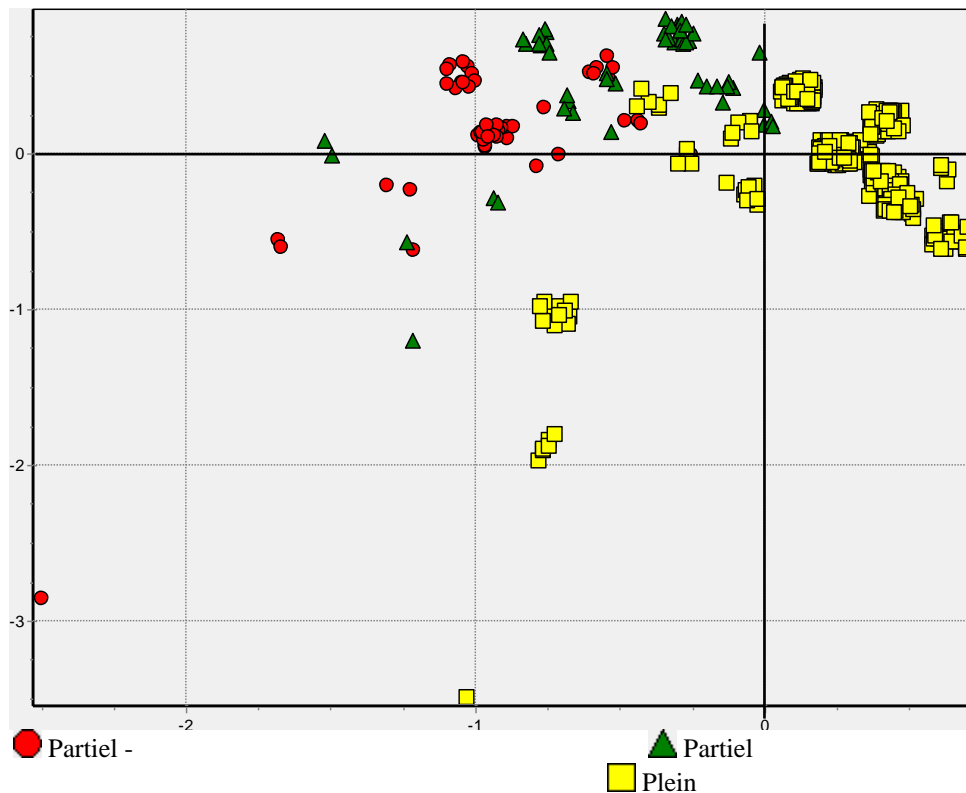
Ne sont portées sur ce graphique que les variables actives dont la contribution atteint 2 %.
 Contribution axe 1 (horizontal) : 62,31 % / contribution axe 2 (vertical) : 30,03 %.

Graphique 13 : Espace des offres en Seine-Saint-Denis (ACM, axes 1-3)



Ne sont portées sur ce graphique que les variables actives dont la contribution atteint 2 %.
 Contribution axe 1 (horizontal) : 62,31 % / contribution axe 2 (vertical) : 6,55 %.

Graphique 14 : Nuage des offres en Seine-Saint-Denis (nuage de points, axes 1-2)



Projection des points sur le plan du graphique 12.

La projection du nuage de point révèle une segmentation temporelle avancée du bassin d'emplois (graphique 14). Du côté est, les deux cadrans regroupent exclusivement des offres à temps plein. Ces dernières ont un profil plus affirmé sur le site de Seine-Saint-Denis que sur les deux autres. Du côté supérieur, le cadran nord-est est centré sur les emplois à durée indéterminée, visiblement en étroite relation avec l'emploi à temps plein. Du côté inférieur, le cadran sud-est agglomère les salaires intermédiaires, les contrats intérimaires et la variable « temps plein » elle-même. Ces cadrans incarnent respectivement l'espace « typique en CDI » et « typique intérimaire ».

En s'orientant à l'ouest, nous rencontrons les offres à temps partiel. Elles sont étalées dans deux cadrans, en compagnie d'offres à temps plein. Les unes dans le cadran sud-ouest représentent l'importance des temporalités rythmiques et des structurations horaires atypiques, agglutinant le travail de fin de semaine, les plages irrégulières d'activité et l'activité nocturne. Elles constituent un « espace aux horaires déstructurés ». Au-dessus, le cadran nord-ouest accueille également un patchwork d'offres aux temporalités diverses. Mais elles ont un point commun : la prolétarianisation de la force de travail, inscrite dans des relations incertaines au futur

(CDD), des volants horaires de travail réduits (parfois même sous le mi-temps) et une rémunération au seuil minimum légal de chaque heure de travail.

4) Le temps partiel contre le salaire

Sur chaque terrain, l'emploi à temps partiel s'accompagne d'une triple peine salariale : des revenus mensuels inférieurs en proportion du nombre d'heures travaillées et l'impossibilité d'accomplir des heures supplémentaires au profit d'heures complémentaires (rémunérées au taux des heures contractuelles), mais également un salaire horaire inférieur à d'autres offres. Il s'agit donc également d'un mode de répartition de la valeur ajoutée. L'engagement dans une telle activité implique de vendre sa force de travail à un prix inférieur à celui d'un temps plein.

Une difficulté se pose néanmoins pour comparer les niveaux de salaire : l'absence de cette propriété sur la plupart des offres en Allemagne (tableau 38). Cette attrition impose de raisonner à partir de 17 % des offres codées, soit 135. Ainsi, les données suivantes représentent moins l'ensemble des offres que l'ensemble des offres codées, avec une déperdition de l'information de 78 % en Sarre, contre 19 % et 22 % en Seine-Saint-Denis et dans les Yvelines. Une seconde difficulté est le codage horaire des offres du côté français et selon la dichotomie temps plein/temps partiel du côté allemand, sans volume horaire.

Tableau 38 : Salaires d'ensemble

	Sarre	Seine-Saint-Denis	Yvelines
>14 €	1 %	19 %	19 %
10-14€	8 %	33 %	47 %
<10€	7 %	21 %	30 %
Inconnu	67 %	27 %	4 %
Renvoi à une convention collective	15 %		
<i>Offres utilisables</i>	126	364	482

Une première perspective, que nous nommerons l'approche « par emploi », consiste à comparer les salaires horaires moyen, sont assez proches entre les emplois à temps plein et ceux à temps partiel. Le temps plein est plus rémunérateur que le temps partiel sur le site de Seine-Saint-Denis et de Sarre, mais ce n'est pas le cas dans les Yvelines, où le salaire horaire moyen des offres à temps partiel dépasse de 5,78€ le salaire horaire moyen des offres à temps plein (tableau 39). Cette démarche aboutit à une « conclusion optimiste ».

Tableau 39 : Salaire horaire du temps partiel

	Yvelines (N=482)	Seine-Saint-Denis (N=364)	Sarre (N=126)
Salaire horaire des emplois à temps partiel	17,87€	12,50€	9,82€
Salaire horaire des emplois à temps plein	12,09€	12,52€	11,26€
<i>Prime du temps plein</i>	-5,78€	+0,02€	+1,44€

Lecture : sur le site des Yvelines, les emplois à temps partiel sont payés en moyenne 17,87€/h et les emplois à temps plein 12,09€/h.

Mais une telle représentation ne tient pas compte du nombre d'heures effectives proposées par l'employeur. Elle égalise artificiellement les offres d'une heure hebdomadaire avec celles de quinze heures hebdomadaires. D'où la nécessité, à notre sens, de raisonner en volume d'heures plutôt qu'en emplois – ce que nous nommons une « approche par les heures ». À cette condition, nous pouvons cerner les conditions effectives de rémunération des chômeurs qui reprennent un emploi à temps plein ou à temps partiel. On peut dès lors redresser les résultats en comparant l'ensemble des heures avec leur prix, ce qui pondère l'offre d'une heure à hauteur d'un quinzième de l'offre de quinze heures. Cette nouvelle manière d'appréhender les inégalités de salaire entre les emplois à temps plein et ceux à temps partiel produit des résultats qui accentuent les inégalités précédentes, montrant que les offres à temps partiel les mieux rémunérées sont aussi celles qui proposent le nombre d'heures effectives le plus faible, notamment dans la commune de Seine-Saint-Denis (tableau 40).

Tableau 40 : Salaire horaire des heures à temps partiel

	Yvelines (N=15620 heures)	Seine-Saint-Denis (N=12623 heures)	Sarre (N=1479 heures)
Salaire horaire des heures exercées à temps partiel	11,89€	11,69€	8,81€
Salaire horaire des heures exercées à temps plein	12,14€	12,64€	11,25€
<i>Prime du temps plein</i>	+0,25€	+0,95€	+2,44€

Lecture : sur le site des Yvelines, les heures d'emplois à temps partiel sont payées en moyenne 11,89€/h et les heures à temps plein 12,14€/h.

Cette observation mérite d'être mise en perspective avec un des phénomènes majeurs du capitalisme contemporain : la baisse de la part salariale telle qu'elle est mesurée dans la plupart des économies nationales (encadré 17).

Encadré 17 : Temps partiel et dépression salariale

En Europe, le salaire horaire des salariés employés à temps partiel est partout inférieur à celui de leurs homologues qui souscrivent à la norme du temps plein. Ainsi, le temps partiel représente de manière presque systématique une double économie patronale : non-rémunération de temps considérés comme superflus et sous-rémunération du temps effectif d'activité. Les statisticiens d'Eurostat l'ont mis en évidence à l'échelle du continent en 1997. Ils ont évalué le salaire des salariés en temps partiel à 85 % d'un temps plein moyen en Suède, 71 % en France ou 60 % au Royaume-Uni¹. Laisée en-dehors de cette étude, l'Allemagne connaît le même processus. La sous-rémunération du temps partiel y atteint 6 % (en brut) pour les emplois entre 15 et 34 heures hebdomadaires et 34 % pour les emplois de durée inférieure². En France, des données récentes sont venues confirmer la pérennité de cette inégalité³.

En-dehors de l'Europe, ce phénomène est démontré au Japon (les salaires horaires féminins à temps partiel correspondent à 66 % des salaires horaires féminins moyens à temps plein en 2004 et 51 % chez les hommes en 2001)⁴, ou bien aux États-Unis d'Amérique (93,8 % des professions enregistrées par le Bureau des statistiques du travail rémunèrent plus la force de travail à plein temps qu' à temps partiel⁵). L'écart a cru depuis les années 1990 dans la plupart des pays pour lesquels sont produites des statistiques salariales. La hausse du temps partiel y accompagne une hausse du « taux d'exploitation » au sens de Karl Marx⁶.

Ces observations font écho à un autre constat : la baisse de la part salariale dans la plupart des économies mondiales, dont la France et l'Allemagne. Ce phénomène salarial désigne le recul de la part de la valeur ajoutée allouée aux salaires bruts, au profit de la part revenant aux profits et aux investissements. Il a été identifié par des économètres, des économistes et des statisticiens. Certains se sont concentrés sur les cas français⁷, allemand⁸ ou les ont croisés⁹. D'autres proposent une approche globale du phénomène en recherchant ses causes à partir de l'ensemble des pays¹⁰, des secteurs économiques¹¹ ou de zones de coopération comme l'OCDE¹² ou le G20¹³. Certains chercheurs contestent l'observation, car ils privilégient une mesure de la

¹ EUROSTAT, « Les salaires sont-ils répartis de manière uniforme ? », *Statistiques en bref*, 1997, n° 15.

² Frances MCGINNITY et Patricia MCMANUS, « Paying the Price for Reconciling Work and Family Life: Comparing the Wage Penalty for Women's Part-Time Work in Britain, Germany and the United States », *Journal of Comparative Policy Analysis*, 2007, vol. 9, n° 2, pp. 115-134.

³ Mathilde PAK et Sandra ZILLONIZ, « Le travail à temps partiel », *Synthèse Stat'*, 2013, n° 4.

⁴ Sandra GLEASON (dir.), *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*, Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006.

⁵ David PONGRACE et Alan ZILBERMAN, « A Comparison of Hourly Wage Rates for Full- and Part-Time Workers by Occupation, 2007 », *U.S Bureau of Labor Statistics*, 23 juillet 2009.

⁶ Michel HUSSON, « Le néolibéralisme, stade suprême ? », *Actuel Marx*, 2012, vol. 1, n° 51, pp. 86-101.

⁷ Michel HUSSON, « France : baisse de régime. Les salaires sur longue période », *La Revue de l'Ires*, 2012, vol. 2, n° 73, pp. 237-269 Michel HUSSON, « La part salariale n'a jamais été aussi basse ! », *L'Économie politique*, 2009, vol. 2, n° 42, pp. 97-104.

⁸ Michael GRÖMLING, « Falling Labour Share in Germany – a Tribute to Reforms? », *Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre*, 2010, n° 107.

⁹ Norbert BERTHOLD, Rainer FEHN et Eric THODE, « Falling Labor Share and Rising Unemployment: Long-Run Consequences of Institutional Shocks? », *German Economic Review*, vol. 3, n° 4, pp. 431-459.

¹⁰ Loukas KARABARBOUNIS et Brent NEIMAN, « The Global Decline of the Labor Share », *The Quarterly Journal of Economics*, 2014, vol. 129, n° 1, pp. 61-103 Francisco RODRIGUEZ et Arjun JAYADEV, « The Declining Labor Share of Income », *Human Development Research Paper*, 2010, n° 36, United Nations Development Programme.

¹¹ David AUTOR, David DORN, Lawrence KATZ, Christina PATTERSON et John VAN REENEN, « Concentrating on the Fall of the Labor Share », *NBER Working Paper*, 2017, n° 23108.

¹² Jan HOGREFE et Marcus KAPPLER, « The labour share of income: heterogeneous causes for parallel movements? », *Journal of Economic Inequality*, 2013, vol. 11, n° 3, pp. 303-319 Thorsten SCHMIDT et Simeon VOSEN, « Demographic change and the labour share of income », *Journal of Population Economics*, 2013, vol. 26, n° 1, pp. 357-378.

¹³ *The Labour Share in G20 Economies*, ILO, OECD, Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26-27 February 2015.

valeur ajoutée « au coût des facteurs » qui limite la baisse¹ : ils excluent les impôts sur la production, induisant une dissymétrie entre salaire imposé et profit non-imposé et prenant le parti-pris d'assimiler l'impôt à la part salariale, cette dernière étant accrue lorsque l'impôt sur les sociétés augmente – ce pourquoi nous ne partageons pas l'approche.

Ainsi, l'exercice d'une activité à temps partiel met en jeu le surtravail accompli par les chômeurs, avec une réduction du temps de travail effectivement rémunéré : plus le nombre d'heures est faible, moins elles sont payées. L'emploi à temps partiel est donc un mode d'extraction de survaleur absolue².

Conclusion du chapitre VII

Le croisement d'une approche quantitative causale, d'une approche structurale descriptive et d'observations directes offre plusieurs clés d'entrée pour saisir l'articulation entre les catégories d'emploi et ce que produit cette articulation pour les temporalités des chômeurs. Trois résultats essentiels sont à dégager. D'abord, nous avons distingué ce qui est du ressort de l'appariement, notamment l'instrumentation de telle ou telle catégorie et ce qui relève du marché, notamment les rapports sociaux invisibles qui les unissent dans la base de données. Ensuite, nous avons montré qu'à l'instar des modalités, les catégories d'appariement distribuent inégalement les ressources entre les acteurs, notamment entre France et Allemagne. Mais cette inégalité sociale ne démarque pas simplement les terrains français et les terrains allemands ; elle distingue les trois territoires. Sur chacun d'entre eux, l'orientation vers le temps partiel est le produit de choix catégoriels non-temporels, plus ou moins saisissables dans le langage institutionnel, qui conduisent à leur tour vers d'autres configurations d'emploi. L'emploi à temps partiel apparaît finalement comme un véritable mode d'emploi, avec ses régularités et ses connexions vis-à-vis d'autres attributs qui y prédisposent ou qui y sont étroitement corrélés.

La régulation du temps d'emploi par les langages d'appariement n'est pas seulement visible lors de la négociation des modalités, mais entoure et imprègne chaque choix accompli. Même lorsqu'un vœu d'emploi n'est pas temporel, c'est-à-dire qu'il ne mobilise pas les

¹ Arnaud SYLVAIN, Gilbert CETTE et Philippe ASKENAZY, *Le partage de la valeur ajoutée*, La Découverte, Repères, 2011.

² Karl MARX, *Le Capital. Livre premier, op. cit.*

catégories temporelles et qu'il n'est pas orienté en fonction d'elles, il a des répercussions plus ou moins prévisibles sur les temporalités. Ces répercussions proviennent à la fois de facteurs causaux imposés par les relations sociales entre attributs d'emploi (les stratégies des employeurs) et de la capacité des acteurs à se mouvoir dans cette cartographie objective des offres. Ainsi, le langage d'appariement est une forme textuelle de lien social¹. Il configure la carte des relations sociales dans lesquelles sont inclus les chômeurs, même sans qu'ils en soient conscients.

Toute opération d'appariement valide certains raisonnements et en invalide d'autres. En effet, si les catégories sont articulées objectivement, certaines le sont également de manière subjective, selon les ressources dont disposent les acteurs. La ressource principale demeure la stabilisation d'un code institutionnel répercutant la catégorie donnée. Mais en l'absence d'encodage correspondant à leurs aspirations, de nombreux chômeurs et conseillers tentent de contourner les absences et de saisir certains attributs d'emploi en passant « de biais », par l'intermédiaire d'autres catégories qu'ils pensent corrélées. L'éventail catégoriel est une ressource dont le total dépasse la somme des parties. Non seulement le temps d'emploi est utilisé pour exclure les offres aux durées inconvenantes tandis que le salaire est mobilisé pour éliminer les offres aux rémunérations jugées inacceptables, mais la jonction des deux permet d'atteindre un degré de précision supérieur.

La rencontre entre l'interactionnisme symbolique, soucieux de suivre les relations entre acteurs se mouvant dans un ordre de l'interaction qu'ils reproduisent, et les interrogations appuyées sur des concepts marxistes, fournit en fin de compte des résultats intéressants pour comprendre comment le prix de la force de travail dépend de transactions sociales en face-à-face, voire de manipulations techniques solitaires². La compréhension des offres d'emploi comme un espace structural et causal permet de comprendre en retour la circulation des demandeurs d'emploi. Elle constitue la condition nécessaire pour restituer de manière complémentaire à la fois la contrainte objective des offres disponibles et de leurs relations réciproques et les ressources individuelles dont dispose chaque acteur pour faire valoir, tant bien que mal, ses équations temporelles.

¹ Dorothy SMITH, *Institutional Ethnography. A Sociology for People*, op. cit.

² Jean PENEFF, « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat : étude d'un fichier d'entreprise », *Revue française de sociologie*, 1993, vol. 34, n° 4, p. 592.

Conclusion de la troisième partie

L'informatisation de la recherche d'emploi repose sur une nouvelle modalité de coordination économique, l'appariement. Après la distribution, le troc et le marché, elle constitue un quatrième rapport social d'échange à part entière¹. Comme eux, elle « structur[e] le champ d'action éventuel des autres » protagonistes de l'échange, car elle réorganise les rapports de pouvoir internes (le face-à-face) et externes (le rapport aux employeurs)². Connecté à son espace de recherche personnalisé, chaque conseiller ou chômeur manipule différents progiciels, qui encadrent ses souhaits. Nous assistons avec l'appariement à un réaménagement collectif des horaires d'emploi, qui promeut une certaine articulation des temps marchands. Il contrarie la labilité des horaires d'emploi et règle les heures de travail sur un programme politique implicite³. Grâce à la comparaison internationale, nous avons pu dénaturiser dans cette partie les modalités de décompte et de stockage des offres, pour montrer comment elles informent des transactions temporelles.

Les algorithmes de recherche engagent des préférences particulières, imposées aux acteurs qui les manipulent. Pour autant, cette régulation n'est pas imputable à un acteur particulier et ne restreint pas explicitement les choix des utilisateurs – elle leur impose juste de les formuler d'une autre façon. Ainsi, la vision d'un individu qui se rend aux guichets avec des préférences déjà constituées en dehors, directement confrontées à une offre, ne correspond pas aux interactions réelles. Au contraire, le cadre de l'interaction modifie et réoriente ces préférences. Il conduit soit à une réévaluation des horaires de travail recherchés, soit à leur amputation sociale. Ils imposent des affinités électives entre régimes productifs et normes marchandes, d'un côté, et les modalités publiques d'intermédiation, de l'autre. Ils légitiment des formes d'emploi et en répudient d'autres : au profit du temps partiel en Allemagne, au profit des temporalités dérégulées en France. Ils déterminent les prises autorisées pour trier parmi

¹ Karl POLANYI, *La grande transformation*, op. cit.

² Michel FOUCAULT, *Sécurité, territoire, population : cours au Collège de France, 1977-1978*, Paris, Gallimard/Seuil, 2004.

³ Contrariant des évolutions sociales comme les horaires individualisés, qui permettent « aux salariés de régler son horaire sur des choix personnels qui relèvent de souhaits et d'états », William GROSSIN, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès éditions, 1996, p. 75.

l'emploi, lorsque les codes sont maintenus malgré les politiques de transparence. L'automatisation des prises de décision ne signifie pas que le marché du travail deviendrait un espace dépolitisé et technique, mais au contraire que certains choix sont empreints de légitimité au détriment d'autres. Le logiciel d'appariement n'est donc pas qu'un outil trivial et bénin, mais bien un instrument de politique publique. Il correspond à « un dispositif à la fois technique et social qui organise des rapports sociaux spécifiques entre la puissance publique et ses destinataires en fonction des représentations et des significations dont il est porteur ». Cela signifie que les systèmes d'appariement sont « porteurs de valeurs, nourris d'une interprétation du social et de conceptions précises du mode de régulation envisagé »¹. Ils ne représentent pas simplement des grandeurs, mais dictent les manières légitimes de les représenter.

Ils déterminent les temporalités que peuvent exiger les acteurs, en jouant sur les deux paramètres de cette dernière : l'autonomie et le pouvoir. En premier lieu, ils circonscrivent un périmètre de critères de tri disponibles, leur cumulativité éventuelle, le rapport de proximité qu'ils entretiennent. En second lieu, ils définissent des configurations de pouvoir qui unissent les chômeurs et les autres acteurs du marché, comme les conseillers et les employeurs, en allouant à chacun des ressources distinctes. Une entrée par l'appariement montre que les systèmes de rapprochement constituent à la fois des outils d'intermédiation, mais aussi des outils de régulation. Le chômage apparaît ici comme une opportunité de gestion de la main d'œuvre². Et ce, d'autant plus que l'emploi à temps partiel est un mode spécial d'emploi, qui prédispose à une vente dégradée de la force de travail, marquée par les bas salaires ou la précarité contractuelle.

Les institutions de placement apparaissent toutes traversées par des tensions propres au processus d'appariement. Ainsi, l'appariement ne relève pas de l'« automatisme social »³, mais reconfigure les conflits. Les tensions de l'appariement peuvent être représentées de manière orthogonale pour expliciter les deux ordres de tensions majeurs : l'ampleur du répertoire et les formes d'expression (schéma 3). En ordonnée, tout système d'appariement provoque des tensions selon le contenu du répertoire. Puisqu'elles reposent sur des critères de sélection et de tri, leur variabilité et leur diversité permettent de restituer un nombre et des types de situations différents entre la France et l'Allemagne. Chaque système détermine les configurations de choix envisageables. Conseillers et chômeurs tentent parfois de saisir des catégories d'emploi

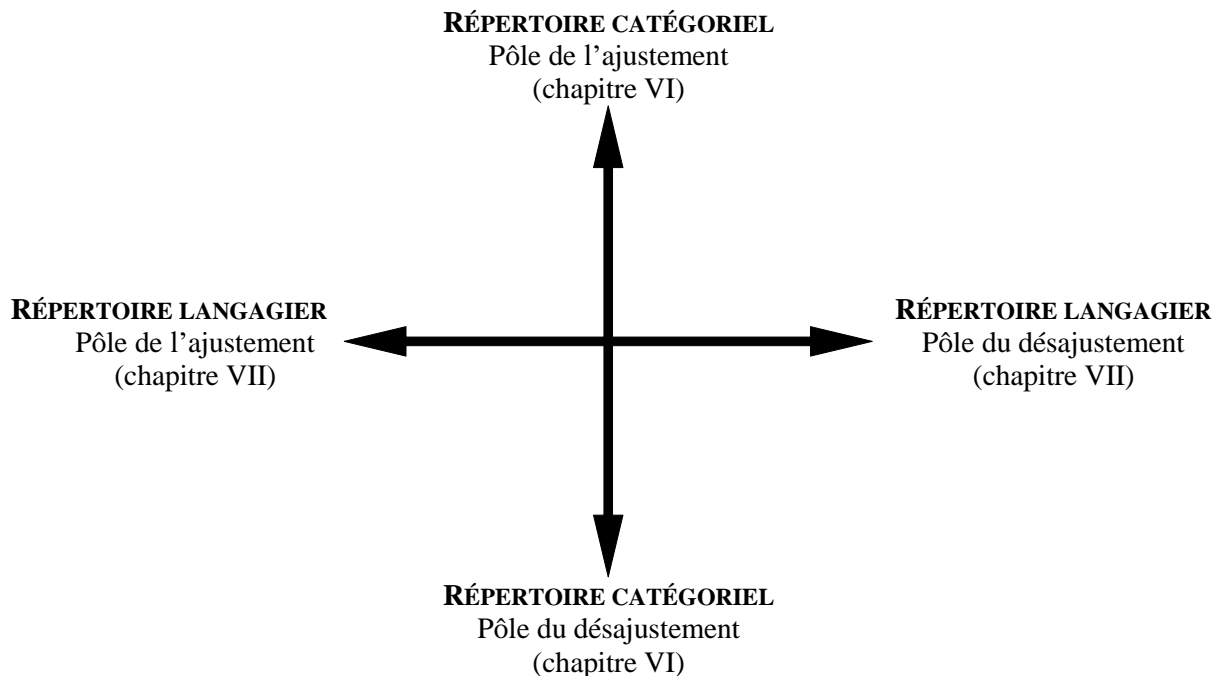
¹ Pierre LASCOUMES et Patrick LE GALÈS, *Gouverner par les instruments*, Les Presses de Sciences Po, 2004, p. 13.

² Jean VINCENS, « Politiques d'emploi et rationnements du travail », *op. cit.*

³ Pierre NAVILLE, *Vers l'automatisme social ? Problèmes du travail et de l'automation*, Paris, Gallimard, Problèmes et Documents, 1963.

qui ne sont pas prises en charge par le répertoire institutionnel, auquel cas ils apparaissent désajustés. En abscisse, la seconde tension concerne le codage social des critères de recherche. Une même catégorie d'emploi peut être différemment formulée. Les temporalités se déclinent en heures quotidiennes ou mensuelles, les distances s'expriment en kilomètres ou en durée de transport, les salaires sont donnés en brut horaire comme en net mensuel... À chaque fois, les protagonistes de guichet peuvent se retrouver ajustés ou désajustés dans leur énonciation des catégories d'emploi. L'appariement configure un ordre social, qui s'impose à l'ensemble des acteurs saisis dans le processus de mise en relation informatisée. Il « programme » le temps d'emploi¹.

Schéma 3 : Représentation orthogonale des tensions de l'appariement



La propagation du temps partiel par le chômage repose sur une forme de pouvoir instrumentée et spécifique, qui assure une « conduite des conduites »². En effet, elle ne dépend pas simplement d'échanges oraux banals, ni d'assujettissements violents, ni d'incitations poussées. Elle est le produit de la montée du « pouvoir pastoral » dans l'administration des chômeurs, via les infrastructures numériques d'intermédiation. Le pouvoir pastoral désigne un pouvoir non-territorialisé (ici exercé par des sites internet), présenté comme « bienfaisant » (pour aider les chômeurs à trouver une offre d'emploi ou les conseillers à suggérer des offres

¹ William GROSSIN et André-Clément DECOUFLÉ, « Les sociétés industrielles et le temps programmé », *Revue française des affaires sociales*, 1979, vol. 1, pp. 49-61.

² Michel FOUCAULT, *Sécurité, territoire, population : cours au Collège de France, 1977-1978*, op. cit.

d'emploi aux chômeurs) et individualisant (puisqu'il oriente le traitement du chômage vers la mise en adéquation des chômeurs individuels avec des offres)¹. La plongée dans le service public d'emploi montre le rôle déterminant des instruments de « pouvoir pastoral », qui encadrent l'expression et les souhaits des protagonistes. Même en effaçant toute activité des conseillers à l'emploi, les régulations temporelles ne disparaîtraient pas pour autant, car elles sont inscrites dans les instruments mobilisés et elles sont consubstantielles à l'idée de mise en relation informatisée.

Le concept d'« optimagogie » est particulièrement adapté pour décrire ces dispositifs, qui orientent les conduites des personnes à partir d'un répertoire de choix possibles intégrés à des technologies². En cela, l'appariement par algorithmes renforce l'acceptabilité du chômage. Il le met en scène comme le produit de désajustements entre une volonté individuelle (le chômeur) et une autre volonté individuelle (l'employeur), plutôt que comme un rapport arithmétique entre des offres et des demandes.

L'étude comparée des systèmes d'appariement permet de développer les orientations de la sociologie de l'emploi dans deux nouvelles directions³ : après la bifurcation des entreprises vers le marché, nous proposons de se pencher sur les transactions d'appariement ; après la bifurcation du poste de travail vers les transitions emploi-non emploi, nous proposons d'étudier la mise en relation des emplois au cours d'interactions de guichet. L'intermédiaire a un impact non seulement sur la circulation et les trajectoires, mais aussi sur les choix possibles des chômeurs et leur qualité future d'emploi. En mettant des offres en circulation, en adoptant une langue d'équivalences marchandes, en fixant un répertoire de catégories disponibles, il intervient également dans le rapport de force entre capital et travail.

¹ *Ibid.*

² Pour reprendre le terme proposé par Philippe STEINER, *Economy as Matching*, *op. cit.*, p. 17.

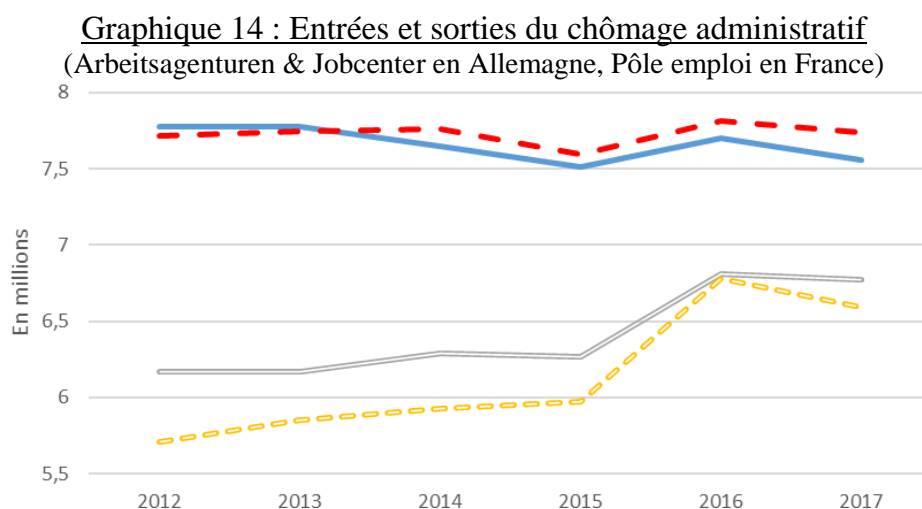
³ Margaret MARUANI, « Industrial Sociology and the Challenge of Employment », *op. cit.*

Épilogue. Quatre ans après

En 2014 et en 2015, nous avons observé des centaines d’entretiens et passé plusieurs jours aux guichets d’agences pour l’emploi. Quelle place pour nos résultats en 2018, respectivement quatre et trois ans après ? En effectuant des revisites, en contactant nos informateurs de terrain et en relançant des analyses quantitatives, nous pouvons souligner que les dynamiques alors identifiées se sont amplifiées. La marchandisation de la force de travail, que nous avons définie comme une mise sur le marché d’un nombre croissant de paramètres d’emploi, se poursuit de façon soutenue.

La massification des transactions temporelles

En septembre 2018, les transactions temporelles concernent plus de personnes qu’en 2014 (France) ou 2015 (Allemagne). Le nombre d’individus insérés dans des transactions temporelles au sein du service public d’emploi s’est accru. En effet, les flux de demandeurs d’emploi ont augmenté, légèrement en Allemagne, largement à Pôle emploi (graphique 14). Nous pouvons formuler l’hypothèse que les situations décrites au cours de cette thèse se sont multipliées en proportion, car rien ne laisse penser que les passages en entretien ont décréu.



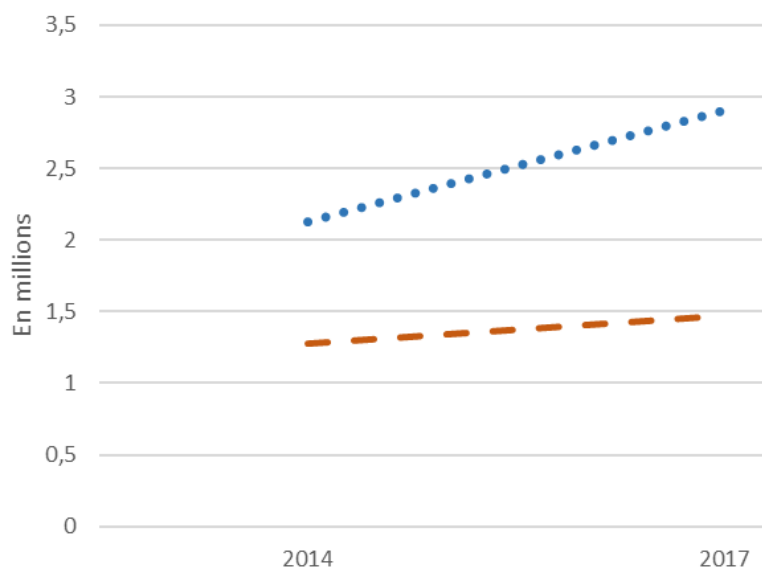
Légende : Allemagne : — entrées, - - sorties ; France : — entrées, - - sorties

Lecture : en 2012, 6,2 millions de chômeurs sont entrés et 5,7 millions sont sortis de Pôle emploi.

Sources : graphique de l’auteur à partir de données *Bundesagentur für Arbeit* et *Dares*.

Ces nouveaux entrants acceptent de plus en plus d'offres d'emploi. Il n'est pas possible de croiser les taux de pourvoi et les différentes caractéristiques, dont le temps d'emploi. Cependant, le pourvoi d'offres par l'intermédiation publique est en hausse ininterrompue depuis 2014 pour les deux opérateurs (graphique 15).

Graphique 15 : Offres déclarées pourvues par les employeurs au service public d'emploi



Légende : — — Allemagne ● ● ● France

Lecture : en 2014, 1,3 million d'offres ont été pourvues via la *Bundesagentur für Arbeit*, ainsi que 2,1 millions à Pôle emploi.

Sources : graphique de l'auteur à partir de données *Bundesagentur für Arbeit (gemeldete Stellen)* et Pôle emploi.

Ainsi, le nombre de chômeurs inscrit croît, et le nombre d'offres d'emploi qu'ils prennent augmente plus que proportionnellement. Les agences d'intermédiation influencent de plus en plus de trajectoires professionnelles.

La conversion française à l'échelle numérique

En-dehors des évolutions quantitatives, les instruments français étudiés ont eux-mêmes subis un déplacement majeur. Les durées d'emploi ont en effet été instrumentalement désencastrées pour les recherches informatisées menées à distance¹. Elles échappent désormais à tout tri précis, heure par heure. Les inscrits en nombre croissant ont ainsi perdu leur principale protection informatique contre le sous-emploi deux ans après la date des observations. En effet,

¹ Karl POLANYI, *La grande transformation*, op. cit.

l'échelle numérique de codage, en vigueur à Pôle emploi lors de l'immersion ethnographique, a été remplacée par une échelle nominale. La distinction opérée dans la troisième partie de la thèse se conjugue désormais au passé. Non seulement l'institution française a adopté un langage d'appariement similaire aux institutions allemandes, mais ce langage y est bien plus dépouillé. Les différentes modalités temporelles, telles que les rythmes ou les horaires, n'y figurent pas. Seules trois modalités sont mises à disposition des usagers pour trier les offres : « temps plein », « temps partiel » et « indéterminé » (illustration I).

Illustration 15 : Échelle nominale à Pôle emploi (copie d'écran)

The screenshot shows the Pôle emploi search results page for the job title 'Gouvernant' in Paris 07. On the left, there are filter sections: 'OFFRES CREEES DEPUIS' with radio buttons for 'Un jour', 'Trois jours', 'Une semaine' (selected), 'Deux semaines', 'Un mois', and 'Toutes les offres'; 'TYPE DE CONTRAT' with checkboxes for 'CDI (12)', 'CDD (1)', 'Intérim', and 'Saisonnier'; 'CONTRAT SPECIFIQUE' with checkboxes for 'Contrat de professionnalisation' and 'Contrat d'apprentissage'; and 'DURÉE HEBDOMADAIRE' with checkboxes for 'Temps plein (13)', 'Temps partiel', and 'Non renseignée'. A blue arrow points to the 'Temps partiel' option. The main content area shows '13 offres pour gouvernant - Paris 07' and a 'TRIER PAR Pertinence' dropdown. Three job listings are visible: 'Gouvernant / Gouvernante en hôtellerie' by ELIOR SERVICE, 'Responsable ménage (H/F)' by DOMITYS PARIS PLAISANCE, and 'Gouvernant / Gouvernante d'étage H/F' by HOTEL LUTETIA.

D'après des conseillers contactés depuis, ce changement d'échelle concerne uniquement les demandeurs d'emploi qui se connectent sur leur espace ou les usagers qui utilisent la base de données de manière autonome. Les agents sont encore en capacité de trier par le biais de l'échelle numérique, mais au prix d'opérations spécifiques de sélection, ce qui en dissuade la plupart.

Les raisons de ce changement n'ont pas pu être clarifiées, faute d'accès aux services informatiques et aux rédacteurs institutionnels du cahier des charges. Aucun n'a donné suite à nos demandes. Du côté du prestataire de services, la multinationale WCC, une responsable nous a expliqué que ce passage de l'échelle numérique à l'échelle nominale correspondait à une

demande expresse de la direction de Pôle emploi. Elle suppose néanmoins que cette évolution est une réponse aux comportements des employeurs :

Entretien, responsable de WCC Smart Search & Match, 01/09/2017)

« À mon avis, c'est pour simplifier chez les employeurs... Éviter qu'ils ne remplissent rien parce qu'ils n'ont pas encore d'idée précise des heures et leur permettre de se repérer plus facilement entre temps plein et temps partiel. C'est pour s'assurer qu'ils remplissent quelque chose, et limiter le nombre de jobs sans aucun temps dessus, en simplifiant. Mais je ne sais pas vraiment si ça marche »

Les pratiques des usagers face à leurs postes informatiques ont donc été harmonisées entre l'Allemagne et la France, sans qu'une démarche intentionnelle ne soit visible en ce sens. Toutefois, en l'absence de référentiels nominaux aussi nombreux qu'en Allemagne, les chômeurs français se retrouvent désormais nettement moins équipés que leurs homologues pour trier les temporalités marchandes. La différence d'ordre qualitatif est remplacée par une différence d'ordre quantitatif. En opposant l'échelle numérique et l'échelle nominale, notre thèse souligne une configuration passée, qui fournira un point d'appui aux travaux ultérieurs de dénaturiser l'actuelle.

Le recul global des référentiels

Les prises dont disposent les utilisateurs ne concernent pas que le langage, mais aussi la nature des contenus. Or, à cet égard, la précision du descriptif des offres a continué de fléchir, ce qui a diminué les référentiels dont disposent les chômeurs et les conseillers pour se repérer dans les bases de données (tableau 41).

Tableau 41 : Recul de l'information des usagers et des conseillers

		Seine-Saint-Denis	Yvelines	Sarre
Offre avec mention temporelle	2015-2016 (enquête)	82 % (N=600)	91 % (N=600)	85 % (N=800)
	2018 (N=900)	50 % (N=300)	62 % (N=300)	81 % (N=300)
	Solde	-32	-29	-4
Offre avec mention salariale	2015-2016 (enquête)	64 % (N=600)	72 % (N=600)	31 % (N=800)
	2018 (N=900)	48 % (N=300)	61 % (N=300)	24 % (N=300)
	Solde	-16	-11	-7

Sources : données calculées dans la thèse sur 2015-2016, données calculées entre août et septembre 2018 pour l'actualisation, à partir de 300 offres pour chaque site, dans un rayon de 10 kilomètres autour des communes concernées, déposées depuis 3 jours (en France) et 2 jours (en Allemagne).

Un retour quantitatif sur les stocks d'offres des agences, entre avril et septembre 2018, permet d'illustrer les dynamiques de moyen terme à l'œuvre dans les quatre sites. Nous avons extrait 300 offres sur chacun des trois territoires (50 par mois), afin de comparer leurs caractéristiques actuelles avec leurs caractéristiques au moment de l'enquête. Auparavant hégémonique, la mention des temporalités a fortement reculé, notamment dans les deux agences Pôle emploi. Le site de Seine-Saint-Denis a connu l'effritement le plus important des référentiels. Entre le moment de l'enquête et notre « revisite » quantitative de l'été 2018, le taux d'offres à codage temporel a chuté de 82 % à 50 % et le taux d'offres à codage salarial est tombé de 64 % à 48 %. Désormais, seule une offre sur deux permet de se situer dans les temporalités sociales et dans l'échelle des revenus avant de se projeter dans son occupation. La chute est moins notable en Allemagne, mais le codage salarial des offres en Sarre est passé sous le seuil de 25 %. L'aveuglement salarial concerne désormais les trois-quarts des offres d'emploi en circulation dans l'agence.

Conclusion générale

« Mais qu'est-ce qu'une journée de travail ? C'est moins en tous cas qu'une journée de vie naturelle. De combien ? Le capitaliste a sa propre opinion sur cette *ultima Thule* ».

Karl Marx, *Le Capital. Livre premier*, PUF, 1993, p. 259.

Au cours du XX^e siècle, le décompte précis des heures laborieuses a concerné un nombre croissant d'actifs enrôlés dans le salariat. Ce nouveau statut a conduit les travailleurs « à se battre non contre le temps, mais à propos du temps »¹. Après les premières limitations de la durée d'emploi, les horloges initialement exécrées ou brisées ont été progressivement truquées ou guettées, pour opposer aux employeurs l'instrument même qui fondait leur domination initiale. Deux siècles et demi plus tard, notre travail montre que les chômeurs ont rejoint ce mouvement de lutte pour le temps, face à des intermédiaires susceptibles de contrarier leurs espérances horaires futures.

L'enquête souligne l'entrée dans une nouvelle séquence historique, où les luttes temporelles ont débordé des espaces productifs. Elles traversent désormais des agences administratives, mettant aux prises des conseillers à l'emploi et des chômeurs, en l'absence physique des employeurs – néanmoins présents par le biais des offres d'emploi qu'ils émettent. Pour les chômeurs, les luttes temporelles prennent une forme très différente des conflits traditionnels en entreprise, car la majorité d'entre eux essaie d'augmenter le temps d'emploi prévu sur les contrats de travail, plutôt que de réduire la durée du labeur. L'enjeu de ces luttes concerne donc le maintien dans la norme horaire, face au risque d'un passage par le sous-emploi. Rechercher un travail consiste aujourd'hui à rechercher un nombre d'heures suffisant. En se concentrant sur les pratiques des conseillers, nous avons identifié les logiques sociales qui déterminent l'allocation de « l'emploi qui reste »² dans le service public d'intermédiation.

¹ Edward THOMPSON, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, La Fabrique, 2004, p. 70.

² Henri ECKERT, « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste... », *Agora débats/jeunesses*, 2011, vol. 1, n° 57, pp. 107-120.

Au terme de cette investigation, nous sommes en mesure de dégager un phénomène social répandu : *la production institutionnelle du temps partiel*. Cette expression désigne le rognage des heures d'emploi recherchées par les chômeurs, au cours de transactions temporelles qui rythment leur carrière dans les agences d'intermédiation. Cependant, l'exposition des chômeurs au sous-emploi ne résulte pas d'un engouement particulier et subit des conseillers pour la réduction du temps d'emploi. Elle dépend de l'organisation contemporaine du service d'intermédiation allemand et français, dont les règles, les instruments et les contraintes professionnelles contribuent à diffuser des offres d'emploi à temps partiel. Par sa diffraction en plusieurs millions de transactions temporelles, actualisées au cours d'entretiens séparés les uns des autres, la production institutionnelle du temps partiel est une régulation discrète, sans commanditaire. Cette action publique, née des conditions d'organisation du service, relève d'une ruse de la mise en œuvre¹.

Le travail à temps partiel correspond à un mode spécifique d'utilisation de la main-d'œuvre, doté de trois caractéristiques. Il diminue le nombre d'heures payées au total, par rapport à un temps plein. Mais il réduit également souvent le montant payé pour chaque heure, soit à cause du stigmatisme de déqualification, soit à cause du rapport de force accru face à des populations qui ont déjà élargi le périmètre d'emploi qu'elles sont prêtes à accepter. En outre, il limite la rémunération de temps non-productifs (« temps morts »), sans client ou livraison. Il est également associé à d'autres paramètres dégradés d'emploi, qui l'incluent dans des stratégies situées de mobilisation de la main d'œuvre, à durée déterminée, en horaires discontinus ou à des moments atypiques. À cet égard, le temps partiel apparaît moins comme un échange de temps contre de l'argent, que comme un échange de temps *et* d'argent contre de l'emploi.

Un rationnement temporel institué

Notre approche élargit l'espace social habituellement considéré par les travaux sur la durée d'emploi. L'étude du marché de l'emploi, des conflits du travail ou des relations professionnelles laisse encore dans l'ombre une institution essentielle de l'emploi : les opérateurs d'intermédiation. Or, la morphologie temporelle du marché varie en fonction des dispositions des acteurs qui y travaillent et de l'organisation de leurs tâches. Le temps partiel

¹ Vincent DUBOIS, « Politique au guichet, politiques du guichet », *op. cit.*

est le produit d'un « chantage sur fond de chômage », qui se joue aussi bien dans les couloirs des agences pour l'emploi que dans les bureaux d'entreprises privées¹. Pour synthétiser nos résultats, nous pouvons les exposer en entrant par les tensions théorisées ou bien par les échelles de régulation identifiées.

Les deux tensions du rationnement

À la suite des politiques incitatives, dites « d'activation », l'indemnisation-chômage a été reconfigurée pour inviter les chômeurs des trois organismes à adopter des emplois à temps partiel. Cette doctrine incitative n'a cependant pas rencontré d'écho massif, ni du côté des usagers, ni du côté des conseillers. La diffusion du temps partiel a pris deux autres voies, que nous pouvons croiser en une représentation orthogonale, rendant compte des transactions temporelles effectives (graphique V).

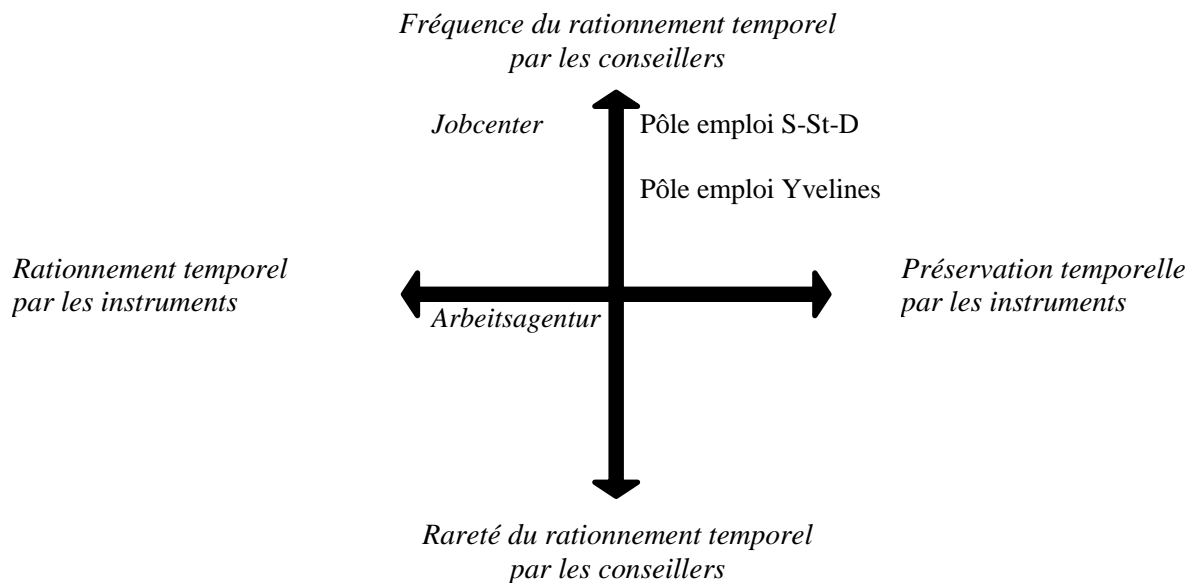
L'axe vertical représente les actes de qualification temporelle menés par les conseillers. Il les distribue entre deux pôles, celui du rationnement temporel, lorsque les conseillers éprouvent le besoin de réduire les heures recherchées par les chômeurs pour accomplir leur mandat, et celui de la préservation temporelle, lorsque les conseillers délaissent le temps d'emploi des publics comme outil professionnel. Ces rapports divergents aux temporalités sont inscrits dans les identités professionnelles, la perception du marché, le ressenti des contraintes, le rapport aux règles d'indemnisation, autant de propriétés qui varient d'un conseiller à l'autre. Toutefois, aucune transaction temporelle n'est totalement déductible des positions sociales objectives de chaque acteur. Les chômeurs ont également des ressources sociales, qu'ils utilisent parfois pour s'extraire des tentatives de transactions temporelles ou dont la simple mise en scène dissuade de telles pratiques. D'une agence à l'autre, la proportion de conseillers susceptibles de rationner le temps d'emploi des chômeurs s'élève vers le nord de l'axe ou diminue vers le sud.

L'axe horizontal figure quant à lui l'effet des instruments informatiques, selon qu'ils rationnent les souhaits horaires des chômeurs ou les expriment. Les négociations entre chômeurs et conseillers ne se déroulent pas dans un univers lisse et plat, mais dans un univers composé d'outils sociotechniques. Tout peut être dit, mais tout ne peut pas être enregistré dans

¹ Margaret MARUANI, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *op. cit.*

les fichiers informatiques ou converti en recherche d'emploi. Les chômeurs français ont toute latitude pour rechercher une offre, dans le cadre d'un horaire hebdomadaire formulé à l'aide de chiffres. Les chômeurs d'Allemagne sont également autonomes pour rechercher une offre, à condition de l'exprimer à l'aide d'une nomenclature nominale. Ainsi, l'ordre de l'interaction est limité par l'ordre instrumenté.

Graphique IV : Situer les agences dans le rationnement



Théoriquement, cette représentation circonscrit quatre écologies temporelles distinctes. Nous y positionnons chaque agence, selon les propriétés et les dispositions sociales des conseillers qui y œuvrent et selon les instruments d'appariement qui y ont cours. Dans le cadran nord-ouest se concentrent les cas de rationnement total. Une proportion importante de conseillers s'adonne à des transactions temporelles pour diminuer le temps d'emploi des chômeurs, soit qu'ils éprouvent des difficultés à les valoriser, soit qu'ils sentent leur autonomie menacée. Simultanément, les instruments d'appariement entretiennent une affinité avec le temps partiel. Le *Jobcenter* de Sarre y est situé, puisque les instruments d'appariement allemands s'opposent à l'éviction du sous-emploi, tandis que les conseillers investissent régulièrement les heures comme un outil de placement ou de gestion administrative. Dans le cadran sud-ouest, l'instrument exerce toujours le même effet déflationniste horaire, mais moins de conseillers sont résolus à abaisser le temps d'emploi des chômeurs – voire, dans certains cas, les invitent à le rehausser. L'*Arbeitsagentur* incarne cette configuration sociale. Le cadran nord-est représente la situation inverse, lorsque les instruments équipent les usagers pour se préserver des temporalités réduites, mais que les conseillers appuient régulièrement leur abaissement. Les

deux agences de Pôle emploi y sont reportées, mais à un point d'ordonnée différent. En effet, les transactions temporelles initiées par les conseillers sont particulièrement fréquentes et d'ampleur sur le site de Seine-Saint-Denis, où ils font face à des difficultés poignantes pour accomplir leur travail, alors qu'elles sont moins courantes sur le site des Yvelines, où les contradictions entre le mandat et l'environnement sont plus modérées. Le cadran sud-est reste vide dans notre étude de cas, faute d'agence qui joigne la préservation temporelle instrumentale, lorsque les langages d'appariement offrent le moyen d'écarter le sous-emploi, et la préservation temporelle par la valorisation, lorsque les conseillers n'éprouvent pas le besoin d'échanger les heures de travail des publics contre un peu plus de valeur marchande.

Les trois échelles du rationnement

Dans les travaux comparatifs d'ethnographie des guichets, l'échelle nationale est souvent la seule mobilisée¹. Pourtant, les deux modes de régulation résultent de l'intrication de plusieurs échelles, irréductibles au niveau national². Ils sont inégalement répartis sur les quatre terrains, selon l'inscription de ces derniers dans un espace national, dans un organisme particulier et dans une écologie territoriale. La régulation temporelle des chômeurs est organisée à différents niveaux. Il n'est pas possible de la saisir en se contentant uniquement des circulaires ou des outils sociotechniques (à l'échelle nationale), des prescriptions institutionnelles (à l'échelle de l'organisme) ou du ressenti des conseillers (à l'échelle de l'agence). Un découpage scalaire infranational des niveaux de régulation permet de restituer nos résultats dans leur épaisseur³.

(1) Les transactions temporelles sont informées au niveau local par l'organisation de l'agence et l'écologie du territoire

L'exposition des chômeurs au temps partiel varie selon leur lieu de prise en charge. D'une agence à l'autre, les transactions temporelles prennent une forme singulière, qui est fonction

¹ Voir par exemple Christopher JEWELL, *Agents of the Welfare State: How Caseworkers Respond to Need in the United States, Germany and Sweden*, New York, Palgrave Macmillan, 2007.

² Denis MARSDEN, « Modèles nationaux et transformation des formes de relations de travail », in *Trajectoires des modèles nationaux. État, démocratie et travail en France et en Allemagne*, Francfort, Peter Lang, pp. 323-354.

³ Olivier GIRAUD, « L'analyse scalaire des régimes d'action publique en Europe: l'apport méthodologique des comparaisons infranationales », *Revue internationale de politique comparée*, 2012, vol. 19, n° 2, pp. 15-36.

des rapports sociaux localisés. Les employeurs structurent le territoire de façon cruciale, car ils déterminent le flux d'offres en circulation et la part captée par les différents intermédiaires. Les propriétés sociales des publics reçus représentent un second phénomène extérieur à l'activité des agents, lié aux populations riveraines. L'écart entre offre et demande est une difficulté professionnelle localisée, dans la mesure où les structures historiques et sociales des bassins d'emploi se projettent sur les juridictions des agences. Il pèse fortement sur la crédibilité des objectifs quantifiés. Mais les profils des conseillers eux-mêmes sont distribués de façon spécifique dans chaque agence, y compris la proportion d'agents à temps partiel. Le taux de managers sociaux, impliqués dans le soutien aux chômeurs, d'ingénieurs de rendement soucieux de maximiser les objectifs institutionnels et de retranchés qui aspirent à se désengager de la charge émotionnelle, dépendent de la carrière des conseillers, de leur trajectoire et de la réputation locale du service public d'emploi.

Les transactions temporelles varient ainsi en fonction des conditions locales. Elles instaurent une tension au long de laquelle sont distribuées les agences, selon la perception qu'ont les conseillers de leurs réussites professionnelles. À quel point arrivent-ils à accomplir leur mandat ? Cette question est la fonction d'un rapport entre les structures objectivées dans lesquelles s'insère l'activité et la représentation du métier qu'entretiennent les agents. Les transactions temporelles orientées vers la valorisation des publics à tout prix, y compris en transgressant leurs attentes de temps d'emploi, sont concentrées dans les agences où les conseillers se sentent le plus en difficulté. Il s'agit ici du *Jobcenter* étudié et de l'agence de Pôle emploi en Seine-Saint-Denis. La prise en charge des chômeurs y est marquée par des transactions temporelles abondantes, dans le sens d'une exposition au sous-emploi.

(2) Au niveau méso, les agences sont des relais locaux d'organismes centralisés, qui orientent les transactions temporelles. L'exposition des chômeurs au temps partiel varie ainsi selon l'organisme de rattachement.

Le cadrage des entretiens, leur contenu et leur durée sont imposés aux conseillers de chaque organisme, dont le travail fait l'objet de synthèses chiffrées. La dureté des règles de contrôle des demandeurs d'emploi est édictée au niveau central par la législation, complétée par des règlements rédigés par les ministères ou les directions d'organismes. La géographie des institutions détermine aussi le rapport entre l'organisme d'accompagnement et les autres

organismes qui exercent dans des juridictions voisines. Elle joue un rôle déterminant en Allemagne, avec la division du traitement des chômeurs entre *Jobcenter* et *Arbeitsagentur*. Positionnés en début de la chaîne de traitement, les conseillers d'*Arbeitsagentur* ne suivent les chômeurs qu'un an maximum, puis renvoient le « sale boulot » à leurs collègues du *Jobcenter*¹. En outre, la partition assurance/assistance distribue aussi les chômeurs selon leurs chances de retour à l'emploi en l'espace de quelques mois. Chaque organisme dispose en outre d'instruments sociotechniques qui orientent les pratiques envisageables.

L'appariement informatique en constitue l'exemple le plus frappant. Du côté des modalités informatiques, la représentation des temporalités par le biais d'une échelle numérique ou d'une échelle nominale distribue des ressources inégales pour contrôler le temps d'emploi. Elles permettent aux chômeurs de se préserver respectivement (et exclusivement) du temps partiel ou des horaires irréguliers. Du côté des catégories informatiques, le codage des offres par leur niveau de salaire à Pôle emploi, au contraire de l'*Arbeitsagentur* et du *Jobcenter*, octroie également des ressources de tri spécifique dans les transactions temporelles.

Les trois organismes structurent ainsi les transactions temporelles. Le degré de contraintes institutionnelles qui pèsent sur les conseillers et les usagers représente une tension autour de laquelle sont réparties les agences. À cet égard, les deux agences de Pôle emploi coïncident alors que les deux agences allemandes divergent. Là où les contraintes institutionnelles sont les plus élevées, dans les deux agences de Pôle emploi et le *Jobcenter*, les conseillers essaient régulièrement d'échapper à la supervision hiérarchique et de troquer les outils professionnels pour d'autres découpages mentaux du monde social. À l'inverse, les conseillers d'*Arbeitsagentur* ont une marge plus confortable d'interprétation et de négociation des situations avec les publics qu'ils reçoivent. Ils mobilisent moins souvent leurs heures d'emploi pour s'extraire de contraintes pesantes. Concernant les usagers, les instruments informatiques imposent un format d'information dont l'ajustement vis-à-vis des attentes des utilisateurs circonscrit une seconde contrainte, parallèle à la première. La contrainte temporelle sur les conseillers et la contrainte sur les chômeurs prend sa forme la plus importante en *Jobcenter*, où la détermination des conseillers à rationner les horaires des usagers pour les aider s'accompagne d'une impossibilité pour ces derniers de parer le sous-emploi à l'aide des outils numériques.

¹ Everett Cherrington HUGHES, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996.

(3) *Au niveau macro, les transactions observées manipulent des catégories inscrites dans l'espace national. L'exposition des chômeurs au temps partiel varie ainsi selon le pays considéré.*

Les contrats et les pratiques légales varient d'un espace national à l'autre. La norme légale des 35 heures en France et la norme conventionnelle des 40 heures en Allemagne positionnent la frontière entre temps partiel et temps plein à un endroit différent. Une offre d'emploi de 36 heures hebdomadaires correspond à des heures supplémentaires d'un côté, à un temps partiel de l'autre. Les formes contractuelles sont limitées aux espaces nationaux également. L'hypothèse des *Minijobs* est propre aux chômeurs allemands, ainsi que la crainte des « Jobs à 1 euro ». Les conséquences d'un emploi à temps partiel ne sont pas rigoureusement les mêmes, selon le taux de remplacement de l'assurance-vieillesse ou de l'assurance-chômage, plus avantageux en France. Les niveaux de salaires sont également inégaux selon les branches nationales d'activité et l'orientation dans le temps partiel industriel en Allemagne ou en France engage des trajectoires distinctes. Enfin, l'unité linguistique des deux espaces nationaux considérés circonscrit un répertoire de ressources langagières singulier dans chaque cas, qui fixe la relation entre concepts¹.

Les représentations du marché de l'emploi sont aussi inscrites dans des espaces nationaux. Les croyances genrées, par exemple, peuvent changer complètement en franchissant la frontière. Les politiques publiques d'infrastructures, la fiscalité des ménages, l'organisation scolaire et les mots d'ordres gouvernementaux influencent la perception des acteurs sociaux. Les transactions identitaires identifiées au cours de la thèse varient donc d'un pays à l'autre, même face à une personne dans une situation identique, car le contexte national dans lequel elle est traitée est incomparable. Être une femme ou une mère au foyer, prend donc une signification différente en Allemagne et en France vis-à-vis des équations temporelles proposées par les représentants de l'intermédiation, fondées sur leurs propres trajectoires, l'exemple de proches ou leur représentation des infrastructures d'accompagnement familial.

Le rationnement temporel n'est pas que le produit de trois échelles ; il reconfigure lui-même la coordination générale des temporalités professionnelles et interroge leur structuration

¹ Jean-Claude BARBIER, « L'importance des langues et des mots dans la comparaison : traduction et controverses », *Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne*, 2011, n° 29.

sociale. Nos résultats permettent d'interroger la construction sociale contemporaine du temps d'emploi, en Allemagne et en France, afin de souligner la contribution de l'action publique au basculement des référentiels temporels.

Des contre-mouvements à l'œuvre

Le processus dégagé par notre thèse n'est cependant pas univoque et irrésistible. Il s'inscrit dans le « double mouvement » identifié par Karl Polanyi, qui voit sans cesse s'opposer l'extension du périmètre des marchandises et des contre-mouvements de maintien des institutions sociales¹. Leur confrontation itérative circonscrit les frontières légitimes entre marchés et organisations. Comme pour les séquences antérieures de marchandisation, celle de la force de travail génère ses propres contradictions, soit logées au sein même des agences d'intermédiation, soit situées en-dehors de ses murs. Ils nuancent, pondèrent et diffractent le mouvement de diffusion du temps partiel. Ils interdisent de le penser comme un processus implacable et univoque. Selon leur localisation dans l'espace social et leur autonomie réciproque, nous pouvons en distinguer six :

(1) Le premier type de contre-mouvement est interne, logé dans les pratiques même des conseillers : il s'agit de l'identité professionnelle « retranchée ». Face à la dureté du métier et aux contradictions quotidiennes, ces agents préfèrent éviter tout engagement professionnel. D'un côté, leur réserve limite certaines ressources que les chômeurs pourraient obtenir de conseillers plus investis. Mais de l'autre, elle maintient ces conseillers éloignés des transactions temporelles (désintéressés dans l'intermédiation, peu velléitaires pour défendre leur autonomie et parfois indifférents face aux difficultés informatiques de traduction) et de la marchandisation des temps d'emploi. Contrairement à la thèse défendue par Celeste Watkins-Hayes à partir de son observation des *street-level bureaucrats* de l'aide sociale étasunienne, le désengagement professionnel ne nous paraît pas menacer dans le cas français l'existence des chômeurs dans les agences d'intermédiation, ni forcément constituer une « force destructrice à la fois pour les clients et les collègues »². En l'occurrence, il contribue plutôt même au maintien de leurs exigences d'emploi. L'appel de l'autrice à remplacer les conseillers « survivalistes » nous

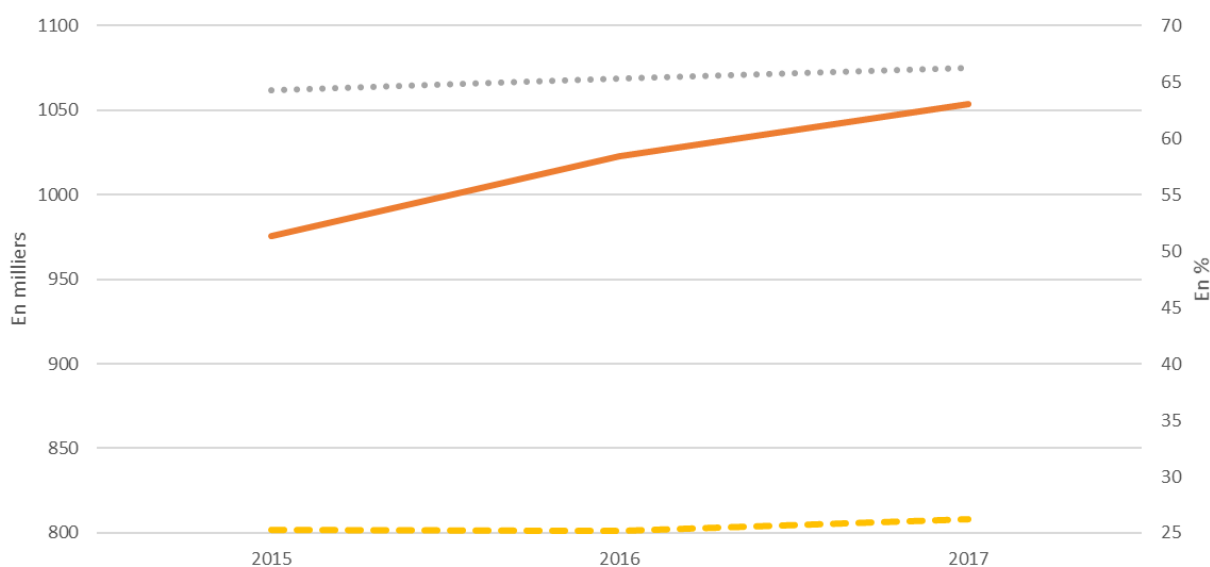
¹ Karl POLANYI, *La grande transformation*, op. cit.

² Celeste WATKINS-HAYES, *The New Welfare Bureaucrats. Entanglements of Race, Class and Policy Reform*, Chicago & London, The University of Chicago Press, 2009, p. 201.

semble ainsi plus ambigu qu'il n'y paraît et ne correspond manifestement pas aux attentes de tous les chômeurs suivis¹.

(2) En outre, l'absentéisme et les mouvements de carrière constituent un indice de l'adhésion des individus à l'institution. Ils ne sont pas publiés en Allemagne, mais le rapport social annuel de Pôle emploi les synthétise du côté français². Il montre que tous les signes de mal-être au travail progressent : départs accrus, démissions en hausse, journées d'absence et maladies de longue durée croissantes (graphique V). Face au peu d'entrain des conseillers pour contrôler les chômeurs, le gouvernement Édouard Philippe présente d'ailleurs à l'automne 2018 un projet visant à contenir le contre-mouvement à la marchandisation. Par ce texte, le gouvernement prévoit de durcir les sanctions, individualiser un peu plus le parcours des demandeurs d'emploi et multiplier par cinq les équipes en charge de contrôler les chômeurs.

Graphique V : Mal-être professionnel à Pôle emploi



Légende : ——— journées d'absence, dont % d'absences pour maladies, - - - - - dont % d'absences pour maladie de plus de 121 jours.

Lecture : en 2015, sur les 975 000 journées d'absence recensées, 64% étaient justifiées par une maladie et 25% par une maladie de plus de 121 jours.

Sources : graphique de l'auteur à partir de données du *Bilan social 2017* de Pôle emploi.

(3) Le troisième contre-mouvement concerne le rapport qu'entretiennent les conseillers avec différentes formes d'emploi. En effet, toutes les offres ne sont pas diffusées avec autant de résolution que l'emploi à temps partiel. Certaines sont frappées de stigmates. En observant quelles offres ne sont pas promues ou sont même ouvertement critiquées par les conseillers,

¹ *Ibid.*, p. 201 sq.

² *Bilan social 2017*, Pôle emploi, 2018.

nous pouvons comprendre les conditions sociales de disqualification d'un type d'offres par les conseillers et les conditions de son extension aux offres à temps partiel.

Un axe de disqualification est central dans l'esprit des conseillers managers sociaux et ingénieurs de rendement, concernant l'inscription des emplois dans des normes assurantielles, c'est-à-dire l'ouverture de droits par le biais de cotisations. Pour les managers sociaux, la couverture assurantielle constitue un rempart contre la paupérisation de certains publics et la reproduction des inégalités. Pour les ingénieurs de rendement, la couverture assurantielle représente la condition financière de solvabilité de l'État social, dont ils s'estiment garants. La logique de gratification et la logique budgétaire se recourent ici pour disqualifier certaines offres reçues dans les bases de données.

Une « économie morale » du guichet contrecarre certaines formes de marchandisation¹. Les ingénieurs de rendement ou les managers sociaux répugnent par exemple à intermédiaire des *Minijobs* en Allemagne, qu'ils travaillent en *Arbeitsagentur* ou en *Jobcenter*, car ces types d'offres entrent en contradiction avec le mandat de préservation budgétaire de l'État social et de protection des usagers. Les logiques financières et de gratification jugulent la marchandisation. En France, la situation est identique avec les offres de type stage ou le salariat déguisé en autoentrepreneuriat. Les entreprises réputées pour ces pratiques voient leurs offres délaissées par les conseillers, qui dissuadent les publics d'y répondre. L'importance de l'inscription assurantielle constitue le ressort de l'opposition à certaines offres pour les managers sociaux des deux pays. Certains, à l'instar d'Henrik, critiquent même l'emploi à temps partiel pour ses conséquences sur l'assurance-vieillesse, car « *le temps partiel, ça crée des retraites à 500€, il faut avoir cela en tête* »². L'avenir du temps partiel dépend ainsi également du lien qu'effectuent les conseillers – soit par des réseaux d'information, soit par le biais syndical, soit par la documentation officielle – entre cette forme d'emploi et le déficit de financement de la Sécurité sociale.

(4) La contestation de la part des conseillers à l'emploi est également collective. Elle représente la quatrième contradiction. L'organisation du travail, les malaises et les dilemmes qu'elle occasionne, sont régulièrement attaqués par les organisations syndicales de chaque organisme. Ces dernières pointent régulièrement l'inefficacité des règles de fonctionnement et les contraintes excessives qui pèsent sur les chômeurs. Cependant, l'absence de représentation

¹ Edward THOMPSON, « The moral economy of the English crowd in the eighteenth century », *Past & Present*, 1971, n° 50, pp. 76-136.

² Entretien, Henrik, manager social, *Arbeitsagentur*, Sarre, 12/11/2015.

des conseillers au niveau des conseils d'administration limite leur capacité d'intervention et positionne les syndicats en position contestataire plutôt que cogestionnaire.

(5) Différentes structures extérieures contestent aussi la marchandisation de l'emploi dans les agences d'intermédiation. Il s'agit notamment d'institutions qui travaillent le droit de façon formelle et sont de ce fait assez éloignées des transactions temporelles que nous avons suivies. Toutefois, leurs interventions peuvent contribuer à atténuer la pression financière à la reprise d'emploi et améliorer le rapport de force des chômeurs sur le marché. Certaines de ses institutions sont directement liées aux opérateurs, comme le médiateur de Pôle emploi, qui demande depuis 2013 un assouplissement des sanctions qui pèsent sur les chômeurs. En Allemagne, des instances judiciaires comme le tribunal social de Gotha ont même déposé des réclamations devant la Cour constitutionnelle fédérale, pour obtenir l'abrogation des sanctions contre les chômeurs assistés¹.

Ces dynamiques sociales prennent la forme d'un circuit. Les membres des instances juridiques externes raisonnent à partir de procédures rapportées par des plaignants, notamment des cas qui ne sont pas représentatifs mais incarnent des manquements procéduraux jugés graves. Puis, les discours ou les actes qu'ils conçoivent influencent à la fois les récits constitués par les directions administratives de l'intermédiation, la traduction écrite des situations d'interaction et l'orientation jurisprudentielle des activités quotidiennes des bureaux. Ils circonscrivent de nouvelles situations sociales, à partir desquelles les instances juridiques seront à nouveau sollicitées.

(6) Le dernier contre-mouvement visible provient de l'espace de soutien aux chômeurs. Cet espace se compose essentiellement d'associations d'aides ou d'accompagnement et d'associations plus ou moins militantes proches du monde syndical². La mobilisation des chômeurs est un phénomène rare au XX^e siècle. Cette rareté résulte de leur stigmatisation, du désir de sortir de l'état de chômage, de la proscription réglementaire d'activités politiques, du repli sur soi, de la faiblesse des ressources financières et du rétrécissement des réseaux³. Les travaux contemporains ne montrent pas de sursaut spécifique dans la population des chômeurs, où les profils « militants » demeurent concentrés chez les personnes dotées de ressources

¹ « Sozialgericht Gotha lässt ALG II-Sanktionen erneut prüfen », *MDR Thüringen*, 4 août 2016, URL : <https://www.mdr.de/thueringen/sozialgericht-gotha-bundesverfassungsgericht-hartziv-100.html>.

² Didier CHABANET et Jean FANIEL, *The Mobilization of the Unemployed in Europe. From Acquiescence to Protest?*, Basingstoke/New York, Palgrave Macmillan, Europe in Transition: The NYU European Studies Series, 2012.

³ Didier DEMAZIÈRE et Maria-Teresa PIGNONI, *Chômeurs : du silence à la révolte. Sociologie d'une vie collective*, op. cit.

particulières¹. Les intermittents du spectacle en France², les syndiqués privés d'emploi ou les anciens salariés intégrés de RDA en Allemagne³ constituent la figure nationale typique des militants chômeurs.

Cependant, au niveau individuel, de nombreux demandeurs d'emploi contestent d'ores et déjà des décisions administratives prises par les conseillers. Ces conflits s'étendent dans les dernières années. Certains transfuges sont notables à cet égard : le site secours-radiation.fr est ainsi animé par une ancienne conseillère (durant 28 ans), qui a occupé des responsabilités syndicales et met ses savoirs au service des requérants. Ainsi équipés, les chômeurs dépassent le seuil de 10 000 plaintes déposées en 2010⁴. Mais en 2017, ce chiffre a triplé, avec 30 000 saisies du médiateur de Pôle emploi, qui donne un avis favorable dans 44 % des cas. Plus globalement, 479 370 plaintes ont été déposées auprès de Pôle emploi⁵. L'ampleur des contestations juridiques est plus élevée encore en Allemagne, puisque 48 000 contestations administratives auprès des *Jobcenter* ont été enregistrées au seul mois d'août 2018, ainsi que 9 000 plaintes auprès des tribunaux sociaux⁶. Mais leur taux de réussite respectif (calculé à partir de l'année 2016) n'est que de 28 % et 6 %⁷. Plusieurs milliers de cabinets d'avocats proposent ainsi en ligne une première aide juridictionnelle et multiplient la publicité pour leurs services, notamment adressée aux chômeurs en assistance.

Les mises en œuvre des politiques d'intermédiation sont ainsi régulièrement retoquées ou contestées. Cependant, cette contestation ne porte pas sur l'organisation de l'intermédiation elle-même ou sur ses soubassements théoriques. Elle redresse par intermittence le produit de l'intermédiation, mais sans jamais remonter jusqu'à ses causes structurelles.

¹ Sophie MAURER, *Les Chômeurs en action (décembre 1997-mars 1998)*, Paris, L'Harmattan, 2001.

² Mathieu GRÉGOIRE, *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de lutte (de 1919 à nos jours)*, Paris, La Dispute, Travail et salariat, 2013.

³ Voir respectivement Andreas GALLAS, *Politische Interessenvertretung von Arbeitslosen. Eine theoretische und Empirische Analyse*, Köln, Bund-Verlag, 1994 et Dieter RINK, « Local Citizens' Initiatives during the East German Transformation », in *Urban Movements in a Globalising World*, London, Routledge, pp. 177-191.

⁴ Bernardette SPAGNOLI Tiphaine Bernadette Spagnoli, « Directeur général de Pôle Emploi depuis sa création... », *La Provence*, 21 septembre 2010.

⁵ Tiphaine THUILLIER, « Quand Pôle emploi se trompe », *L'Express - L'Entreprise*, 30 mars 2018.

⁶ Widersprüche und Klagen SGB II - Deutschland, West/Ost, *Länder und Jobcenter (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2013)* - August 2018

⁷ *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Kipping, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE*, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/12193, 2017.

La restructuration du marché par l'intermédiation

Une question plus globale se pose au terme de cette enquête : que font les pratiques des agents de l'intermédiation publique aux structures du marché de l'emploi ? Nous savons qu'ils produisent de la documentation administrative, qu'ils négocient la valeur des chômeurs et qu'ils arbitrent des rapports de force marchands. Ces trois activités exercent peu d'effet sur le niveau global du chômage. En revanche, elles contribuent à restructurer le marché de l'emploi, en modifiant les rapports sociaux de sexe qui y ont cours ainsi que la lisibilité des rapports sociaux de production. Nous terminons cette conclusion en insistant sur le malentendu qui entoure l'activité des agences, amenées à restructurer le marché de l'emploi *via* leurs tentatives d'atteindre le mandat – impossible pour elles – de lutte contre le chômage.

Un mandat impossible

À force de journées passées à partager les réussites, les soucis et les frustrations des conseillers, nous avons pu identifier la césure fondamentale qui frappe leur activité : la tentative de régler géométriquement une question arithmétique. Les exigences sociales adressées aux conseillers sont désaxées vis-à-vis de leurs marges d'action et des compétences des agences¹. Cette césure alimente principalement les transactions temporelles.

En effet, la félicité de leur travail quotidien dépend en grande partie du comportement des autres acteurs de marché. Aussi essaient-ils de les influencer. Cependant, leur activité est marquée par une contradiction fondamentale : pour aider les chômeurs à revenir en emploi, ils les valorisent, dans un univers où ils sont d'ores et déjà surnuméraires. Ils interviennent de manière qualitative sur la valeur affichée par les publics reçus, afin de les aider à accéder à un marché sur lequel les offres sont quantitativement insuffisantes. Pour cela, ils les avancent ou les reculent au sein de la file d'attente du chômage ou bien les déplacent d'une file à l'autre. Une opposition traverse l'accomplissement individuel du mandat (le retour à l'emploi du chômeur accompagné) et son accomplissement collectif (le retour de plus de chômeurs à l'emploi), particulièrement visible lorsque la première pratique conduit à l'éviction d'autres chômeurs et juggle le second objectif.

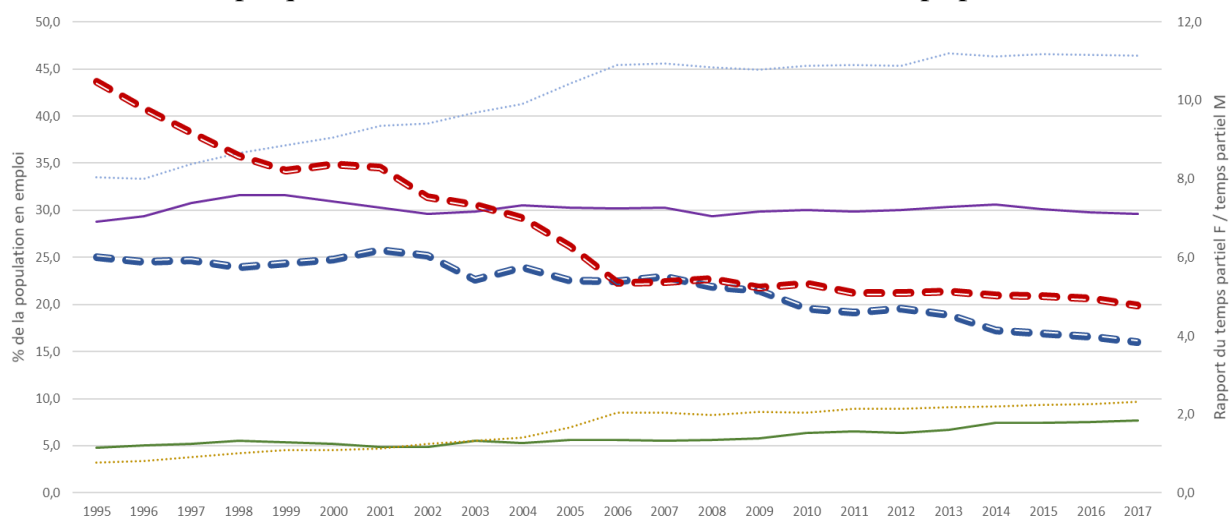
¹ Pour une approche de cette impossibilité à partir du contrôle de gestion et de l'administration des tâches, voir Jean-Marie PILLON, *Pôle emploi. Gérer le chômage de masse*, *op. cit.*

Cependant, l'impossibilité du mandat n'implique pas la *passivité* des intermédiaires. Si le niveau du chômage est très largement indépendant de leurs pratiques, la structuration plus générale du marché de l'emploi y est étroitement liée. En plaçant la valeur des chômeurs au centre des objectifs professionnels, l'organisation de l'intermédiation contribue à lier la qualité des emplois aux dispositions sociales des individus valorisées dans l'interaction et à brouiller les rapports sociaux de production qui ont cours sur le marché.

Le genre du travail

S'ils ne modifient pas le niveau global du chômage, les intermédiaires publics contribuent puissamment à sa distribution, selon les conventions de jugement qu'ils emploient¹. Un résultat surprenant de notre étude concerne le genre de l'emploi à temps partiel. En effet, si des orientations genrées sont visibles, elles ne constituent qu'une modalité parmi d'autres, loin d'être structurantes. Nous pouvons émettre égard l'hypothèse selon laquelle les intermédiaires publics accomplissent leur mandat de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi, mais le traduisent en exposant tout autant les femmes que les hommes au temps partiel.

Graphique VI : Une (très) lente dé-féminisation du temps partiel



Légende : Allemagne : femmes, hommes ; France : — femmes, — hommes ; - - rapport femmes/hommes en Allemagne, - - rapport femmes/hommes en France.

Lecture : en 2014, 1,3 million d'offres ont été pourvues via la *Bundesagentur für Arbeit*, ainsi que 2,1 millions à Pôle emploi.

Sources : graphique de l'auteur à partir de données Eurostat.

¹ François EYMARD-DUVERNAY, *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, 2012.

La séquence historique de décollage du temps partiel masculin dans les deux pays est différente, mais coïncide à chaque fois avec les réformes de l'intermédiation. En Allemagne, elle correspond à la mise en œuvre des lois Hartz qui réforment notamment le service public d'emploi et l'indemnisation des chômeurs, au milieu des années 2000. Du côté français, la conjonction de la crise économique mondiale de 2008 et de la fusion de l'Assedic et de l'ANPE dans Pôle emploi est corrélée à la montée du temps partiel masculin à partir de 2009. D'après nos observations, les changements dans l'organisation de l'intermédiation et la massification du nombre d'individus pris en charge ont contribué au franchissement de la barre des 5% d'hommes exerçant à temps partiel dans les deux pays.

Le service public d'emploi participe ainsi de la masculinisation croissante de l'emploi à temps partiel, qui touche désormais 7,7% des hommes salariés en France et 9,5% de leurs homologues allemands. Les transactions temporelles qui y ont cours provoquent un affaiblissement, progressif et tout relatif, de la ségrégation sexuée du temps partiel. Cet affaiblissement ne se traduit pas par un recul général de l'emploi à temps partiel, mais par une montée globale, plus que proportionnelle chez les hommes.

L'intermédiation au sein des rapports de production

Selon leurs dispositions sociales et le cadre organisationnel dans lequel ils se meuvent, les conseillers modulent l'étendue de la force de travail sujette à marchandisation¹. Le nombre d'heures achetables ou leur localisation dans les temps sociaux dépendent d'actes interprétatifs. De même, le taux d'exploitation constitue le produit du travail des intermédiaires, par l'actualisation des espérances salariales des usagers et des revendications légitimes des employeurs. L'orientation et l'intensité de la marchandisation et de l'exploitation dépendent de logiques d'action administrative diffractées mais cohérentes, qui entrent en affinité avec les pratiques de certains employeurs et rompent avec d'autres.

Non seulement ils arbitrent les rapports de force marchands, mais les intermédiaires modifient également le rapport qu'entretiennent les acteurs vis-à-vis des offres d'emploi. La représentation du marché est ainsi actualisée aux guichets de l'intermédiation publique. En retour, cela implique que *la lisibilité des rapports sociaux dépend de l'intermédiation*. En effet, la technologie d'appariement renouvelle la représentation des rapports de production

¹ Karl POLANYI, *La grande transformation*, op. cit.

capitalistes¹. Cette représentation peut être résumée par la question suivante : où la valeur produite par le travail est-elle captée ? Avec l'émergence du capitalisme, la séparation du travail et du surtravail entre jours de la semaine a été remplacée par une unité spatio-temporelle, sous l'égide d'arrangements contractuels entre offre et demande². Les producteurs y entretiennent un rapport obscurci au surplus, puisqu'ils sont rémunérés pour un temps de travail donné, dont une partie indéfinie est ponctionnée et transférée au co-contractant. Le contrat de travail ne distingue pas le temps d'emploi payé de celui remis à l'employeur et est formulé dans des écritures comptables qui complexifient son calcul³.

Or, la vente de la force de travail au cours d'appariements informatiques actualise l'occultation du surplus. Son extraction ne repose plus que sur un mélange formel des temps payés et non-payés, mais également sur l'occultation des grandeurs relatives du temps et de la rémunération. L'appariement appose un filtre en amont de la négociation contractuelle qui formalise le rapport salarial. Le consentement à l'emploi est désormais fondé sur des caractéristiques partielles. Les informations souhaitées par les usagers ne sont pas toujours affichées sur les offres ou intégrées aux progiciels, accroissant l'illisibilité des rapports sociaux de production.

Les situations de chômage atypique redoublent ce brouillage du prix de la force de travail et déplacent les controverses du marché de l'emploi. Lorsque les régimes de cumul permettent à un chômeur inscrit de déduire de son allocation une partie des gains qu'il a perçus par une activité à temps partiel, ils atténuent au niveau individuel les problèmes du travail peu rémunéré. Des emplois correspondant à une pauvreté laborieuse sont transformés en occasions monétaires appréciables. En conséquence, l'objet de contestation n'est plus le niveau de salaire proposé sur le marché, mais la ponction exercée par le barème de cumul. Ce dernier est un outil de politique salariale, qui place les revenus des chômeurs en tension avec le budget des fonds publics ou paritaires de chômage, plutôt qu'avec les profits des employeurs.

¹ Michael BURAWOY et Erik Olin WRIGHT, « Sociological Marxism », *op. cit.*

² Cette séparation antérieure du travail et du surtravail a parfois été synthétisée sous l'appellation de « mode de production féodal », regroupant une variété de réalités historiquement situées, simplifiées de manière idéaltypique. Voir Ludolf KUCHENBUCH, « Marxens Werkentwicklung und die Mittelalterforschung », in *Was bleibt von marxistischen Perspektiven in der Geschichtsforschung?*, Göttingen, Wallstein Verlag, pp. 33-66.

³ Karl MARX, *Le Capital. Livre premier, op. cit.*

Penser l'emploi à partir du chômage

Cette thèse prend le parti de penser l'emploi à partir d'individus qui n'en ont pas, en observant les transactions qui sous-tendent leur recherche et traversent leur traitement administratif. À partir de cette démarche, nous proposons de saisir l'emploi comme le produit de décisions collectives, afin d'écarter la coupure scolastique entre « temps choisi » et « temps subi ». Puis, nous montrons que l'inscription de l'emploi dans des logiques bureaucratiques, à l'emprise croissante, actualise les marges de manœuvre des acteurs de marché.

La collectivisation des décisions

Qu'est-ce qu'une reprise d'emploi ? Notre réflexion organisée autour de la notion de transaction temporelle constitue une pièce supplémentaire pour penser les trajectoires individuelles vers l'emploi. Au cours des interactions restituées précédemment, nous avons isolé des séquences au cours desquelles le temps d'emploi recherché par les chômeurs est abaissé, après plusieurs minutes, voire quelques secondes, de discussion. Nous avons reconstitué le circuit qui relie certaines offres d'emploi à certains demandeurs d'emploi qui n'éprouvent aucune appétence pour elles. À partir de ce résultat empirique concernant le temps partiel, nous pouvons repousser avec force l'idée scolastique d'une coupure entre statuts sociaux d'emploi « choisis » et « subis ». Certaines mises en relation reposent sur un acquiescement distrait, un geste imprécis ou même un silence hésitant, qui se prêtent à plusieurs interprétations et interdisent en tout cas de les rabattre sur le principe stratégique d'un choix rationnel réflexif¹.

Au lieu de distribuer l'accès au temps partiel le long d'une tension qui opposerait le « choix » et le « non-choix », il nous paraît plus adéquat de le penser à partir de la tension entre décision « collective » et décision « individuelle ». Cette démarche consiste à prendre en compte le nombre des acteurs sociaux qui interviennent dans la décision. Sur un marché composé d'autant d'institutions que le marché contemporain de l'emploi, toute orientation vers un temps d'activité est ancrée dans un système de détermination conjointe. Les chercheurs d'emploi interagissent avec des intermédiaires et des offreurs, évoluant dans un univers fini

¹ Vincent DUBOIS, « Le rapport des assistés aux organismes sociaux : domination, tactiques et logiques identitaires », *Pyramides*, 2003, vol. 7, pp. 33-44.

d'opportunités négociables. *L'accès à un statut social d'emploi résulte systématiquement d'une décision collective*, en ce qu'il nécessite *a minima* l'accord de deux acteurs : un chercheur d'emploi identifie une offre rédigée par autrui mais correspondant à ses aspirations, et coïncide lui-même avec les attentes d'un employeur. Dans ce cadre, l'employeur est avantagé par sa capacité de pouvoir repousser plus longtemps que l'autre la signature d'un contrat et de pouvoir arbitrer entre un nombre supérieur de co-contractants putatifs¹. Dans le service public d'emploi, la dyade se transforme en triade, puisqu'un intermédiaire intervient au milieu du circuit pour discuter et négocier les propriétés de la demande, afin de favoriser son adéquation avec des offres². L'obtention d'un emploi prend la forme d'un circuit, qui va du besoin des employeurs aux profils de recherche des chômeurs, par l'intermédiaire des actes interprétatifs des conseillers. Le point de départ du circuit d'intermédiation est forcément l'activité des employeurs, qui constituent le matériau de pourvoi manipulé par les conseillers.

Dans le cadre d'une théorie réaliste de l'action sociale, subir et choisir ne s'opposent donc pas. Le choix individuel consiste à déterminer avec quels intérêts extérieurs contracter. Sur le marché de l'emploi, les cocontractants subissent donc leurs choix, comme ils choisissent de subir telle ou telle contrainte plutôt qu'une autre. Le consentement à un statut dépend à la fois des ressources de l'individu, de son contact avec des interlocuteurs différents et du format de circulation de l'information qui détermine l'éventail des options concurrentes.

La bureaucratisation du marché

Au terme de plusieurs mois en compagnie de conseillers à l'emploi, au sein du système de décision collective, nous avons pris conscience de l'importance de leurs jugements et du poids des transactions qui ont cours dans les agences, comme variable déterminante pour expliquer certaines trajectoires temporelles. À cet égard, nous assistons à une *bureaucratisation du marché*, dans le sens d'un renforcement du rôle de la rencontre bureaucratique pour déterminer les propriétés des emplois auxquels accèdent certains chômeurs. Alors que le traitement bureaucratique touche un nombre grandissant d'individus privés d'emploi, l'ordre

¹ Claus OFFE et Karl HINRICHS, « Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle (1984) », in *Macht und Effizienz. Studien zur kapitalistischen Rationalisierung der Arbeit*, Springer VS, Ausgewählte Schriften von Claus Offe, n° 1, pp. 3-42.

² La logique inverse est sans doute visible, mais elle est bien moins forte, en ce que les employeurs peuvent envisager de se retirer de l'agence d'appariement, alors que les chômeurs en dépendent pour leur indemnisation.

de l'interaction joue lui-même un rôle croissant dans la détermination de l'ordre de l'emploi, à mesure que la pénurie d'offres (en France), la paupérisation des usagers, la contrainte institutionnelle et les règlements coercitifs (dans les deux pays) se renforcent.

Cette bureaucratisation renouvelle à la fois le traitement des chômeurs, mais aussi les modes de déplacement sur le marché. En effet, l'intermédiation publique redistribue les places marchandes en reproduisant largement la hiérarchie sociale qui a cours dans l'ordre administratif. Les dispositions administratives et les dispositions professionnelles des acteurs entrent en homologie au cours des interactions. Les mieux dotés dans un registre sont généralement les mieux dotés dans l'autre, ou, en tout cas, sont en capacité d'accumuler rapidement les ressources utiles dans le nouveau registre. Cette observation explique à la fois la distribution irrégulière des transactions temporelles au cours des échanges, la stabilité de certaines positions sociales malgré le passage par l'intermédiation, et la concentration du sous-emploi sur les publics doublement peu dotés, dans le registre marchand et dans le registre administratif.

Durant les échanges de guichet ou les entretiens, la mobilisation par certains chômeurs des ressources nécessaires pour faire valoir leurs aspirations (compétence langagière, maîtrise des règles, menace juridique...) conduit à la préservation de leurs paramètres temporels. Les chômeurs ajustés aux attentes, dont la valeur institutionnelle ou réglementaire est considérée comme élevée par leurs conseillers, sont affranchis de certaines exigences marchandes, telles que les requalifications temporelles. De façon symétrique, l'accumulation par certains chômeurs d'indices d'employabilité, via leurs dispositions professionnelles incorporées, objectivées ou institutionnalisées (expériences, CV, diplômes...), réduit les transactions temporelles auxquelles ils font face. Les chômeurs à forte valeur marchande, tels que les perçoivent leurs conseillers, ont une certaine marge de déviance acceptée. Les ressources les plus valorisées dans l'univers administratif ou l'univers marchand peuvent être importées avec profit dans l'autre univers. Les gagnants des guichets sont aussi les gagnants du marché, et inversement. Les publics les moins valorisés sont en même temps les plus fortement intimés à mobiliser leurs ressources dans l'interaction pour négocier leur position marchande.

La place des interactions est encore renforcée, paradoxalement, par l'appariement informatisé de la recherche d'emploi, qui introduit des normes homogènes à destination de tous les utilisateurs. Si chaque organisme dispose d'un système d'encodage unique, composé de modalités et de catégories identique, cette unité de langage et d'attentes engage les ressources sociales des usagers. Les désajustements réguliers entre les représentations incorporées aux

progiciels informatiques et les souhaits des utilisateurs ont deux effets notables. En premier lieu, ils investissent les agents publics du rôle de traducteurs, ce qui renforce le poids de l'interaction dans la conduite de l'action publique, jouant l'homologie entre dispositions administratives et dispositions marchandes. En second lieu, ils dédoublent les scènes de traduction, en imposant aux chômeurs de négocier les paramètres des offres face aux employeurs, lorsque les informations auxquelles ils aspirent n'y sont pas reportées. L'appariement conforte aussi le rôle des interactions dans les trajectoires professionnelles, en ouvrant des espaces d'incertitude dans les mises en relation avec des emplois.

Cependant, la capacité de chaque acteur à faire valoir ses aspirations n'est pas totalement déductible de ses ressources sociales. Elle dépend également d'affinités contingentes entre les choix individuels et les options techniques. Certains acteurs particulièrement dotés en ressources administratives ou marchandes sont malgré tout en position défavorable face aux instruments techniques, lorsque leurs vœux n'y sont pas traductibles. L'appariement ne desserre pas le poids des interactions sur les trajectoires, car la dotation sociale des acteurs détermine ce qu'ils peuvent en faire ; mais il y ajoute de la contingence, qui vient contrarier les espoirs de certains utilisateurs parmi les mieux dotés, voire des conseillers eux-mêmes.

La coordination des temps d'emploi

Nos observations empiriques renouvellent également la perception de l'organisation sociale des temps professionnels. Elles situent le processus de disparition du temps de travail « normal » au sein d'une nouvelle géométrie des niveaux de régulation temporelle¹. Cette proposition théorique met en évidence la continuation du mouvement historique de réduction du temps d'emploi, au prix de son extraction des mécanismes collectifs de délibération.

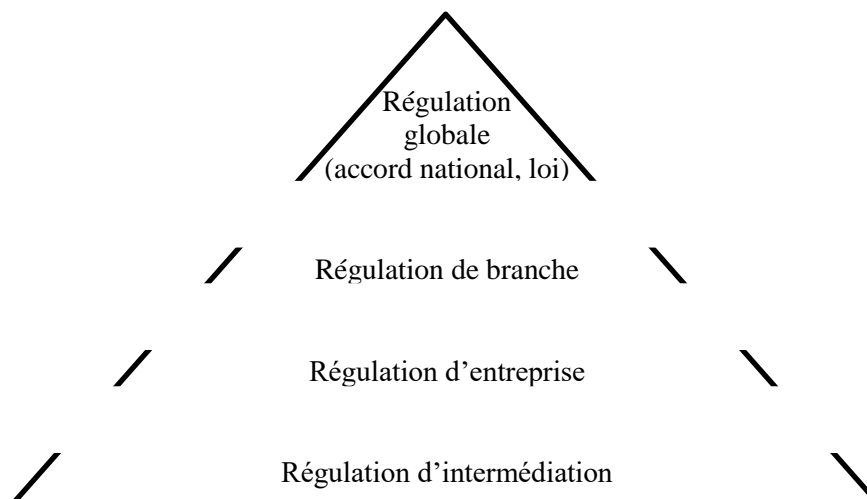
Un quatrième niveau de régulation

Nos résultats permettent d'établir un quatrième de niveau de coordination temporelle. La question des niveaux de régulation temporelle est un enjeu théorique important de la sociologie

¹ Jens THOEMMES, *Vers la fin du temps de travail ?*, op. cit.

des temporalités¹. Or, notre approche permet d'identifier un quatrième niveau de régulation des temps d'emploi, prescripteur de temporalités aux côtés de la régulation légale, de la régulation de branches et de la régulation d'entreprise. Le guichet des agences d'intermédiation constitue en effet un espace où se négocie le temps d'emploi, où se fixent des compromis et où s'agencent des normes. À cet égard, il représente un niveau pertinent d'analyse pour saisir et restituer l'ordre social des temps (graphique VII).

Graphique VII : L'ordre social des temps



Depuis quelques décennies, l'organisation des trois niveaux supérieurs a été profondément modifiée, dans le sens d'une autonomisation croissante des régulations. Le droit du travail français est ainsi bâti sur un « principe de faveur », où chaque niveau de norme ne peut assurer aux salariés que des dispositions plus favorables au niveau supérieur². La loi occupe une place centrale dans ce dispositif juridique et une partie importante de l'effort syndical pour entraîner une réduction du temps d'emploi a pris la forme de mobilisations pour l'abaissement du plafond horaire légal, qui ont abouti en 1936, en 1982 et en 1998. Le principe de faveur est cependant remis en cause par les politiques publiques qui ont autorisé à déroger aux règles supérieures dans un sens défavorable, pour tout un ensemble de questions dont le

¹ Jens THOEMMES, « Négociation et régulation intermédiaire : le cas du mandatement syndical », *Revue française de sociologie*, 2009, vol. 50, n° 4, pp. 817-841.

² Marie-Armelle SOURIAU et Georges BORENFREUND, « La négociation collective entre désillusions et illusions », in *Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier. Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle*, Paris, Dalloz, p. 181.

temps d'emploi¹. Le renvoi au niveau inférieur des normes débute dans les années 1980 et s'intensifie depuis le début des années 2000².

En Allemagne, le temps d'emploi est fixé au niveau des conventions collectives, soit par les syndicats au niveau des conseils d'entreprise, soit par les délégués du personnel élus dans le cadre de la codétermination des établissements. Dans les années 1980, l'action syndicale ouest-allemande était parvenue à elle seule à entraîner une réduction collective du temps d'emploi afin de lutter contre le chômage, phénomène politique sans précédent sur le continent européen³. Toutefois, l'engagement de l'État dans la question temporelle prend d'autres formes, comme les politiques fiscales subventionnant l'emploi à faible durée ou bien les réformes successives qui ont élargi (dans les années 1990) puis durci (au milieu des années 2010) les conditions de recours aux *Minijobs*. Au niveau de la durée hebdomadaire légale d'emploi, l'effacement de l'État est largement visible au niveau de la déconnexion entre les normes légales (48 heures hebdomadaires maximum depuis 1994) et les durées réelles d'emploi (35 heures, inférieures à la France). Le temps d'emploi normal dépend donc des rapports de force quotidiens des établissements⁴. Or, l'affaiblissement syndical depuis deux décennies a retiré un contrepoids essentiel aux dynamiques marchandes, alors que le nombre d'adhérents et les négociations collectives déclinaient. Au sein même des branches, une logique de décentralisation a conduit à la fragmentation des espaces couverts par les accords⁵. En outre, le système dual qui distingue les élus du personnel par site et les négociations syndicales par

¹ Isabelle MEYRAT, « La faveur et le droit du travail », in *La faveur et le droit*, PUF, pp. 357-372.

² Dès 1982, les accords d'entreprise peuvent déroger par annualisation aux horaires hebdomadaires légaux. Cet interstice est ensuite élargi par une succession de lois. Les accords dérogatoires concernant le temps de travail concernent de nouvelles situations à partir de la loi Aubry I en 1998. Les accords de branche peuvent être outrepassés en 2004 par la loi Fillon (à moins qu'ils ne prévoient explicitement l'inverse) dans plusieurs domaines. La loi Larcher de 2007 introduit un « principe de consultation » pour subordonner la loi aux conventions. La loi Bertrand de 2008 autorise à négocier l'aménagement des horaires et les contingents d'heures supplémentaires au niveau des entreprises. Les accords de maintien dans l'emploi initiés par l'ANI de 2013 envisagent des échanges « flexibilité horaire contre emplois ». En 2016, la loi « Travail » donne la *priorité* aux accords d'entreprise sur les accords de branche concernant la durée d'emploi et les congés, et supprime le plancher horaire autorisé au niveau de la branche. Les ordonnances de septembre 2017 sur le Code du travail transfèrent les modalités de recours aux CDD des lois aux branches, et les primes ou l'agenda social des branches aux entreprises.

³ Karl HINRICHS, William ROCHE et Helmut WIESENTHAL, « Working Time Policy as Class-Oriented Strategy: Unions and Shorter Working Hours in Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, 1985, vol. 1, n° 3, pp. 211-229.

⁴ Carola FREGE, « Transforming German Workplace Relations: Quo Vadis Cooperation? », *Economic and Industrial Democracy*, 2003, vol. 24, n° 3, pp. 317-347.

⁵ Anke HASSEL, « The Erosion of the German System of Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, 1999, vol. 37, pp. 483-505.

branche est progressivement brouillé par la sous-traitance et la superposition des niveaux d'accords¹.

Le détricotage du principe de faveur et l'affaiblissement syndical allemand constituent les principaux moteurs de la régulation descendante des temps d'emploi, progressivement passée du niveau global au niveau des branches ou du niveau des branches au niveau des entreprises. Le glissement macro vers l'échelon inférieur de régulation des horaires d'emploi est visible dans les deux pays, mais il repose sur des dynamiques idiosyncratiques². À cette recomposition des relations entre négociation collective et législation publique, nous ajoutons une seconde dimension : la recomposition des relations entre négociation individuelle, négociation collective et législation publique, au profit de la première.

Notre thèse souligne ainsi l'existence d'un autre espace de régulation, représenté par les guichets de l'emploi. Au sein de l'État social, des agents publics s'activent, insaisissables par les textes de loi, les archives parlementaires et les statistiques, tandis que des instruments produisent incessamment des représentations sociales. Cet espace de régulation inférieur aux autres dans la pyramide de l'ordre social des temps, dans le sens où il n'exerce pas d'emprise sur les régulations supérieures ; mais il y déroge régulièrement, disposant de ses propres logiques autonomes d'action. Lors d'une perte d'emploi, les chômeurs perdent du même coup l'encadrement conventionnel ou légal qui garantit leurs horaires d'emploi. Lors de la recherche d'emploi, ces horaires sont remis en jeu. Le renvoi des normes temporelles de la loi aux accords locaux subordonne ainsi les chômeurs aux règles adoptées en leur absence dans des collectifs de travail. Ces règles sont à prendre ou à laisser, cristallisées au sein d'offres d'emploi.

L'individualisation des temps d'emploi

Les agences pour l'emploi forment un des lieux de dislocation le plus immédiat de la norme fordiste : l'emploi à temps plein, à durée indéterminée, régulier, prévisible, synchronisé avec les autres temps sociaux³. Là où sont traitées les offres d'emploi les plus récentes, les nouvelles normes temporelles sont hégémoniques. Nous observons le flux d'emplois jaillir

¹ Virginia DOELLGAST et Ian GREER, « Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, 2007, vol. 45, n° 1, pp. 55-76.

² Voir à cet égard Jens THOEMMES, *La négociation du temps de travail : une comparaison France-Allemagne*, *op. cit.* ou Benjamin STOLLE, *Die Flexibilisierung des Tarifrechts in Deutschland und in Frankreich*, Baden-Baden, Nomos, Mannheimer Schriften zum Unternehmensrecht, n° 23, 2011.

³ Paul BOUFFARTIGUE et Jacques BOUTEILLER, « L'érosion de la norme du temps de travail », *op. cit.*

directement de sa source, avant de se mélanger de façon longitudinale au stock. Avec l'élévation du nombre de chômeurs pris en charge dans l'intermédiation contemporaine, la désarticulation de la norme fordiste progresse, sous la forme d'une individualisation des temps d'emploi, entendue comme la désynchronisation entre temporalités individuelles et normes collectives.

Mais l'enquête démontre aussi l'attachement aux normes temporelles fordistes de la plupart des acteurs considérés. Non seulement la majorité des chômeurs demande des offres correspondantes, mais les conseillers jugent également sans discuter qu'il s'agit d'offres préférables. La hiérarchisation des normes temporelles est unanime, en faveur des normes fordistes et au détriment des normes « flexibles », dont nous avons observé la diffusion administrative.

En effet, les intermédiaires publics n'interviennent pas seulement sur la durée d'emploi. Ils promeuvent un ensemble de prescriptions temporelles qui assoient la norme d'emploi « flexible », dans une nouvelle articulation des temps du travail, des temps au travail et des temps de travail¹. Dans cette nouvelle norme, la régulation est locale et individualisée (plutôt que centrale et collective), et la stabilité des règles, la prévisibilité, la régularité, la synchronisation, la reconnaissance de la disponibilité ou le contrôle externe sont affaiblis par rapport à la norme antérieure. L'organisation du travail de guichet pèse sur l'expansion ou la contraction de la norme flexible. Les raisons qui conduisent à une production institutionnelle du temps partiel concourent également à la stabilisation d'un nouveau rapport à l'emploi, en favorisant une porosité entre les stratégies des employeurs et les offres de sens proposées aux chômeurs.

Cette réorganisation des temps sociaux autour d'une régulation d'intermédiation croissante contribue à modifier les rapports de force au sein des relations professionnelles. Le référentiel temporel dépend en effet de manière croissante de négociations en face-à-face, individualisées. Lors de ces dernières, les acteurs syndicaux sont absents, tandis que les acteurs patronaux demeurent présents en arrière-plan, par le biais des offres d'emploi qu'ils émettent. La « destruction du rapport salarial normal » se joue de manière conséquente dans la coordination entre espaces de régulation².

L'introduction de la « régulation d'intermédiation » souligne une ressource particulière dont disposent les employeurs en période de chômage élevé : le contournement de la régulation

¹ Michel LALLEMENT, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003.

² Ulrich ZACHERT, « Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses », *Arbeit und Recht*, 1988, vol. 36, n° 5, pp. 129-137.

d'entreprise, en s'appuyant sur une régulation d'intermédiation qui lui est extérieure. Ce qu'il n'est pas possible de demander aux salariés des entreprises (pour des raisons légales, conventionnelles ou tacites) peut être proposé à des demandeurs d'emploi. Ces derniers incarnent un trou dans le plancher régulateur de l'entreprise, lui-même dissocié des régulations supérieures en plusieurs domaines.

Une réduction feutrée du temps d'emploi

L'ordre social des temps n'est pas seulement restructuré par la régulation d'intermédiation, mais aussi réorienté dans ses dynamiques. La plupart des transactions temporelles prennent la forme d'un abaissement des souhaits horaires. Ainsi, au fil des pages, un mouvement de diminution du temps d'emploi est apparu, guidé par une série d'ajustements interactifs aux guichets des agences d'intermédiation.

Cette diminution des horaires travaillés sous le poids de l'action publique peut sembler paradoxale, face à la prégnance des discours et réformes hostiles à la réduction du temps d'emploi depuis les années 2000. En 2003, IG Metall a vécu une défaite lourde lors de la mobilisation pour étendre la semaine de 35 heures à l'Est de l'Allemagne¹. Depuis, aucune diminution du temps d'emploi n'a été obtenue, à l'exception de la récente victoire au printemps 2018 dans la métallurgie. La législation française des « 35 heures » a été progressivement détricotée : dès octobre 2002, un décret a accru le nombre d'heures supplémentaires possibles, avant des lois n'autorisent les employeurs à se soustraire aux normes hebdomadaires par la négociation d'entreprise (en 2004, 2005, 2007, 2008, 2016 et 2017)².

Rejetée dans l'espace public, la baisse des heures d'emploi est mise en œuvre au niveau des agences d'intermédiation. Malgré l'opposition d'un grand nombre d'acteurs politiques et des organisations patronales sur le sujet, le temps d'emploi hebdomadaire moyen a continué à diminuer par rapport en 2012. En Allemagne, il s'est affaissé de 35,5 à 35 heures et en France de 37,9 à 37,2 heures³. Mais la raison majeure de cette baisse est à rechercher dans l'extension du sous-emploi, plutôt que dans la réduction de la norme d'emploi à temps plein. Si une

¹ Margareta STEINRÜCKE, « Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung als ein Kampf um symbolische Gewalt », in *Symbolische Gewalt. Politik, Macht und Staat bei Pierre Bourdieu*, Nomos, pp. 121-144.

² Jérôme PÉLISSE, « Temps », in *Dictionnaire du travail*, Paris, Quadrige, pp. 786-792.

³ OCDE, *Average usual weekly hours worked / total employment*.

réduction du temps d'emploi a bien lieu dans les deux pays, elle passe essentiellement par l'emploi à temps partiel.

Cette baisse ne résulte pas d'un choix politique contraignant les employeurs. À ce titre, elle est financée par les pertes nettes de salaire, plutôt que par les gains de productivité. Une partie de cette réduction correspond aux transactions bilatérales identifiées au sein du service public d'emploi. Elle ne s'applique qu'à un certain type de chômeurs, dont les caractéristiques sont ajustées aux règles d'indemnisation, aux instruments informatiques et aux soucis des conseillers. Elle ne consiste pas à diminuer de façon équitable le temps d'emploi, mais à concentrer l'abaissement sur certains publics aux horaires massivement amputés. Dit autrement, elle repose sur une réduction du temps d'emploi sans partage du travail.

Listes des figures

Encadrés historiques ou méthodologiques

Encadré I : Entrer dans une agence pour l'emploi	39
Encadré 1 : Le travail occasionnel comme conflit portuaire.....	90
Encadré 2 : L'activité réduite en 1983	122
Encadré 3 : Une nouvelle conception des chômeurs ?	145
Encadré 4 : La Commission Hartz	150
Encadré 5 : La construction du « temps plein »	166
Encadré 6 : La professionnalisation	186
Encadré 7 : Les quatre âges de l'employabilité.....	236
Encadré 8 : Indicateurs de résultats	297
Encadré 9 : Le renforcement du contrôle des chômeurs	310
Encadré 10 : Des conseillers plus expérimentés à l'Arbeitsagentur	346
Encadré 11 : Classement des métiers et ordre social.....	348
Encadré 12 : Enchevêtrement des échelles temporelles.....	362
Encadré 13 : Les modalités nominales contre l'incitation ?.....	378
Encadré 14 : Méthodologie de la régression linéaire multiple.....	388
Encadré 15 : Lire les coefficients	393
Encadré 16 : Méthodologie de l'ACM	418
Encadré 17 : Temps partiel et dépression salariale	432

Graphiques statistiques ou géométriques

Graphique I : L'emploi de faible durée	14
Graphique II : Flux d'inscrits	45
Graphique III : Deux catégories de chômeurs en Allemagne	45
Graphique 1 : Participation féminine à l'emploi (taux d'activité, 1895-1933).....	130
Graphique 2 : Participation féminine à l'emploi (taux d'activité, 1956-2015).....	131
Graphique 3 : Divergence du temps partiel entre Allemagne et France (1983-2015) .	136
Graphique 4 : Intermittences statistiques du temps partiel (2014-2015).....	168
Graphique 5 : Emploi à temps partiel par genre et pays (1983-2017)	139
Graphique 6 : Temps d'emploi des chômeurs occupés (Pôle emploi/Jobcenter)	165
Graphique 7 : Espace des offres en Sarre (ACM, axes 1-2).....	421
Graphique 8 : Espace des offres en Sarre (ACM, axes 1-3).....	422
Graphique 9 : Nuage des offres en Sarre (nuage de points, axes 1-2)	423
Graphique 10 : Espace des offres dans les Yvelines (ACM, axes 1-2).....	425
Graphique 11 : Nuage des offres dans les Yvelines (nuage de points, axes 1-2).....	425
Graphique 12 : Espace des offres en Seine-Saint-Denis (ACM, axes 1-2).....	428
Graphique 13 : Espace des offres en Seine-Saint-Denis (ACM, axes 1-3).....	428
Graphique 14 : Nuage des offres en Seine-Saint-Denis (nuage de points, axes 1-2)...	429
Graphique 14 : Entrées et sorties du chômage administratif.....	441
Graphique 15 : Offres déclarées pourvues par les employeurs	442

Graphique IV : Situer les agences dans le rationnement.....	450
Graphique V : Mal-être professionnel à Pôle emploi.....	456
Graphique VI : Une (très) lente dé-féminisation du temps partiel.....	461
Graphique VII : L'ordre social des temps.....	468

Illustrations

Illustration 1 : Liste d'émargement, secours de chômage d'Aulnay-sous-Bois.....	102
Illustration 2 : Brochures d'explication du cumul (en circulation sur les terrains).....	181
Illustration 3 : Extrait d'un Arbeitspaket [T.3] (p.1).....	231
Illustration 4 : Extrait d'un Arbeitspaket [T.3] (p. 2).....	234
Illustration 5 : Profilage et densité des contacts.....	239
Illustration 6 : Document de la chambre du travail de Sarre.....	267
Illustration 7 : Appariement (<i>Jobbörse</i> , copie d'écran).....	350
Illustration 8 : Panneau d'affichage d'offres d'emploi, Jobcenter.....	351
Illustration 9 : Échelle numérique des temps (copie d'écran, Pôle emploi).....	353
Illustration 10 : Échelle nominale des temps (copie d'écran, Arbeitsagentur/Jobcenter)	354
Illustration 11 : Copies d'écran d'un appariement.....	356
Illustration 12 : Talon d'une carte de chômage, département de la Seine (1927).....	401
Illustration 13 : Carte de chômage, Wuppertal (1931).....	402
Illustration 14 : Une offre dans différents codages.....	406
Illustration 15 : Échelle nominale à Pôle emploi (copie d'écran).....	443

Schémas

Schéma I : Les files d'attente du chômage.....	24
Schéma II : Dynamiques temporelles de la force de travail.....	29
Schéma III : Circuit des heures dans les entretiens de face-à-face (synchronique et diachronique).....	35
Schéma 1 : Étiquetage préfiguratif.....	243
Schéma 2 : Étiquetage configurationnel.....	262
Schéma 3 : Représentation orthogonale des tensions de l'appariement.....	437

Tableaux

Tableau I : Les trois échelles d'analyse.....	38
Tableau II : Mandat des organismes.....	46
Tableau III : Sociographie de l'agence Pôle emploi dionysienne (2014).....	47
Tableau IV : Sociographie de l'agence Pôle emploi yvelinoise (2014).....	48
Tableau V : Sociographie de l'Arbeitsagentur et du Jobcenter (2015).....	49
Tableau VI : Calendrier ethnographique.....	51
Tableau VII : Liste des observations.....	53
Tableau VIII : Liste des déplacements pour archives.....	56

Tableau 1 : Admission aux indemnisations (1901-1966).....	86
Tableau 2 : L'emploi occasionnel dans les bureaux de placement	89
Tableau 3 : Chômeurs assistés en France (1926-1939).....	105
Tableau 4 : Dépense d'assurance moyenne mensuelle par chômeur	115
Tableau 5 : Statistiques syndicales allemandes sur le temps partiel (1925).....	129
Tableau 6 : Des dispositifs de cumul régulièrement investis	159
Tableau 7 : Amplitude et cumul dans le dispositif.....	161
Tableau 8 : Surexposition des chômeurs aux emplois à temps partiel.....	163
Tableau 9 : Chômeurs en cumul, moyenne annuelle (2016).....	164
Tableau 10 : Motifs de demande spécifique d'un temps partiel dans les entretiens ...	170
Tableau 11 : Matrice des identités professionnelles.....	195
Tableau 12 : Genre et identité professionnelle (double entrée), en nombre	197
Tableau 13 : Genre et identité professionnelle (triple entrée), en pourcentages	197
Tableau 14 : Répartition des « ingénieurs de rendement » entre sites	198
Tableau 15 : Répartition des « managers sociaux » entre sites	203
Tableau 16 : Répartition des « retranchés » entre sites	209
Tableau 17 : Profilage des demandeurs d'emploi	240
Tableau 18 : Secteurs du temps partiel.....	249
Tableau 19 : Prévalence du temps partiel des conseillères et des conseillers	257
Tableau 20 : Recherche d'emplois avec et sans paramètre temporel.....	263
Tableau 21 : Offres directement codées et offres agrégées de l'extérieur	277, 404
Tableau 22 : Classement des demandeurs d'emploi	294
Tableau 23 : Sanctions réglementaires (fréquence)	309
Tableau 24 : Sanctions réglementaires (contenu).....	317
Tableau 25 : Nombre de mises en relation informatisées dans les entretiens observés	345
Tableau 26 : Synthèse des deux échelles de mesure des temps	356
Tableau 27 : Offres multicodées en échelle nominale allemande	358
Tableau 28 : Déterminants de l'emploi à temps plein (régression linéaire multiple) ..	389
Tableau 29 : Coefficients d'exposition au temps partiel par les contrats.....	394
Tableau 30 : Coefficients d'exposition au temps partiel par les salaires	396
Tableau 31 : Coefficients d'exposition au temps partiel par les rythmes	399
Tableau 32 : Critères avancés de recherche d'offre d'emploi.....	403
Tableau 33 : Affichage salarial des offres.....	411
Tableau 34 : Libellé et signification des modalités.....	418
Tableau 35 : Résultats mathématiques de l'ACM sur le site de Sarre	420
Tableau 36 : Résultats mathématiques de l'ACM sur le site des Yvelines.....	424
Tableau 37 : Résultats mathématiques de l'ACM sur le site de Seine-Saint-Denis....	427
Tableau 38 : Salaires d'ensemble	430
Tableau 39 : Salaire horaire du temps partiel.....	431
Tableau 40 : Salaire horaire des heures à temps partiel	431
Tableau 41 : Recul de l'information des usagers et des conseillers.....	444

Inventaire des sources

Archives

Archives municipales d'Aubervilliers

7F2 (Secours aux chômeurs, 1918-1939).

Archives municipales d'Aulnay-sous-Bois

1D (Administration générale de la commune, conseil municipal).

1W (Fonds provisoire à destination des documents versés avant le 1^{er} janvier 1997).

Archives nationales françaises

20110151 (Fonds du Comité juridique du Comité français de la Libération nationale, puis du Gouvernement provisoire de la République française, 1943-1947).

140AP/5 (Fonds Jubé de La Pérelle, 1501-1900, « Projet de bureau de placement »).

19810115/1-5 (Fonds Travail ; Agence nationale pour l'emploi (ANPE), 1930-1947, « Dossiers individuels de chômage de la ville de Paris »).

72AJ/2890-2899 (Fonds Henri Maux, 1911-2009, « Commissariat à la lutte contre le chômage »).

***Bundesarchiv* (Archives fédérales allemandes)**

R3901 (*Reichsarbeitsministerium*).

Sources internes au service public d'emploi

Bundesagentur für Arbeit

BA 2020 bringt weiter. Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland. Zwischenbilanz und Fortschreibung, Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit, 2016.

Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Bundesagentur für Arbeit, 2016.

Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik der gemeldeten Arbeitsstellen, Bundesagentur für Arbeit, Statistik, 2015-2018.

Geschäftsbericht 2014, Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Arbeitsmarkt 2015, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Statistik macht Schule - Arbeitsmarkt verstehen, Materialien der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Schüler und Lehrer, 2015.

Zielvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2015 (SGB II-ZielVbg 2015), Bundesministerium für Arbeit & Soziales et Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm der Agentur für Arbeit Saarland und der Jobcenter (gE) im Saarland für das Jahr 2015, Jobcenter im Landkreis Neunkirchen, Jobcenter im Regionalverband Saarbrücken, Jobcenter Merzig-Wadern, Bundesagentur für Arbeit Saarland, 2015.

Geschäftsbericht 2014, Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Haushaltsplan 2016, Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Jahresbericht 2014, Bundesagentur für Arbeit, 2015.

Fortschrittlich. Zukunftsorientiert. Für Menschen. Geschäftsbericht 2013, Bundesagentur für Arbeit, 2014.

Geschäftsbericht 2013, Bundesagentur für Arbeit, 2014.
Jahresrechnung 2014, Rechnungslegung der Bundesagentur für Arbeit, 2014.
Personalstrukturdaten der gemeinsamen Einrichtungen (PergE), Bundesagentur für Arbeit, 2014.
Grundlagen einer Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitsuchende, Bundesagentur für Arbeit, IF23, Beratungskonzeption SGBII, 2014.
Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III), Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, 2013.
Stark vor Ort. Stark im Netzwerk. Geschäftsbericht 2012, Bundesagentur für Arbeit, 2013.
Die Arbeitsverwaltung in der Bundesrepublik Deutschland, SEAD-BA, 1962.
Jahresbericht 2010. Zahlen. Daten. Fakten, Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit, 2011.

Pôle emploi

Bilan social 2017, Pôle emploi, 2018.
Le Médiateur National. Rapport 2017, Pôle emploi, 2018.
Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en juin 2016, Dares, Pôle emploi, Dares indicateurs, 2016.
Rapport annuel sur la mise en œuvre de la convention tripartite, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social, Unédic, Pôle emploi, 2015.
Plan stratégique 2012-2015. Réalisations et projets, Pôle emploi, 2015.
Rapport annuel 2014. Agence de [Seine-Saint-Denis], Pôle emploi, 2014.
Diagnostic territorial 2014. Agence de [Yvelines], Pôle emploi, 2014.
Bilan social 2014 [Rapport], CCE de Pôle emploi, 2014.
Diagnostic local 2013 - cadre de réponse en annexe du diagnostic local, Pôle emploi Île-de-France. Direction régionale, 2014.
Rapport annuel 2014, Pôle emploi, 2014.
Offres difficiles à satisfaire. Expertise et Actions de Pôle emploi. Conseil d'orientation pour l'emploi, audition de Jean Basserès (séance du 21/05/13), Pôle emploi, 2013.
Rapport annuel 2013, Pôle emploi, 2013.
Pôle emploi 2015, Conseil d'administration de Pôle emploi, Conseil d'administration de Pôle emploi, Délibération n°2012-37 du 21 juin 2012.

Assédics / Unédic

Pistes d'harmonisation de la réglementation de l'assurance-chômage », Unédic, 11 juillet 2013.
La croissance continue de l'activité réduite recouvre des réalités et des publics différents, Unedic, Éclairages. Études et analyses, 2013.
Procès-verbal de la commission paritaire nationale, Commission paritaire des Assédics, 1972.
Procès-verbal de la commission paritaire nationale des Assedic, 12 mars 1962.
Délibérations de la Commission paritaire des Assedic, 1962, n° 18.

Sources parlementaires et gouvernementales

Textes de loi

Code du travail, version consolidée au 1^{er} octobre 2018.
Circulaire DGEFP n° 2008/18 du 5 novembre 2008 relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, 2008.
Circulaire n° 83-37 du 20 juillet 1983.
Circulaire du ministère du travail, de l'emploi et de la population, 29/03/1972

Bayerisches Gesetz- u. Verordnungsblatt, 1947.

Codification des textes sur le chômage et modification de certaines de leurs dispositions, Ministère du travail, Journal Officiel de la République française, 1939.

Reichsgesetzblatt, 1921.

Institutions européennes

Décision n°573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE), Journal officiel n° L 159, 2014.

Décision 2005/600/CE du Conseil du 22 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, Journal officiel n° L 205, 2005.

Moderniser la protection sociale pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité une approche globale pour rendre le travail rémunérateur, Commission européenne, Communication au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 2003.

Décision 2003/578/CE du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, Journal officiel n° L 197, 2003.

Recommandation 2003/555/CE du Conseil du 26 juin 2003 sur les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté (pour la période de 2003 à 2005), Journal officiel n° L 195, 2003.

Lignes directrices pour l'emploi, Conseil européen, 1997.

Croissance, compétitivité, emploi – Les défis et les pistes pour entrer dans le XXIe siècle – Livre blanc, Luxembourg, Commission européenne, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.

Conclusions de la présidence, Conseil européen d'Essen, 1994.

« 92/441/CEE: Recommandation du Conseil, du 24 juin 1992, portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale », *Journal officiel* n° L245, 26 août 1992.

Institution supranationale non-européenne

The Labour Share in G20 Economies, ILO, OECD, Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey, 26-27 February 2015.

Die Arbeitslosenversicherung und sonstige Formen der Arbeitslosenfürsorge. 3. Punkt der Tagesordnung, Genève, Internationale Arbeitskonferenz, XVII. Tagung, 1933.

Rapport sur le chômage. Préparé par le comité d'organisation de la conférence internationale du travail de Washington, Londres, Harrison & Sons, Société des Nations, Rapport, n° II, 1919.

Parlement allemand

Bericht des Petitionsausschusses (2. Ausschuss). Bitten und Beschwerden an den Deutschen Bundestag. Die Tätigkeit des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages im Jahr 2016, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode. Drucksache 18/12000, 2017.

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Kipping, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/12193, 2017.

Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Bilanz der Agenda 2010-Politik, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Berlin, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/12750, 2013. 17. Wahlperiode, 14/03/2013.

Entwurf eines Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch, Berlin, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/3404, 2010.

Jahresgutachten 2008/09 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 16/10985, 2008.

- Stenografischer Bericht, 163. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 15/163, 2005.
- Stenografischer Bericht, 176. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 15/176, 2005.
- Stenografischer Bericht, 179. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 15/179, 2005.
- Stenografischer Bericht, 164. Sitzung*, Berlin, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 14/164, 2001.
- DR. IRMGARD SCHWAETZER, DR. HEINRICH L. KOLB, DIRK NIEBEL ... UND DER FRAKTION DER FDP, *Antrag für eine beschäftigungsorientierte und aktivierende Sozialpolitik – Sozialhilfe und Arbeitsmarktpolitik grundlegend reformieren*, Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/6951, 2001.
- Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Reformgesetz - AFRG)*, Berlin, Deutscher Bundestag, Drucksache 13/4941, 1996.
- Langzeitarbeitslosigkeit*, Berlin, Deutscher Bundestag, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD, Drucksache 13/1025, 1995.
- Stenografischer Bericht, 6. Sitzung*, Bonn, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 13/6, 1994.
- Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und zum Schutz der Solidargemeinschaft vor Leistungsmißbrauch*, Bonn, Deutscher Bundestag, Drucksache 11/800, Sachgebiet 810, 1987.
- Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung*, Bonn, Deutscher Bundestag, Drucksache 10/4483 (zu Drucksache 10/4451), Sachgebiet 810, 1985.
- Beschlußempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß) zu dem von den Fraktionen der SPD und FDP eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz – AFKG)*, Bonn, Deutscher Bundestag, Drucksache 9/966, Sachgebiet 810, 1981.
- Drucksache V/2291*, Bonn, Deutscher Bundestag, 80402 - 6244/67, 1967.
- Stenografischer Bericht, 171. Sitzung*, Bonn, Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 02/171, 1956.
- Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 99. Sitzung, Band 426, 1929-1930, 1930
- Antrag Dr. Breitscheid und Genossen*, Berlin, Verhandlungen des Reichstages, 449, Anlage Nr. 618, 1930.
- Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 20. Sitzung, Band 423, 1928-1930, 1928.
- Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 366. Sitzung, Band 394, 1924-1928, 1928.
- Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 266. Sitzung, Band 392, 1924-1928, 1927 (+ Anlagen).
- Verhandlungen des Reichstages*, Berlin, 25. Sitzung, Band 79/1, 1885.

Office fédéral des statistiques

Kindertagesbetreuung regional 2016. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland, Statistisches Bundesamt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder), 2016.

Tribunal social fédéral

Az.: 7 RAr 150/88, Bundessozialgericht, 1988.

Parlement français

- « Séance du 6 novembre 1997 », *Compte-rendu intégral de l'Assemblée nationale*, 6 novembre 1997.
- Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°48, 1993.
- Compte-rendu intégral. Première session ordinaire de 1992-1993 (112e séance), 1ère séance du mardi 8 décembre 1992*, Journal officiel de la République française, n° 107, 1992.
- Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°36, 1989.
- Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres*, Journal officiel de la République française, n°9, 1987.

Questions remises à la présidence du Sénat. Réponses des ministres aux questions écrites, Journal officiel de la République française, n°27, 1985.

Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée nationale et réponses des ministres, Paris, Journal Officiel de la République française, n°17, 1984.

Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres, Paris, Journal Officiel de la République française, n°41, 1983.

Questions écrites remises à la présidence de l'Assemblée Nationale et réponses des ministres, Paris, Journal Officiel de la République française, n°43, 1981.

Journal Officiel de la République française, Avis et rapports du Conseil économique et social, 3 mai 1972.

Journal officiel de la République française. Avis et rapports du Conseil économique, Paris, Direction des journaux officiels, 1954.

Débats parlementaires, Paris, Journal officiel de la République française, Imprimerie du Journal Officiel, 1939.

Journal Officiel de la République Française, 6 mai 1939.

Réponses des ministres aux questions écrites, Journal officiel de la République française, 1935, n° 34.

Journal officiel de la République française. Débats parlementaires. Chambre des députés, Paris, Imprimerie du Journal Officiel, 1932.

Rapport fait au nom de la Commission chargée d'examiner la proposition de loi de M. Henry Chéron et plusieurs de ses collègues, relative au placement des travailleurs..., Paris, Annexe au procès-verbal de la séance du 5 décembre 1916, Imprimerie du Sénat, Impressions du Sénat, n° 454, 1916.

Rapport au nom de la Commission du travail chargée d'examiner : 1° le projet de loi ayant pour objet la régularisation du décret du 24 novembre 1914..., Paris, Annexe au procès-verbal de la séance du 25 février 1915.

Ministère du Travail et de l'Emploi

Les droits rechargeables, une belle avancée pour les demandeurs d'emploi, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 06 octobre 2014.

IGTLS, IGAS

La dimension européenne des politiques sociales, Paris, Inspection générale des Affaires sociales, Rapport annuel, La Documentation Française, 2006.

Code du travail. Textes d'application, Tananarive, Inspection générale du travail et des lois sociales, Haut-Commissariat de la République Française à Madagascar et dépendances. Deuxième série, 1953.

Collectivité locale

Délibérations prises dans la séance du 26 mars 1938, Conseil général de la Seine, n°3, 1938.

Conseil supérieur du travail

Rapport sur la question du chômage, Paris, Conseil supérieur du travail, Imprimerie nationale, 1896.

Périodiques

Presse écrite

MDR Thüringen [en ligne], 4 août 2016, URL : <https://www.mdr.de/thueringen/sozialgericht-gotha-bundesverfassungsgericht-hartziv-100.html>.

La Provence, 21 septembre 2010.

Libération, 12 janvier 2001.

Le Figaro, 8 janvier 2001.

Libération, 9 août 2000.

L'Humanité, 19 juillet 2000.
Les Échos, 20 avril 2000.
Les Échos, 14 mars 2000.
Le Monde, 13 avril 1982.
Le Monde, 27 février 1981.
Le Monde, 16 septembre 1980.
L'Ouest-Éclair, n°16 000, 16 septembre 1940.
Le Figaro, n°243, 31 août 1934.
L'Homme Libre, n°5914, 1 octobre 1932.
Vorwärts, n°432, 13 septembre 1932.
Vorwärts, n°377, 12 août 1924.
Vorwärts, n°258, 19 septembre 1916
Vorwärts, n°284, 5 décembre 1909.
Vorwärts, n°130, 8 juin 1909.
Vorwärts, n°98, 28 avril 1909.
Vorwärts, n°57, 9 mars 1909.
Vorwärts, n°41, 18 février 1909.
Vorwärts, n°149, 28 juin 1908.
L'Humanité, n°1524, 19 juin 1908.
Le Petit Troyen, n°10418, 4 juin 1908.
L'intransigeant, n°5977, 24 novembre 1896.

Publication syndicale ou de mouvement de chômeurs

Tacheles e.V., URL : <http://tacheles-sozialhilfe.de/>

Der Zimmerer. Organ des Zentralverbandes der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands, Hamburg, n°52, 1927.

Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, vol. 23, n° 46, 15 novembre 1913.

Bibliographie

- ABBOTT Andrew, « Écologies liées. À propos du système des professions », in *Les Professions et leurs sociologues. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2003, pp. 19-50.
- ABBOTT Andrew, *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press, 1988.
- ABDELNOUR Sarah, *Les nouveaux prolétaires*, Paris, Textuel, 2018.
- ACHARD Pierre, « L'écriture intermédiaire dans le processus de recherche en sciences sociales », *Communications*, 1994, n° 58, pp. 149-156.
- ADAM Barbara, HOCKEY Jenny, THOMPSON Paul et EDWARDS Rosalind, « Researching Lives Through Time: Time, Generation and Life Stories », *Timescapes Working Paper Series*, 2008, n° 1, Economic & Social Research Council.
- ADAMY Wilhelm et STEFFEN Johannes, « „Arbeitsmarktpolitik“ in der Depression », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1982, vol. 15, n° 3, pp. 276-291.
- ALTMANN Georg, *Aktive Arbeitsmarktpolitik: Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland*, Franz Steiner Verlag, 2004.
- ALTMANN S. P., « Arbeitsnachweis und Arbeitslosenversicherung auf der Versammlung des Verbandes deutscher Arbeitsnachweise vom 9. bis 11. Oktober 1902 », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1903, 25 (80), n° 4, pp. 514-529.
- ANDERSON Grey, *La guerre civile en France, 1958-1962*, La Fabrique, 2018.
- ANGELOFF Tania, *Le travail à temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros, La Découverte, 2000.
- ANGELOFF Tania, « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 1, n° 1, pp. 43-70.
- ARAÚJO Emilia Rodrigues, « Technology, Gender and Time: A Contribution to the Debate », *Gender, Work & Organization*, 2008, vol. 15, n° 5, pp. 477-503.
- ARRIGHI Giovanni, « Marxist Century, American Century: The Making and the Remaking of the World Labor Movement », *New Left Review*, 1990, n° 179, pp. 29-63.
- ARRIGNON Mehdi, *Gouverner par les incitations. Les nouvelles politiques sociales en Europe*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2016.
- ARRIGNON Mehdi, « Quand l'Europe s'active. Effets et instruments de l'eupéanisation dans le secteur de l'emploi », *Revue française de science politique*, 2014, vol. 64, n° 1, pp. 29-56.
- AUTOR David, DORN David, KATZ Lawrence, PATTERSON Christina et VAN REENEN John, « Concentrating on the Fall of the Labor Share », *NBER Working Paper*, 2017, n° 23108.
- BABCOCK Linda et LASCHEVER Sara, *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press, 2003.
- BALLEWSKI Albert et LEWIN Carl Moritz, *Der Fabrikbetrieb*, Springer, 1917.
- BALZANI Bernard, BÉRAUD Mathieu, BOULAYOUNE Ali, DIVAY Sophie, EYDOUX Anne et GOUZIEN Annie, *L'Accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*, Rapport final pour la Dares, 2008.
- BARBIER Jean-Claude, « L'importance des langues et des mots dans la comparaison : traduction et controverses », *Documents de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne*, 2011, n° 29.

- BARBIER Jean-Claude, *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark* [Rapport], Rapport de recherche du CEE, 2006.
- BARLEY Stephen, « Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments », *Administrative Science Quarterly*, 1986, vol. 1, n° 31, pp. 78-108.
- BARON Cécile, BUREAU Marie-Christine, LEYMARIE Colette et NIVOLLE Patrick, « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, 1995, n° 34, PUF (Cahiers du CEE), Paris, pp. 171-197.
- BASSO Pietro, *Modern Times, Ancient Hours: Working Lives in the Twenty-First Century*, London, Verso Books, 2003.
- BAUDOT Pierre-Yves, « L'incertitude des instruments », *Revue française de science politique*, 2011, vol. 61, n° 1, pp. 79-103.
- BEAU Anne-Sophie, « Les salarié(e)s du grand commerce : des "employé(e)s" ? Les parcours professionnels des salarié(e)s du Grand Bazar de Lyon aux XIXe et XXe siècles », *Travail, genre et sociétés*, 2002, n° 8, pp. 55-72.
- BEAUD Stéphane, « « Stage » ou formation ? Les enjeux d'un malentendu. Notes ethnographiques sur une Mission locale de l'emploi », *Travail et emploi*, 1996, n° 67, pp. 67-89.
- BECKER Howard, *The Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, Free Press, 1963.
- BELLET Daniel, *Le chômage et son remède*, F. Alcan, 1912.
- BELORGEY Nicolas, « De l'hôpital à l'État : le regard ethnographique au chevet de l'action publique », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 2, n° 2, pp. 9-40.
- BENARROSH Yolande, *Les sens du travail. Migration, reconversion, chômage*, Presses Universitaires de Rennes, Le sens social, 2014.
- BENARROSH Yolande, *Recevoir les chômeurs à l'ANPE: l'institution entre don et contrat*, L'Harmattan, 2006.
- BENARROSH Yolande, « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi*, 2000, n° 81, pp. 9-26.
- BENDA Max, « Zur Pflichtarbeit der Erwerbslosen », *Reichsarbeitsblatt*, 1924, vol. 2, p. 126.
- BERGEAT Maxime et RÉMY Véronique, « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *DARES analyses*, octobre 2017, n° 64.
- BERHUET Solen et TUCHSZIRER Carole, « Les maisons de l'emploi ou l'introuvable politique territoriale de l'emploi », *Connaissance de l'emploi du CEE*, janvier 2015, n° 118.
- BERKEL Rik VAN et VALKENBURG Ben, *Making it personal : individualising activation services in the EU*, Bristol, The Policy Press, 2007.
- BERTHOLD Norbert, FEHN Rainer et THODE Eric, « Falling Labor Share and Rising Unemployment: Long-Run Consequences of Institutional Shocks? », *German Economic Review*, vol. 3, n° 4, pp. 431-459.
- BERTILLOT Hugo, « Des indicateurs pour gouverner la qualité hospitalière. Sociogenèse d'une rationalisation en douceur », *Sociologie du travail*, 2016, vol. 58, n° 3, pp. 227-252.
- BESSY Christian, « Salaire d'embauche, négociation du contrat de travail et intermédiaires du recrutement », *Relations industrielles*, 2012, vol. 67, n° 3, pp. 426-452.
- BESSY Christian, *La contractualisation de la relation de travail*, Paris, LGDJ, Droit et Société, 2007.
- BESSY Christian et EYMARD-DUVERNAY François, *Les intermédiaires du marché du travail*, PUF/CEE, n°36, 1997.

- BESSY Christian et LARQUIER Guillemette de, « Diversité et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, 2010, XXV, n° 2, pp. 227-270.
- BETZELT Sigrid et BOTHFELD Silke, *Activation and Labour Market Reforms in Europe: Challenges to Social Citizenship*, Palgrave Macmillan, 2011.
- BETZELT Sigrid et BOTHFELD Silke, « Incoherent Strategies - Fragmented Outcomes: Raising Women's Employment Rate in Germany », *German Policy Review*, 2011, vol. 7, n° 1, pp. 73-106.
- BEVERIDGE William, *Unemployment : A Problem of Industry*, London, Longmans, Green and Co., 1909.
- BEVERIDGE William, « The Problem of the Unemployed », *Sociological Papers*, 1906, III, pp. 323-341.
- BIDET Alexandra, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, PUF, Le lien social, 2011.
- BIEBACK Karl-Jürgen, « Der Umbau der Arbeitsförderung. Das neue Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung – von 1996/7 », *Kritische Justiz*, 1997, vol. 30, n° 1, pp. 15-29.
- BLANCKE Susanne, ROTH et SCHMID Josef, *Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie*, Stuttgart, Akademie für Technikfolgenabschätzung, 2000.
- BLAVIER Pierre, « Les réaménagements de la consommation en contexte de récession », *Revue française de sociologie*, 2018, vol. 59, n° 1, pp. 7-36.
- BLOCH Marc, *Apologie pour l'histoire ou Métier d'historien*, 7e éd., Paris, Armand Colin, 1974.
- BLUMER Herbert, « Social Problems as Collective Behavior », *Social Problems*, 1971, vol. 18, n° 3, pp. 298-306.
- BOAS Morten, LONG Norman et MCNEILL Desmond, « Contesting policy ideas from below », in *Global Institutions and Development: Framing the World ?*, Routledge, 2004, pp. 24-40.
- BÖDEKER Hans-Erich, VEIT Patrice et WERNER Michael, *Concerts et publics. Mutations de la vie musicale 1789-1914 : France, Allemagne, Grande-Bretagne*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2002.
- BOEHRINGER Daniela et UTE Karl, « "Do You Want to Negotiate with Me?" – Avoiding and Dealing with Conflicts Arising in Conversations with the Young Unemployed », *Social Work & Society*, 2015, vol. 1, n° 13.
- BOGAI Dieter, HESS Doris, SCHRÖDER Helmut et SMID Menno, « Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1994, vol. 27, n° 2.
- BOGDANOR Vernon, *Joined-Up Government*, British Academy, 2005.
- BOLTANSKI Luc, « L'affaire comme forme sociale », in *L'amour et la justice comme compétences*, Paris, Métailié, Hors collection, 1990, pp. 253-265.
- BONVIN Jean-Michel et MOACHON Eric, « Les dilemmes des conseillers des agences publiques pour l'emploi en Suisse », *SociologieS [En ligne]*, 2010.
- BONVIN Jean-Michel et MOACHON Eric, « L'activation et son potentiel de subversion de l'État social », in Pascale VIEILLE, Philippe POCHE et Isabelle CASSIERS (dir.), *L'État social actif: vers un changement de paradigme?*, 2005.
- BOSS Alfred, CHRISTENSEN Björn et SCHRADER Klaus, « Anreizprobleme bei Hartz IV: Lieber ALG II statt Arbeit? », *Kieler Diskussionsbeiträge*, 2005, n° 421.

- BOTHFELD Silke, *Individual autonomy, a normative and analytical core of welfare statehood*, Stockholm, Communication pour la conférence RC 19 « The Future of Social Citizenship : Politics, Institutions and Outcomes », 2008.
- BOTHFELD Silke et ROSENTHAL Peer, « The End of Social Security as we know it – The Erosion of Status Protection in German Labour Market Policy », *Journal of Social Policy*, 2018, vol. 47, n° 2, pp. 275-294.
- BOUFFARTIGUE Paul et BOUTEILLER Jacques, « A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *La Revue de l'Ires*, 2003, vol. 2, n° 42, pp. 1-23.
- BOUFFARTIGUE Paul et BOUTEILLER Jacques, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, 2002, n° 92, pp. 43-55.
- BOURDIEU Pierre, *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Éditions du Seuil, 2002.
- BOURDIEU Pierre, *Questions de sociologie*, Paris, Les Éditions de Minuit, 2002.
- BOURDIEU Pierre, *Le bal des célibataires*, Seuil, Essais, 2002.
- BOURDIEU Pierre, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Paris, Seuil, 2000.
- BOURDIEU Pierre, *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil, 1997.
- BOURDIEU Pierre, *Raisons pratiques*, Paris, Seuil, 1994.
- BOURDIEU Pierre, « Espace social et genèse des « classes » », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1984, vol. 52-53, pp. 3-14.
- BOURDIEU Pierre, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1982, vol. 43, pp. 58-63.
- BOURDIEU Pierre, « La représentation politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 36, n° 1, pp. 3-24.
- BOURDIEU Pierre, « Décrire et prescrire. Note sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1981, vol. 38, pp. 69-73.
- BOURDIEU Pierre, « L'identité et la représentation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, vol. 35, pp. 63-72.
- BOURDIEU Pierre, « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, 1974, vol. 1, n° 15, pp. 3-42.
- BOURDIEU Pierre, « Les sous-prolétaires algériens », *Les Temps modernes*, 1962, n° 199, pp. 1030-1051.
- BOURDIEU Pierre, DARDEL Alain, RIVET Jean-Paul et SEIBEL Claude, *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris - La Haye, Mouton, 1963.
- BOUTAULT Jacques, *L'Assurance-chômage en France: UNEDIC-ASSEDIC*, PUF, 2000.
- BOUVIER Gérard et DIALLO Fatoumata, « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *INSEE Première*, 2010, n° 1273.
- BOWKER Geoffrey C. et STAR Susan Leigh, *Sorting Things out. Classification and its Consequences*, Cambridge, The MIT Press, 1999.
- BOWKER Geoffrey C. et STAR Susan Leigh, « Building Information Infrastructures for Social Worlds - The Role of Classifications and Standards », in Toru ISHIDA (dir.), *Community Computing and Support Systems, Social Interaction in Networked Communities*, London, Springer-Verlag, 1998, pp. 213-248.
- BRENKE Karl, « Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeit », *DIW Wochenbericht*, vol. 21, pp. 3-12.

- BRENZEL Hanna, CZEPEK Judith, KUBIS Alexander, MOCZALL Andreas, REBIEN Martina, RÖTTGER Christof, SZAMEITAT Jörg, WARNING Anja et WEBER Enzo, « Neueinstellungen im Jahr 2015. Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt », *IAB-Kurzbericht*, 2016, vol. 4.
- BRUCKMEIER Kerstin, EGGS Johannes, SPERBER Carina, TRAPPMANN Mark et WALWEI Ulrich, « Arbeitsmarktsituation von Aufstockern: Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit », *IAB-Kurzbericht*, 2015, vol. 19.
- BRUCKMEIER Kerstin, FEIL Michael, WALWEI Ulrich et WIEMERS Jürgen, « Was am Ende übrig bleibt », *IAB-Kurzbericht*, 2010, vol. 24.
- BÜCHEL Felix et SPIEB Katharina, « Kindertageeinrichtungen und Müttererwerbstätigkeit - Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang. », *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 2002, vol. 71, pp. 95-113.
- BUCHER Rue et STRAUSS Anselm, « La dynamique des professions », in *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992, pp. 67-86.
- BUCHNER Thomas, « Organizing the Market? Labour Offices and Labour Markets in Germany, 1890-1933 », in Sigrid WADAUER, Thomas BUCHNER et Alexander MEJSTRIK (dir.), *The History of Labour Intermediation: Institutions and Finding Employment in the Nineteenth and Early Twentieth Century*, New York, Berghahn Books, 2015, pp. 23-48.
- BUCHNER Thomas, « Arbeitsmärkte ordnen oder konstruieren? Öffentliche Arbeitsnachweise in Deutschland (circa 1890 bis 1914) », *VSWG: Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, 2013, vol. 100, n° 3, pp. 292-310.
- BUÉ Jennifer, « Temps partiels des femmes entre « choix » et contraintes », *Premières synthèses*, 2002, n° 8-2.
- BUÉ Jennifer, REY Frédéric et ROUX-ROSSI Dominique, « Le temps partiel moins attractif? Nouvelles régulations temporelles dans deux secteurs de services », *Travail et emploi*, 2013, n° 134, pp. 59-74.
- BURAWOY Michael, *The Extended Case Method. Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*, Berkeley, Los Angeles, London, University of California Press, 2009.
- BURAWOY Michael, « For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi », *Politics & Society*, 2003, vol. 31, n° 2, pp. 193-261.
- BURAWOY Michael, *The Politics of Production : Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, Londres, Verso, 1985.
- BURAWOY Michael, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, 1979.
- BURAWOY Michael et WRIGHT Erik Olin, « Sociological Marxism », in *Handbook of Sociological Theory*, New York, Kluwer Academic / Plenum Publishers, 2002, pp. 469-486.
- BÜRKELE Dietrich, « Halbtagsarbeit für Frauen in der Textilindustrie », *Bundesarbeitsblatt*, 1953, pp. 77-78.
- BUTTERWEGGE Christoph, *Hartz IV und die Folgen - auf dem Weg in eine andere Republik ?*, Beltz Juventa, 2015.
- BUTTERWEGGE Christoph, *Krise und Zukunft des Sozialstaates*, 5^e éd., Wiesbaden, Springer VS, 2014.
- BUTTERWEGGE Christoph, *Wohlfahrtsstaat im Wandel*, Opladen, Leske + Budrich, 2001.
- CALIENDO Marco, UHLENDORFF Arne et KÜNN Steffen, « Earnings exemptions for unemployed workers: The relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality », *Labor Economics*, 2016, vol. 42, pp. 177-193.

- CALIENDO Marco et WROHLICH Katharina, « Evaluating the German ‘mini-job’ reform using a natural experiment », *Applied Economics*, 2010, vol. 42, n° 19, pp. 2475-2489.
- CALLON Michel, « Eléments pour une sociologie de la traduction », *L'Année sociologique*, 1986, n° 36, pp. 169-208.
- CAMUS Agnès et DODIER Nicolas, « L’hospitalité de l’hôpital. L’accueil et le tri des patients aux urgences médicales », *Communications*, 1997, vol. 65, n° 1, pp. 109-119.
- CARIVEN André, *La Lutte contre le chômage*, Toulouse, Thèse de doctorat en droit, Université de Toulouse, 1935.
- CASSIERS Isabelle, POCHEP Philippe et VIELLE Pascale, *L'État social actif : vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2005.
- CASTEL Robert, « Au-delà du salariat ou en deçà de l’emploi ? L’institutionnalisation du précaire », in *Repenser la solidarité*, Paris, PUF, 2011, pp. 415-433.
- CASTEL Robert, « Préface », in *Le Coeur à l’emploi*, Syllepse, 1996.
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
- CASTEL Robert, « L’expert mandaté et l’expert instituant », in *Actes de la table ronde des 14 et 15 mars 1985*, Saint-Étienne, CRESAL, 1985, pp. 81-92.
- CATTANÉO Nathalie, *Le Travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar ?*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris 8, 1996.
- CAVATZ Martial, « La réduction du temps de travail », in *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, pp. 893-898.
- CHABANET Didier, « Chômage et exclusion sociale : l’échec européen », *Politique européenne*, 2007, vol. 21, n° 1, pp. 157-187.
- CHABANET Didier et FANIEL Jean, *The Mobilization of the Unemployed in Europe. From Acquiescence to Protest?*, Basingstoke/New York, Palgrave Macmillan, Europe in Transition: The NYU European Studies Series, 2012.
- CHAGNY Odile, HUSSON Michel et LERAIS Frédéric, « Les salaires : aux racines de la crise la zone euro ? », *La Revue de l’Ires*, 2012, vol. 2, n° 73, pp. 69-98.
- CHARLIER Myriam, *Analyse de la formation d’une profession : processus et éléments de reproduction : l’exemple des opérateurs de l’emploi*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nancy 2, 2002.
- CHATRIOT Alain, « Débats internationaux, rupture politique et négociations sociales : le bond en avant des 40 heures 1932-1938 », in *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.
- CHRISTENSEN Tom, FIRMREITE Anne Lise et LÆGREID Per, « Reform of the Employment and Welfare Administrations - the Challenges of Co-Coordinating Diverse Public Organizations », *International Review of Administrative Sciences*, 2007, vol. 73, n° 3, pp. 389-408.
- CLINGAN Edmund, « Breaking the Balance: The Debate over Emergency Unemployment Aid in Weimar Germany, 1925-6 », *Journal of Contemporary History*, 1994, vol. 29, n° 3, pp. 371-384.
- CLOUET Hadrien, « Contrôle des chômeurs : un « modèle allemand » ? Pourquoi les chômeurs allemands sont plus sanctionnés que leurs homologues français », *Savoir/Agir*, 2018, vol. 2, n° 44, pp. 75-86.
- CLOUET Hadrien, « Un chômage partiel bien partial », *La Revue de l’Ires*, 2016, vol. 1, n° 88, pp. 31-57.

- CLOUET Hadrien et LAVABRE Alice, « Faire justice ou s'ajuster ? Mobilisations du registre de l'injustice dans des institutions de soutien aux chômeurs, en France et en Allemagne », *Revue d'Allemagne et des pays de langue allemande*, 2018, vol. 1, n° 50, pp. 73-88.
- COCHOY Franck et DUBUISSON-QUELLIER Sophie, « Introduction. Les professionnels du marché : vers une sociologie du travail marchand », *Sociologie du travail*, 2000, vol. 3, n° 42, pp. 359-368.
- COLOMB Fabrice, « Le succès des incitations. Construction d'une nouvelle orientation des politiques de l'emploi en France », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 3, n° 3, pp. 31-52.
- COLOMB Fabrice, *Les politiques de l'emploi, 1960-2000: sociologie d'une catégorie de politique publique*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, Res Publica, 2012.
- COMITI Vincent-Pierre, *Les textes fondateurs de l'action sanitaire et sociale: sept siècles d'histoire des institutions, des droits de l'homme, de la santé, du travail et du social, 1331-2000*, Esf Editeur, 2002.
- COMTE Maurice, « Le sous-emploi : pourquoi ? », 2005, n° 103, pp. 95-111.
- CONCIALDI Pierre et PONTHEUX Sophie, « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 1, n° 1, pp. 23-41.
- CORDONNIER Laurent, *Pas de pitié pour les gueux. Sur les théories économiques du chômage*, Paris, Raisons d'agir, 2000.
- COSTA Isabel DA et REHFELDT Udo, « La participation dans les entreprises transnationales en Europe : quelles évolutions ? », *La Revue de l'Ires*, 2011, vol. 71, n° 4, pp. 3-21.
- COULMONT Baptiste, « Le petit peuple des sociologues. Anonymes et pseudonymes dans la sociologie française », *Genèses*, 2017, vol. 2, n° 107, pp. 153-175.
- COULMONT Baptiste, *Sociologie des prénoms*, Paris, La Découverte, 2014.
- CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, *L'acteur et le système*, Paris, Éditions du Seuil, 1977.
- CYTERMANN Laurent et DINDAR Cécile, « Les grandes étapes de l'histoire du RMI », in *RMI, l'état des lieux 1988-2008*, Paris, La Découverte, 2008.
- DAHL Robert A., « A Critique of the Ruling Elite Model », *The American Political Science Review*, 1958, vol. 52, n° 2, pp. 463-469.
- DAHM Sabine, *Das Neue Steuerungsmodell auf Bundes- und Länderebene sowie die Neuordnung der öffentlichen Finanzkontrolle in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin, Duncker & Humblot, 2004.
- DANIEL Christine, « Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse », *Droit social*, 1998, n° 1, pp. 3-11.
- DANIEL Christine et TUCHSZIRER Carole, *L'État face aux chômeurs*, Flammarion., Paris, 1999.
- DARES, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte, 2003.
- DARIC Jean, « Quelques vues sur le travail féminin non agricole en divers pays », *Population*, 1958, vol. 13, n° 1, pp. 69-78.
- DARIC Jean, *L'activité professionnelle des femmes en France. Etude statistique : évolution, comparaisons internationales*, Paris, PUF, Travaux et documents de l'INED, n° 5, 1947.
- DAVILLA Sofia, *Die Eigenverantwortung im SGB III und SGB II: Obliegenheiten und Sanktionen zur Beendigung von Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit*, Peter Lang, 2010.
- DE BEAUVOIR Simone, « The second sex 25 years later (interview par John Gerassi) », *Society*, février 1976.
- DECOUFLÉ André-Clément et MARUANI Margaret, « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, 1986, n° 3.

- DELFINI Corrado, *La Relation de service : le cas de l'ANPE*, Université de Lille-1, Clersé, 2000.
- DELFINI Corrado et DEMAZIÈRE Didier, « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et emploi*, 2000, n° 81, pp. 27-40.
- DEMAILLY Lise, *Politiques de la relation. Approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Presses Universitaires du Septentrion, Sciences sociales, 2008.
- DEMAZIÈRE Didier, « Qu'est-ce qu'une recherche « active » d'emploi ? Expériences de chômeurs ayant obtenu un emploi », *Travail et emploi*, 2017, vol. 3, n° 151, pp. 5-28.
- DEMAZIÈRE Didier, « Typologie et description: À propos de l'intelligibilité des expériences vécues », *Sociologie*, 2013, vol. 4, n° 3, pp. 333-347.
- DEMAZIÈRE Didier, « À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés », *Langage et société*, 2007, vol. 3, n° 121-122, pp. 85-100.
- DEMAZIÈRE Didier, « Le chômage comme épreuve temporelle », in *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*, Toulouse, Octarès éditions, 2006, pp. 121-132.
- DEMAZIÈRE Didier, *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin, 2003.
- DEMAZIÈRE Didier, « Des réponses langagières à l'exclusion. Les interactions entre chômeurs de longue durée et agents de l'ANPE », *Mots*, 1996, vol. 46, pp. 6-29.
- DEMAZIÈRE Didier, *Le chômage en crise. La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, PUL, 1992.
- DEMAZIÈRE Didier, « Postface. Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation emploi*, vol. 108, pp. 83-90.
- DEMAZIÈRE Didier et DUBAR Claude, « Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes », *Sociétés contemporaines*, 1997, vol. 26, pp. 93-107.
- DEMAZIÈRE Didier, GIRAUD Olivier et LALLEMENT Michel, « Comparer. Options et inflexions d'une pratique de recherche », *Sociologie du travail*, 2013, vol. 55, pp. 136-151.
- DEMAZIÈRE Didier et GLADY Marc, « Introduction », *Langage et société*, 2011, vol. 137, n° 3, pp. 7-15.
- DEMAZIÈRE Didier, GUIMARÃES Nadya Araujo, HIRATA Helena et SUGITA Kurumi, *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo. Une méthode de comparaison internationale*, Paris, Presses de Sciences Po., Académique, 2013.
- DEMAZIÈRE Didier et PIGNONI Maria-Teresa, *Chômeurs : du silence à la révolte. Sociologie d'une vie collective*, Paris, Hachette Littératures, Forum, 1999.
- DENDY Helen, « The Industrial Residuum », *The Economic Journal*, 1893, vol. 3, n° 12, pp. 600-616.
- DEROCHE Luc et JEANNOT Gilles, *L'action publique au travail*, Octarès éditions, 2004.
- DESROSIÈRES Alain, *Prouver et gouverner. Une analyse politique des statistiques publiques*, Paris, La Découverte, 2014.
- DESROSIÈRES Alain, *La politique des grands nombres*, Paris, La Découverte, Poche / Sciences humaines et sociales, 2010.
- DESROSIÈRES Alain, « Classer et mesurer : les deux faces de l'argument statistique », *Réseaux*, 1995, vol. 71, pp. 11-29.
- DESROSIÈRES Alain et THÉVENOT Laurent, *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte., Repères, 1988.
- DEUTSCHER Irwin, *What We Say/What We Do: Sentiments & Acts*, Glenview, Scott Foresman, 1973.

- DEVELOTTE Christine et PAVEAU Marie-Anne, « Pratiques discursives et interactionnelles en contexte numérique. Questionnements linguistiques », *Langage et société*, 2017, vol. 2, n° 160-161, pp. 199-215.
- DEVETTER François-Xavier, JANY-CATRICE Florence et RIBAUT Thierry, *Les services à la personne*, La Découverte, 2015.
- DEZALAY Yves et GARTH Bryant, « Le 'Washington Consensus'. Contribution à une sociologie de l'hégémonie du néolibéralisme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1998, vol. 121, n° 1, pp. 3-22.
- DIDRY Claude, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.
- DIVAY Sophie, « L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation », *Travail et emploi*, 2000, n° 81, pp. 67-80.
- DIVAY Sophie, *L'aide à la recherche d'emploi. Des conseils pour sauver la face*, Paris, L'Harmattan, 1996.
- DÖBLIN Alfred, *Berlin Alexanderplatz*, Suhrkamp, 1980.
- DODIER Nicolas, *Des hommes et des machines*, Paris, Métailié, 1995.
- DODIER Nicolas, « Les arènes de l'habileté technique », in *Les Objets dans l'action : de la maison au laboratoire*, Paris, Éditions de l'EHESS, Raisons pratiques, 1993, pp. 115-139.
- DOELLGAST Virginia et GREER Ian, « Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, 2007, vol. 45, n° 1, pp. 55-76.
- DOMERGUE Jean-Paul, « Assurance chômage et aide à la réinsertion », *Droit social*, 1998, n° 11, pp. 912-917.
- DOMHOFF William, « C. Wright Mills, Power Structure Research, and the Failures of Mainstream Political Science », *New Political Science*, vol. 29, n° 1, p. 97.
- DORBRITZ Jürgen, LENGERER Andrea et RUCKDESCHER Kerstin, *Einstellungen zu demografischen Trends und zu bevölkerungsrelevanten Politiken*, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Ergebnisse der Population Policy Acceptance Study Deutschland, 2005.
- DOUGLAS Mary, *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte, 1999.
- DRESSEN Marnix, « Les identités professionnelles à Pôle Emploi en France chahutées par les restructurations liées au mouvement de centralisation/décentralisation », *SociologieS [en ligne]*, novembre 2014.
- DUBAR Claude, « Présentation du numéro zéro de la Revue Temporalités », *Temporalités*, 2004, n° 0, pp. 1-4.
- DUBAR Claude, « Régulation conjointe et double transaction: réflexion pour un débat », in *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte, Recherches, 2003, pp. 331-344.
- DUBAR Claude, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 1992, vol. 33, n° 4, pp. 505-529.
- DUBAR Claude, *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991.
- DUBOIS ARNAUD, « Protestation adressée le 1er juillet 1890 au Conseil municipal de Paris, par la Chambre syndicale des Bureaux de Placement de Paris et du Département de la Seine et l'Union syndicale des Placeurs de France », in *Mémoire en réponse au rapport fait par M. Arnault Dubois au nom de la commission chargée d'examiner les propositions relatives au placement des employés et ouvriers de toutes professions*, Paris, Union nationale du commerce & de l'industrie, Imprimerie Edouard Duruy, 1892.
- DUBOIS Vincent, *La vie au guichet. Administrer la misère*, Éditions Points, 2015.

- DUBOIS Vincent, « The Economic Vulgate of Welfare Reform: Elements for a Socioanthropological Critique », *Current Anthropology*, 2014, vol. 55, n° 9, pp. 138-146.
- DUBOIS Vincent, « Ethnographier l'action publique. Les transformations de l'État social au prisme de l'enquête de terrain », *Gouvernement et action publique*, 2012, vol. 1, n° 1, pp. 83-101.
- DUBOIS Vincent, « Politique au guichet, politiques du guichet », in *Politiques publiques 2. Des politiques pour changer la société*, Presses de Sciences Po., 2010, pp. 265-286.
- DUBOIS Vincent, « Le paradoxe du contrôleur. Incertitude et contrainte institutionnelle dans le contrôle des assistés sociaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009, vol. 178, n° 3, pp. 28-49.
- DUBOIS Vincent, « État social actif et contrôle des chômeurs : un tournant rigoriste entre tendances européennes et logiques nationales », *Politique européenne*, 2007, vol. 21, n° 1, pp. 73-95.
- DUBOIS Vincent, « L'insécurité juridique des contrôleurs des CAF. Une perspective sociologique », *Informations sociales*, 2005, vol. 6, n° 126, pp. 48-57.
- DUBOIS Vincent, « Le rapport des assistés aux organismes sociaux : domination, tactiques et logiques identitaires », *Pyramides*, 2003, vol. 7, pp. 33-44.
- DUBOIS Vincent, *La vie au guichet: relation administrative et traitement de la misère*, Paris, Economica, 1999.
- DUBOIS Vincent, PIERRU Emmanuel et MEON Jean-Matthieu, *Le contrôle des chômeurs* [Rapport], GSPE-Dares, Ministère du travail, 2006.
- DUPLANTIER Raymond, *La Vie tourmentée et l'œuvre laborieuse de Théophraste Renaudot (1586-1653)*, Paris, Les Belles Lettres, 1947.
- DURKHEIM Emile, *De la division du travail social*, PUF, Quadrige, 2013.
- DURKHEIM Emile, « Débat sur l'économie politique et les sciences sociales », in *Textes. 1. Éléments d'une théorie sociale*, Paris, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1975, pp. 218-225.
- DURKHEIM Emile, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Alcan, 1919.
- DURU-BELLAT Marie, KIEFFER Annick et REIMER David, « Patterns of social inequalities in access to higher education in France and Germany », *International Journal of Comparative Sociology*, 2008, vol. 49, n° 4-5, pp. 347-368.
- DUVAL Julien, « Analyser un espace social », in *L'enquête sociologique*, Paris, PUF, 2010, pp. 267-290.
- ECKERT Henri, « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste... », *Agora débats/jeunesses*, 2011, vol. 1, n° 57, pp. 107-120.
- ELIAS Norbert, *Du temps*, Fayard/Pluriel, 2014.
- ELIAS Norbert, *La société de cour*, Paris, Flammarion, 1985.
- ELIAS Norbert, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Paris, Pocket, 1981.
- ELSTER Jon, « Wage Bargaining and Social Norms », *Acta Sociologica*, 1989, vol. 32, n° 2, pp. 113-136.
- EPPEL Rainer, HUEMER Ulrike, MAHRINGER Helmut, WEBER Andrea, KNÖLLER Jochen et KONLE-SEIDL Regina, *Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche*, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG, 2012.
- ERHEL Christine, « Politiques de l'emploi : la tendance à l'activation donne-t-elle une place accrue à l'accompagnement ? », *Informations sociales*, 2012, vol. 1, n° 169, pp. 30-38.
- ESPING-ANDERSEN Gøsta, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990.

- EUROSTAT, « Les salaires sont-ils répartis de manière uniforme ? », *Statistiques en bref*, 1997, n° 15.
- EVANS Tony et HARRIS John, « Street Level Bureaucracy, Social Work and the (Exaggerated) Death of Discretion », *British Journal of Social Work*, 2004, vol. 34, n° 6, pp. 871-895.
- EYCK Erich, *Die Arbeitslosigkeit und die Grundfragen der Arbeitslosen-Versicherung*, Frankfurt a. M., Sauerländer, 1899.
- EYMARD-DUVERNAY François, *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, 2012.
- EYMARD-DUVERNAY François, « La qualification des biens », *Sociologie du travail*, 2002, vol. 2, n° 44, pp. 255-287.
- EYMARD-DUVERNAY François, « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques », in *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, Peter Lang, 2001, pp. 271-297.
- EYMARD-DUVERNAY François, « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, 1989, n° 2, pp. 329-359.
- EYMARD-DUVERNAY François et MARCHAL Emmanuelle, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 2000, vol. 42, n° 3, pp. 411-432.
- EYMARD-DUVERNAY François et SALAIS Robert, « Une analyse des liens entre l'emploi et le chômage », *Économie et statistique*, 1975, vol. 69, n° 1, pp. 19-32.
- FABOULET Danièle, *Quand les patrons s'organisent : stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1901-1950*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2007.
- FAGNANI Jeanne, « Travail et fécondité en France et en Allemagne de l'Ouest. Les Françaises font-elles des prouesses ? », *Revue française des affaires sociales*, 1992, vol. 28, n° 1, pp. 23-38.
- FAGNOT François, *Le chômage. Deuxième partie : les subventions de l'État aux caisses syndicales, le décret du 9 septembre 1905*, Paris, Georges Bellais, Bibliothèque socialiste, n° 35, 1905.
- FANTASIA Rick, « Dictature sur le prolétariat. Stratégies de répression et travail aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2001, vol. 138, pp. 3-18.
- FARGE Jean, « Agence nationale pour l'emploi », in *Pour une politique du travail : rapports présentés à Robert Boulin*, Paris, La Documentation Française, 1979.
- FEIL Michael, TILLMANN Lisa et WALWEI Ulrich, « Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik nach der Wiedervereinigung », *Zeitschrift für Sozialreform*, 2008, vol. 54, n° 2, pp. 161-185.
- FELD Wilhelm, « Poplarismus. Andeutungen zum Thema Sozialismus und Armenpflege », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1924, vol. 67, n° 5, pp. 644-662.
- FELS Gerhard, STREECK Wolfgang, SCHMID Günther, PFARR Heide et HEINZE Rolf, *Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik : Thesen der Benchmarking-Gruppe [Rapport]*, Berlin, Benchmarking-Gruppe des Bündnis für Arbeit, 2001.
- FISCHER Edmund, *Frauenarbeit und Familie*, Berlin, Springer-Verlag, 1914.
- FISCHER-LOKOU Jacques et GUEGUEN Nicolas, « Négociation et genre : L'approche « contextuelle » en psychologie sociale », *Négociations*, 2015, vol. 1, n° 23, pp. 93-104.
- FLAHAULT François, « Quand la science contribue à créer l'ordre du monde », *L'Homme et la société*, 2015, vol. 3, n° 197, pp. 131-146.
- FLECKENSTEIN Timo, « Restructuring Welfare for the Unemployed : the Hartz Legislation in Germany », *Journal of European Social Policy*, 2008, vol. 2, n° 18, pp. 177-188.
- FONTAINE Maëlle et ROCHUT Julie, « L'activité réduite des demandeurs d'emploi. Quel impact sur la qualité du retour à l'emploi ? », *Revue économique*, 2014, vol. 65, n° 4, pp. 621-643.
- FORNEL Michel DE, « Le cadre interactionnel de l'échange visiophonique », *Réseaux*, 1994, vol. 12, n° 64, pp. 107-132.

- FÖRSTER Wolfram, *Arbeitsamt Mannheim 1893-1993. Institution - Wirtschaft - Bevölkerung - Politik. Eine Jahrhundertbetrachtung*, Mannheim, Pylon, 1994.
- FOUCAULT Michel, *Naissance de la biopolitique. Cours au collège de France 1978-1979*, Paris, Le Seuil, 2004.
- FOUCAULT Michel, *Sécurité, territoire, population : cours au Collège de France, 1977-1978*, Paris, Gallimard/Seuil, 2004.
- FOUCAULT Michel, « Les techniques de soi », in *Dits et écrits, T.IV*, Paris, Gallimard, 1994, pp. 783-812.
- FOUCAULT Michel, *Histoire de la sexualité. Vol. 1 : La volonté de savoir*, Paris, Gallimard, 1976.
- FOUCAULT Michel, *L'archéologie du savoir*, Paris, Gallimard, 1969.
- FRADIN Bernard, QUÉRÉ Louis et WIDMER Jean, *L'enquête sur les catégories. De Durkheim à Sacks*, Éditions de l'EHESS, Raisons pratiques, 1994.
- FRANK Stefan, *Anpassungen der deutschen Arbeitsverwaltungen und Arbeitsmarktpolitik 1927-2005. Pfadabhängigkeit und Reformen*, University of Bamberg Press, 2008.
- FRAPAN-AKUNIAN Ilse, « Warum ? », *Unterhaltungsblatt des Vorwärts*, 6 janvier 1909, p. 10.
- FREGE Carola, « Transforming German Workplace Relations: Quo Vadis Cooperation? », *Economic and Industrial Democracy*, 2003, vol. 24, n° 3, pp. 317-347.
- FREIDSON Eliot, *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984.
- FREMIGACCI Florent, « Evaluer l'impact de l'assurance chômage sur les trajectoires individuelles : de la théorie à la pratique », *Revue française d'économie*, 2011, vol. 1, XXVI, pp. 49-95.
- FREMIGACCI Florent et TERRACOL Antoine, « L'activité réduite en France. Effet d'enfermement et effet tremplin », *Travail et emploi*, 2014, vol. 3, n° 139.
- FREMIGACCI Florent et TERRACOL Antoine, « Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects », *Applied Economics*, 2013, vol. 45, n° 33, pp. 4719-4732.
- FRERICH Johannes et FREY Martin, *Von der vorindustriellen Zeit bis zum Ende des Dritten Reiches*, Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 1996.
- FREYSSINET Jacques, *L'émergence des politiques de l'emploi*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, Document de travail, n° 65, 2006.
- FREYSSINET Jacques, *Le temps de travail en miettes - 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, L'Atelier, 1997.
- FREYSSINET Jacques, *Le chômage*, Paris, La Découverte, 1994.
- FRIDENSON Patrick et REYNAUD Bénédicte, *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.
- FUEST Clemens et HUBER Bernd, « Eine beschäftigungsfreundliche Reform der 620-DMArbeitsverhältnisse », *Wirtschaftsdienst*, 1998, vol. 78, pp. 645-651.
- FÜHRER Karl-Christian, *Arbeitslosigkeit und die Entstehung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland 1902-1927*, Berlin, Colloquium Verlag, Einzelveröffentlichungen der Historischen Kommission zu Berlin, n° 75, 1990.
- FUTH Sascha Kristin, « Der DGB entdeckt die Kampagne. Der Kampf um den arbeitsfreien Samstag », *Arbeit - Bewegung - Geschichte. Zeitschrift für historische Studien*, 2016, vol. 2, pp. 97-112.
- GADREY Jean, « La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? », *Revue française de sociologie*, 1994, vol. 35, n° 2, pp. 163-195.

- GALLAS Andreas, *Politische Interessenvertretung von Arbeitslosen. Eine theoretische und Empirische Analyse*, Köln, Bund-Verlag, 1994.
- GARCIA Marie-France, « La construction sociale d'un marché parfait », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986, vol. 65, n° 1, pp. 2-13.
- GAUDEMAR Jean-Paul DE, *La mobilisation générale*, Éditions du Champ urbain, 1979.
- GAUJELAC Vincent de, *La société malade de la gestion*, Paris, Le Seuil, 2005.
- GAVINI Christine et TOLLET Jean-Yves, « La durée du travail : construction et déconstruction d'une norme », 1994, vol. 4, pp. 365-370.
- GAYON Vincent, « Le crédit vacillant de l'expert. L'OCDE face au chômage dans les années 1990 et 2000 », *Cultures & Conflits*, 2009, n° 75, pp. 53-73.
- GAZIER Bernard, « Employabilité », in *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, Quadrige, 2012, pp. 246-252.
- GAZIER Bernard, « Assurance chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail », *Cahiers de la MSE*, 1999, n° 9903.
- GAZIER Bernard, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, 1990, vol. 32, n° 4, pp. 575-584.
- GEFFKEN Rolf, *Seeleutestreik und Hafenarbeiterboykott. Rechtsprobleme des Arbeitskampfes an Land und auf See*, Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft, 1979.
- GÉLOT Didier et NIVOLLE Patrick, *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Paris, La Documentation française, Cahiers Travail et Emploi, 2000.
- GEORGES Nathalie, « Profiler les chômeurs ? », *Connaissance de l'emploi du CEE*, 2007, n° 44.
- GEORGES Nathalie, *Le profilage: outil statistique et-ou mode de coordination* [Rapport], Centre d'études de l'emploi, 2006.
- GEREMEK Bronislaw, *La potence ou la pitié. L'Europe et les pauvres du Moyen-Âge à nos jours*, Paris, Gallimard, 1987.
- GERHARDS Jürgen, *Die Moderne und Ihre Vornamen: Eine Einladung in die Kultursoziologie*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.
- GERSTER Florian et DEUBEL Ingolf, « Das Mainzer Modell für Beschäftigung und Familienförderung », in *Arbeit muß sich lohnen*, Baden-Baden, Nomos, 2001, pp. 59-77.
- GIDDENS Anthony, *Modernity and Self-Identity*, Stanford, Stanford University Press, 1991.
- GIRAUD Olivier, « L'analyse scalaire des régimes d'action publique en Europe: l'apport méthodologique des comparaisons infranationales », *Revue internationale de politique comparée*, 2012, vol. 19, n° 2, pp. 15-36.
- GIRAUD Olivier et LECHEVALIER Arnaud, « Les femmes au cœur de l'éclatement de la norme d'emploi en Allemagne », *Travail, genre et sociétés*, 2013, vol. 30, n° 2, pp. 189-194.
- GIRAUD Olivier et LECHEVALIER Arnaud, « Les réformes Hartz des politiques de l'emploi : instrument ou reflet de la normalisation du marché du travail ? », *Note du CERFA, IFRI*, 2008, n° 54, pp. 1-18.
- GLADY Marc, « L'approche langagière des dynamiques sociocliniques », *revue ¿ Interrogations ?*, 2017, n° 25, p. [en ligne].
- GLADY Marc, « « On va arrêter de se raconter des choses qui servent à rien ». Le barrage à la subjectivité dans les pratiques discursives d'accompagnement des évolutions professionnelles », *Langage et société*, 2016, vol. 4, n° 158, pp. 17-34.
- GLEASON Sandra (dir.), *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*, Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006.

- GOFFMAN Erving, « La communication en défaut », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1993, vol. 100, pp. 66-72.
- GOFFMAN Erving, « Calmer le jobard. Quelques aspects de l'adaptation à l'échec », in *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris, Éditions de Minuit, 1989, pp. 277-300.
- GOFFMAN Erving, « The Interaction Order », *American Sociological Review*, 1983, vol. 48, n° 1, pp. 1-17.
- GOFFMAN Erving, *Stigmate. Les usages sociaux du handicap*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1975.
- GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1973.
- GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne. 2. Les relations en public*, Paris, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1973.
- GOFFMAN Erving, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, Éditions de Minuit, Le sens commun, 1968.
- GOODY Jack, *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, Paris, Éditions de Minuit, 1979.
- GOODY Jack, « The Technology of the Intellect », in Jack GOODY (dir.), *Literacy in Traditional Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1968, pp. 1-26.
- GRANIER Pierre et JOUTARD Xavier, « L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage ? », *Économie et statistique*, 1999, vol. 321, n° 1, pp. 133-148.
- GRANOVETTER Mark, *Getting a job. A study of contacts and careers*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1974.
- GRÉGOIRE Mathieu, *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de lutte (de 1919 à nos jours)*, Paris, La Dispute, Travail et salariat, 2013.
- GRENET Julien, *La transparence et l'obstacle: les algorithmes d'affectation des élèves aux établissements d'enseignement*, MSH, Paris, Séminaire Appariement, 2017.
- GRIESSEN H., « Die Arbeitslosenfürsorge und die Arbeitslosenversicherung », in *Actes du VIIIe Congrès international des assurances sociales (Rome, 12-16 octobre 1908)*, Rome, J. Bertero et co., 1909, vol.3.
- GRÖMLING Michael, « Falling Labour Share in Germany – a Tribute to Reforms? », *Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre*, 2010, n° 107.
- GROSSIN William, « Les temps de travail », in *Traité de sociologie du travail*, 2e éd., Bruxelles, De Boeck Supérieur, 1998, pp. 139-156.
- GROSSIN William, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès éditions, 1996.
- GROSSIN William, « L'évolution technologique, la représentation du temps et la vie sociale », *Information sur les Sciences Sociales*, 1994, vol. 33, n° 3, pp. 479-492.
- GROSSIN William, *Des résignés aux gagnants. 40 cahiers de doléances sur le temps*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 1981.
- GROSSIN William, *Les temps de la vie quotidienne*, Paris, Mouton, 1974.
- GROSSIN William, *Le travail et le temps : horaires, durées, rythmes*, Paris, Anthropos, 1969.
- GROSSIN William et DECOUFLÉ André-Clément, « Les sociétés industrielles et le temps programmé », *Revue française des affaires sociales*, 1979, vol. 1, pp. 49-61.
- GROUX Guy, *L'action publique négociée : approches à partir des 35 heures. France-Europe*, Paris, L'Harmattan, 2001.

- GRÖZINGER Gerd, MATIASKE Wenzel et TOBSCH Verena, « Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik », *WSI-Mitteilungen*, 2008, vol. 61, n° 2, pp. 92-99.
- GRÜTTNER Michael, *Arbeitswelt an der Wasserkante. Sozialgeschichte der Hamburger Hafendarbeiter 1886–1914*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, n° 63, 1984.
- GUÉGOT Françoise, *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique* [Rapport], Assemblée Nationale, 2011.
- GURGAND Marc, *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif?* [Rapport], Centre d'études de l'emploi et Crest (Insee), Document de travail, 2001.
- GURVITCH Georges, « La multiplicité des temps sociaux », in *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, PUF, 1969, vol.2.
- GUSFIELD Joseph, *La culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*, Economica, Etudes sociologiques, 2009.
- HACHTMANN Rüdiger, « Industriearbeiterinnen in der deutschen Kriegswirtschaft 1936 bis 1944/45 », *Geschichte und Gesellschaft*, 1993, vol. 19, n° 3, pp. 332-366.
- HALBWACHS Maurice, *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, Thèse pour le doctorat, Faculté des Lettres de l'Université de Paris, 1913.
- HALL Peter et SOSKICE David, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantages*, Oxford University Press, 2001.
- HARDIN Russel, *How Do You Know? The Economics of Ordinary Knowledge*, Princeton, Princeton University Press, 2009.
- HARTZ Peter (dir.), *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*, Bericht der Kommission, 2002.
- HARVEY David, *Spaces of capital: Towards a critical geography*, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2001.
- HASSEL Anke, « The Erosion of the German System of Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, 1999, vol. 37, pp. 483-505.
- HAYS Sharon, *Flat Broke With Children: Women in the Age of Welfare Reform*, Oxford, Oxford University Press, 2002.
- HEILMAN Linda, *Industrial Unemployment in Germany 1873-1913*, Taylor & Francis, 2017.
- HÉRAN François, « L'école, les jeunes et les parents. Approches à partir de l'enquête Education », *Économie et statistique*, 1996, vol. 293, pp. 5-15.
- HERVIER Louise, « Réformer en présence de veto players. Méta-réformes et syndicats dans les assurances chômage en France et en Allemagne », *Gouvernement et action publique*, 2014, vol. 3, n° 3, pp. 55-78.
- HESSE Jean-Philippe et LE CROM Jean-Pierre, « L'indemnisation des chômeurs dans les années 1930 », in *Les sans-emploi et la loi hier et aujourd'hui*, Quimper, Calligrammes, 1988, pp. 43-68.
- HEYMAN Josiah, « Putting Power into the Anthropology of Bureaucracy: The Immigration and Naturalization Service at the Mexico-United States Border », *Current Anthropology*, 1995, vol. 36, pp. 261-287.
- HIGELÉ Jean-Pascal, *L'alliance MEDEF-CFDT dans la négociation UNEDIC de 2000: l'affirmation du droit à l'emploi contre le droit au salaire pour les chômeurs*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Nancy 2, 2004.

- HINRICHS Karl, ROCHE William et WIESENTHAL Helmut, « Working Time Policy as Class-Oriented Strategy: Unions and Shorter Working Hours in Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, 1985, vol. 1, n° 3, pp. 211-229.
- HOBSBAWM Eric, *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, London, Weidenfeld & Nicholson, 1964.
- HOCHSCHILD Arlie Russel, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, 2012.
- HOGREFE Jan et KAPPLER Marcus, « The labour share of income: heterogeneous causes for parallel movements? », *Journal of Economic Inequality*, 2013, vol. 11, n° 3, pp. 303-319.
- HUGHES Everett Cherrington, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996.
- HUNSMANN Moritz et KAPP Sébastien, *Devenir chercheur : écrire une thèse en sciences sociales*, Éditions de l'EHESS, 2015.
- HUSSON Michel, « Les multiples empreintes de la crise en Europe », *Chronique internationale de l'IRES*, 2016, n° 155, pp. 172-187.
- HUSSON Michel, « Le néolibéralisme, stade suprême ? », *Actuel Marx*, 2012, vol. 1, n° 51, pp. 86-101.
- HUSSON Michel, « France : baisse de régime. Les salaires sur longue période », *La Revue de l'Ires*, 2012, vol. 2, n° 73, pp. 237-269.
- HUSSON Michel, « La part salariale n'a jamais été aussi basse ! », *L'Économie politique*, 2009, vol. 2, n° 42, pp. 97-104.
- IHL Olivier, KALUSZYNSKI Martine et POLLET Gilles, *Les sciences de gouvernement*, Paris, Economica, 2003.
- ISSEHNANE Sabina, GILLES Fabrice, MOULIN Léonard, OUMEDDOUR Leila et SARI Florent, *Le recours à l'activité réduite : déterminants et trajectoires des demandeurs d'emploi [Rapport]*, CEET, Pôle emploi, 2016.
- JAEHRLING Karen, THORSTEN Kalina et MESAROS Leila, « Mehr Arbeit, mehr Armut? Ausmaß und Hintergründe der Entkoppelung von Erwerbsarbeit und materieller Sicherheit von Alleinerziehenden im Ländervergleich », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2014, n° 66, pp. 343-370.
- JALLADE Jean-Pierre (dir.), *L'Europe à temps partiel*, Economica, 1982.
- JARRIGE François et REYNAUD Bénédicte, « La durée du travail, la norme et ses usages en 1848 », *Genèses*, 2011, vol. 4, pp. 70-92.
- JASTROW Ignaz, « Die Störungen im deutschen Wirtschaftsleben während der Jahre 1900 », in *Schriften des Vereins für Socialpolitik CXXXIII. Verhandlungen der Generalversammlung in Hamburg, 14., 15. und 16. September 1903*, Leipzig, Duncker & Humblot, 1904, pp. 169-183.
- JEWELL Christopher, *Agents of the Welfare State: How Caseworkers Respond to Need in the United States, Germany and Sweden*, New York, Palgrave Macmillan, 2007.
- JUNG Benjamin, « Apparieur et marchand de travail : le bureau de placement à Paris au tournant du XXe siècle », *Mélanges de l'École française de Rome - Italie et Méditerranée modernes et contemporains*, 2017, vol. 129, n° 1, pp. 79-92.
- JUNG Benjamin, « Le placement public à Paris : De la bienfaisance à la lutte contre le chômage. (1880-1910) », *Revue d'histoire de la protection sociale*, 2014, vol. 1, n° 7, pp. 81-101.
- JUNG Benjamin, « Le rêve d'un placement ouvrier au service de la lutte des classes : les Bourses du travail, entre posture revendicatrice et œuvre de substitution (1886-1904) », *Revue d'histoire critique*, 2011, n° 116-117, pp. 57-68.

- KAFKA Franz, *Le château*, Paris, Gallimard, La Pléiade, 1976.
- KALUSZYNSKI Martine et WAHNICH Sophie, « Historiciser la science politique », in *L'État contre la politique ? Les expressions historiques de l'étatisation*, Paris, L'Harmattan, Logiques politiques, 1998, pp. 17-33.
- KARABARBOUNIS Loukas et NEIMAN Brent, « The Global Decline of the Labor Share », *The Quarterly Journal of Economics*, 2014, vol. 129, n° 1, pp. 61-103.
- KARPIK Lucien, *L'économie des singularités*, Gallimard, 2007.
- KARPIK Lucien, « La Confiance : réalité ou illusion ? », *Revue économique*, 1998, vol. 49, n° 4, pp. 1043-1056.
- KARPIK Lucien, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, 1996, vol. 4, pp. 527-550.
- KEELING Frederic, « Towards the Solution of the Casual Labour Problem », *The Economic Journal*, 1913, vol. 23, n° 89, pp. 1-18.
- KELLER Berndt et SEIFERT Hartmut, « Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität », in *Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken*, Édition Sigma, 2007.
- KEMPF Rosa, *Das Leben der jungen Fabrikmädchen in München*, Leipzig, Topos Verlag, 1991.
- KERGOAT Danièle, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paris, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, document Travail et Emploi, La Documentation Française, 1984.
- KNOSPE Armin, « Die Attraktivität der geringfügigen Beschäftigung im zeitlichen Wandel politisch motivierter Reformen », *Die Sozialgerichtsbarkeit*, 2007, vol. 1, pp. 8-16.
- KOCH Susanne, KUPKA Peter et STEINKE Joß, *Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitslose*, Bielefeld, Bertelsmann, IAB Bibliothek, n° 15, 2009.
- KOLBE Christian, « Irritationen im Zwangskontext – Interaktionen im SGB II », *WSI Mitteilungen*, 2012, pp. 198-205.
- KRAIS Beate et MARUANI Margaret, *Frauenarbeit – Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, Frankfurt / New York, Campus, 2001.
- KRAUS Katrin, *Vom Beruf zur Employability. Zur Theorie der Pädagogik eines Erwerbs*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006.
- KREUTZ Henrik, « Die Folgen der Individualisierung der Arbeitszeit: Anomie, Selbstaussbeutung oder produktive Innovation? », *Angewandte Sozialforschung*, 1984, vol. 12, pp. 297-306.
- KUCHENBUCH Ludolf, « Marxens Werkentwicklung und die Mittelalterforschung », in *Was bleibt von marxistischen Perspektiven in der Geschichtsforschung?*, Göttingen, Wallstein Verlag, 1997, pp. 33-66.
- KUZMICS Helmut, « Die Zivilisierung von Arbeit und Arbeitslosigkeit », in *Arbeitslosigkeit. ökonomische und soziologische Perspektiven*, Heidelberg, Springer, 1990, pp. 7-24.
- LAÉ Jean-François et MURARD Numa, « L'argent, c'est du temps. L'expérience sociale de la pauvreté économique », *Terrains/Théories*, 2015, [en ligne], n° 1.
- LAFORÉST Marty et VINCENT Diane, « Incompréhension et malentendu : deux manifestations de la co-construction du sens », *Langues et linguistique*, 1999, n° 25, pp. 111-144.
- LAGROYE Jacques, *Sociologie politique*, Presses de Sciences Po. et Dalloz, 1997.
- LAGROYE Jacques et SIMÉANT Johanna, « Chapitre 2. Gouvernement des humains et légitimation des institutions », in *Être gouverné. Etudes en l'honneur de Jean Léca*, Presses de Sciences Po., 2003, pp. 53-71.
- LALLEMENT Michel, *Le travail sous tensions*, Paris, Éditions Sciences Humaines, 2010.

- LALLEMENT Michel, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003.
- LALLEMENT Michel, « En poste à temps partiel », *Travail, genre et sociétés*, 2000, n° 4, pp. 135-155.
- LALLEMENT Michel, *Les gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.
- LALLEMENT Michel et SPURK Jan, *Stratégies internationales de la comparaison*, Paris, Éditions du CNRS, 2003.
- LANG Gladys et LANG Kurt, « Recognition and Renown : The Survival of Artistic Reputation », *The American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94, n° 1, pp. 79-109.
- LARQUIER Guillemette de, « Emergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XXe siècle », *Travail et emploi*, 2000, n° 84, pp. 33-45.
- LARQUIER Guillemette de et RIEUCAU Géraldine, « Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail », *Revue Française de Socio-Économie*, 2014, vol. 2, n° 14, pp. 93-113.
- LASCOUMES Pierre et LE GALÈS Patrick, « Instrument », in *Dictionnaire des politiques publiques*, 4e éd., Paris, Presses de Sciences Po., 2014, pp. 325-335.
- LASCOUMES Pierre et LE GALÈS Patrick, *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po., 2004.
- LASCOUMES Pierre et SIMARD Louis, « L'action publique au prisme de ses instruments. Introduction », *Revue française de science politique*, 2011, vol. 61, n° 1, pp. 5-22.
- LATTARD Alain, « Kombilohn et salaire minimum : la fin de l'exception allemande », *Regards sur l'économie allemande*, 2006, n° 79, pp. 13-20.
- LAUER Fritz, *Die Praxis Des Öffentlichen Arbeitsnachweises: Im Auftrage Des Verbandes Deutscher Arbeitsnachweise*, Ulan Press, 2012.
- LAUTENSCHLAGER Carl, « Ein Arbeitsamt für Stuttgart », *Blätter für soziale Praxis in Gemeinde, Vereinen und Privatleben*, 1893, vol. 2, n° 31, pp. 37-39.
- LAVITRY Lynda, « Éthique de l'accompagnement et éthique du placement dans le suivi des chômeurs : une même impuissance ? », *Le sociographe*, 2016, vol. 2, n° 54, pp. 11-29.
- LAVITRY Lynda, *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*, PUF, 2015.
- LAVITRY Lynda, *La morale de l'emploi. Les coulisses de l'État Social Actif*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Aix-Marseille, 2013.
- LAVITRY Lynda, « Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs ? », *Sociologies pratiques*, 2012, vol. 24, n° 1, pp. 53-65.
- LAVITRY Lynda, « Les conseillers à l'emploi : de la construction d'une profession à des 'figures' de conseillers ».
- LAZARD Max, « La lutte contre le chômage en Angleterre et sa nouvelle orientation. A propos d'un livre récent », *Revue politique et parlementaire : questions politiques, sociales et législatives*, 1910, vol. 63, pp. 369-379.
- LAZARD Max, *Le chômage et la profession. Contribution à l'étude statistique du chômage et de son coefficient professionnel*, Paris, Felix Alcan, 1909.
- LE BOURHIS Jean-Pierre et LASCOUMES Pierre, « En guise de conclusion / Les résistances aux instruments de gouvernement », in *L'instrumentation de l'action publique*, Presses de Sciences Po., 2014, pp. 493-520.
- LE CROM Jean-Pierre, « L'assistance publique », in *La protection sociale sous le régime de Vichy*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2001, pp. 163-182.
- LE GOFFIC Pierre, *Ambiguïté linguistique et activité de langage*, Thèse de doctorat d'État en linguistique, Université de Paris VII, 1981.

- LE VELLY Ronan, « Le problème du désencastrement », *La revue du Mauss*, 2007, n° 29, pp. 241-256.
- LEBARON Frédéric et LE ROUX Brigitte, *La méthodologie de Pierre Bourdieu en action*, Dunod, Psycho Sup, 2015.
- LECERF Eric, « Les Conférences internationales pour la lutte contre le chômage au début du siècle », *Mil neuf cent*, 1989, n° 7, pp. 99-126.
- LEDROUT Raymond, *Sociologie du chômage*, Paris, PUF, Bibliothèque de sociologie contemporaine, 1966.
- LEFRANÇOIS Claire, *Tensions autour du critère d'âge. Les chômeurs âgés face aux politiques de l'emploi, en France et au Royaume-Uni*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Lille-3, 2013.
- LEFRANÇOIS Claire, « Articuler différentes échelles d'analyse dans la comparaison. Intermédiaires de l'emploi et mise en œuvre des politiques visant les chômeurs âgés en France et au Royaume-Uni », *Terrains & travaux*, 2012, vol. 2, n° 21, pp. 93-108.
- LEIBFRIED Stephan, « Die Institutionalisierung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland », *Kritische Justiz*, 1977, vol. 10, n° 3, pp. 289-301.
- LEMARCHAND George, *Etude sur les lois du travail*, Paris, Grand Orient de France. Loge union socialiste. Association amicale et fraternelle d'études sociales, 1904.
- LÉON Pierre, « Conquête de l'espace national », in *Histoire économique et sociale de la France. Tome III. L'Avènement de l'ère industrielle (1789-années 1880)*, Paris, PUF, 1976, pp. 241-280.
- LESTRADE Brigitte, « Le travail à temps partiel en France et en Allemagne : deux modèles contrastés », *Innovations*, 2004, vol. 2, n° 20, pp. 59-82.
- LETELLIER Gabrielle, PERRET Jean, DAUPHIN-MEUNIER Achille et ZUBER H.E., *Enquête sur le chômage. Tome I. Le chômage en France de 1930 à 1936*, Paris, Sirey, 1938.
- LIÉNARD Georges, « Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique », in *Travail, chômage et stigmatisation*, De Boeck Supérieur, 2007, pp. 23-63.
- LIMA Léa, *Pauvres jeunes. Enquête au coeur de la politique sociale de jeunesse*, Nîmes, Champ social, Questions de société, 2016.
- LIMA Léa, « Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes », *Sociologie du travail*, 2014, n° 56, pp. 161-181.
- LIMA Léa, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droits et jugements*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2013.
- LIMA Léa et STEFFEN Monika, « Comparaisons internationales en politiques publiques : stratégies de recherche et méthodes d'interprétation », *Revue internationale de politique comparée*, 2004, vol. 11, n° 3, pp. 339-348.
- LINEBERRY Robert L., *American Public Policy*, New York, Harper and Row, 1977.
- LIPSKY Michael, *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*, New York, Russell sage foundation, 1980.
- LIZÉ Laurence, « Politiques de recrutement des entreprises et aides à l'emploi : quel rôle pour l'ANPE ? », *Travail et emploi*, 2000, n° 83, pp. 97-114.
- LÖWISCH Manfred, « Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 », *Betriebs-Berater*, 1985, vol. 40, n° 18, pp. 1200-1207.
- LOZAC'H Valérie, *Des doctrines aux réformes? La modernisation de l'État en Allemagne*, Presses Universitaires de Rennes, 2016.

- LUCIANI Jean, « Aux origines de l'indemnisation du chômage en France au XIX^{ème} siècle », *Cahiers de recherche de l'ADIS*, 1996, n° 39.
- LUCIANI Jean, « Logique du placement ouvrier au XIX^e siècle et construction du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, 1990, n° 3, pp. 5-18.
- LÜDTKE Alf, « La domination comme pratique sociale », *Sociétés contemporaines*, 2015, vol. 3-4, n° 99-100, pp. 17-63.
- LÜDTKE Alf, « Ouvriers, Eigensinn et politique dans l'Allemagne du XX^{ème} siècle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 113, pp. 91-101.
- LÜDTKE Alf, *Eigen-Sinn : Fabrikalltag, Arbeitererfahrungen und Politik vom Kaiserreich bis in den Faschismus*, Hambourg, Ergebnisse, 1993.
- LÜDTKE Alf, « Cash, Coffee-Breaks, Horseplay Eigensinn and politics among Factory Workers in Germany circa 1900 », in *Confrontation, Class, Consciousness, and the Labor Process*, New York, Praeger, 1986, pp. 65-98.
- LUQUET Alexandre, *La question du placement pour les salariés*, Bourges, Imprimerie ouvrière du Centre, 1912.
- MAIER Dieter, « Gesetz über Arbeitslosenvermittlung und Arbeitslosenversicherung, 16. Juli 1927 - Einleitung », *100(0) Schlüsseldokumente zur deutschen Geschichte im 20. Jahrhundert*, 2011.
- MAIER Dieter, *Ignaz Jastrow. Sozialliberale Positionen in Wissenschaft und Politik*, Berlin, Hentrich & Hentrich, 2010.
- MAIER Dieter, *Anfänge und Brüche der Arbeitsverwaltung bis 1952*, Fachhochschule d. Bundes f. öffentliche Verwaltung, 2004.
- MAINGUENEAU Dominique, *L'Analyse du discours. Introduction aux lectures de l'archive*, Paris, Hachette, 1991.
- MANDITCH PROTAS Jeffrey, *People-Processing : The Street-Level Bureaucrat in Public Service Bureaucracies*, Lexington, Heath, 1979.
- MANSFIELD Malcolm, « Inner City Blues : niveau de vie, main-d'œuvre précaire et taudis dans le Londres de la fin du XIX^e siècle », *Espaces et sociétés*, 2010, vol. 1, n° 140-141, pp. 159-175.
- MANSFIELD Malcolm, « Putting Moral Standards on the Map: The Construction of Unemployment and the Housing Problem in Turn-of-the-Century London », *Journal of Historical Sociology*, 2008, vol. 21, pp. 166-180.
- MANSFIELD Malcolm, SALAIS Robert et WHITESIDE Noel, *Aux sources du chômage*, Belin, 1994.
- MARCHAL Emmanuelle, *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, EHESS, Cas de figure, 2015.
- MARCHAL Emmanuelle et BUREAU Marie-Christine, « Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail », *Revue française de sociologie*, 2009, vol. 3, n° 50, pp. 573-598.
- MARCHAL Emmanuelle et EYMARD-DUVERNAY François, *Façon de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 1997.
- MARCHAL Emmanuelle et TORNAY Didier, « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et emploi*, 2003, n° 95, pp. 59-72.
- MARQUARDSEN Kai, « Was ist „Aktivierung“ in der Arbeitsmarktpolitik? », *WSI-Mitteilungen*, 2007, n° 5, pp. 259-265.
- MARSDEN Denis, « Modèles nationaux et transformation des formes de relations de travail », in *Trajectoires des modèles nationaux. État, démocratie et travail en France et en Allemagne*, Francfort, Peter Lang, 2012, pp. 323-354.

- MARSDEN Denis et DUFF Evan, *Workless. Some Unemployed Men and their Families*, Harmondsworth, 1975.
- MARSHALL Alfred, *Principes d'économie politique*, Paris, V. Giard et Brière, 1906, n° t.2, livre VI.
- MARTIN Robert, *Pour une logique du sens*, Paris, PUF, 1983.
- MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2011.
- MARUANI Margaret, « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, 2004, vol. 3, n° 90, pp. 95-115.
- MARUANI Margaret, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, vol. 115, pp. 48-57.
- MARUANI Margaret, « Industrial Sociology and the Challenge of Employment », *European Journal of Industrial Relations*, 1996, vol. 2, n° 1, pp. 113-122.
- MARUANI Margaret, « Un droit élastique pour un emploi inflexible », *Nouvelles Questions Féministes*, 1986, n° 14-15, pp. 5-10.
- MARUANI Margaret, *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Syros, La Découverte, Mouvement, 1985.
- MARUANI Margaret, « Les évolutions syndicales », *Critique socialiste*, 1978, vol. 33, n° 12, pp. 69-96.
- MARUANI Margaret et CHANTAL Nicole, *Au labeur des dames: métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989.
- MARUANI Margaret et MERON Monique, *Un siècle de travail des femmes en France*, Paris, La Découverte, Sciences humaines, 2012.
- MARUANI Margaret et MICHON François, « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », *Économie et sociétés*, 1998, Série AB, n° 20, pp. 125-153.
- MARUANI Margaret et NICOLE-DRANCOURT Chantal, *La flexibilité à temps partiel. Conditions d'emploi dans le commerce*, Paris, La Documentation Française, 1989.
- MARX Karl, « Introduction à la Critique de l'économie politique », in Maximilien RUBEL (dir.), *Philosophie*, Paris, Folio, 1994.
- MARX Karl, *Le Capital. Livre premier*, PUF, Quadrige, 1993.
- MARX Karl, *Le Capital. Livre III*, Éditions sociales, 1976.
- MAUNIER René, « La queue comme groupe social », *Terrain*, 2014, n° 63, pp. 129-137.
- MAURER Sophie, *Les Chômeurs en action (décembre 1997-mars 1998)*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- MAURICE Marc, SELIER François et SILVESTRE Jean-Jacques, *La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal : Allemagne-France*, ronéo, LEST, 1977.
- MAUSS Marcel, *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, PUF, Quadrige Grands textes, 2007.
- MAZUR Amy, « La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », *Travail, genre et sociétés*, 2004, vol. 2, n° 12, pp. 173-181.
- MCGINNITY Frances et MCMANUS Patricia, « Paying the Price for Reconciling Work and Family Life: Comparing the Wage Penalty for Women's Part-Time Work in Britain, Germany and the United States », *Journal of Comparative Policy Analysis*, 2007, vol. 9, n° 2, pp. 115-134.
- MELLET Kevin, « L'Internet et le marché du travail », *Réseaux*, 2004, vol. 3, n° 125, pp. 113-142.
- MESKILL David, *Optimizing the German Workforce. Labor Administration from Bismarck to the Economic Miracle*, New York, Berghahn Books, 2010.
- MESSU Michel, « L'État-providence et ses victimes », *Revue française de science politique*, 1990, vol. 40, n° 1, pp. 81-97.

- METZ Karl Heinz, *Industrialisierung und Sozialpolitik: das Problem der sozialen Sicherheit in Grossbritannien 1795-1911*, Göttingen, Vandenhoeck u. Ruprecht, 1988.
- MEYER Hendrik, *Was kann der Staat? Eine Analyse der rot-grünen Reformen in der Sozialpolitik*, Transcript Verlag, 2013.
- MEYER Jean-Louis, « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, 1998, vol. 40, n° 3, pp. 345-364.
- MEYRAT Isabelle, « La faveur et le droit du travail », in *La faveur et le droit*, PUF, 2009, pp. 357-372.
- MILLS Charles Wright, *L'imagination sociologique*, La Découverte, 2006.
- MIRAU Chloé, « L'« affaire Laroque-Salanié » : une controverse avortée en matière d'expertise économique et sociale », *Genèses*, 2002, vol. 4, n° 49, pp. 110-122.
- MOLINARI Gustave DE, *Les Bourses du travail*, Paris, Librairie Guillaumin et co., 1893.
- MONCHATRE Sylvie et FORTÉ Michèle, « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », *La Revue de l'Ires*, 2013, vol. 76, n° 1, pp. 127-150.
- MOURIAUX René, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, La Découverte, 2010.
- MÜCKENBERGER Ulrich, « Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? [Teil 1 & 2] », *Zeitschrift für Sozialreform*, 1985, vol. 7-8, n° 31, pp. 415-434 & 457-475.
- MULLER Martine, *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*, Paris, L'Harmattan, 1991.
- MÜNNICH Sascha, *Interessen und Ideen. Die Entstehung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland und den USA*, Frankfurt / New York, Campus Verlag, Schriften aus dem Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln, n° 70, 2010.
- NAVILLE Pierre, *Vers l'automatisme social? Problèmes du travail et de l'automation*, Paris, Gallimard, Problèmes et Documents, 1963.
- NEIDHARDT Friedhelm, GEHRKEN Kurt-Günther, LEHR Ursula, MOLLENHAUER Klaus, PÖGGELER Franz, SCHNUBNELL Herrmann et STAHL Emilie, *Familien und Sozialisation – Leistungen und Leistungsgrenzen hinsichtlich des Erziehungs- und Bildungsprozesses der jungen Generation*, Bonn, zweiten Familienbericht der Bundesregierung, 1975.
- NÉTUMIÈRES Félicité des, « Méthodes de régression et analyse factorielle », *Histoire & Mesure*, 1997, vol. 12, n° 3-4, pp. 271-297.
- NOIRIEL Gérard, « L'identification des citoyens. Naissance de l'état civil républicain », *Genèses*, 1993, vol. 13, n° 1, pp. 3-28.
- NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Seuil, 1984.
- OCHS Peter, BIEBER Daniel, HIELSCHER Volker, MARSCHALL Jörg et VAUT Simon, *Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Arbeitspaket 2*, Saarbrücken, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V, 2006.
- OERTZEN Christine VON, *Teilzeitarbeit und « die Lust am Zuverdienen ». Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948-1969*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1999.
- OERTZEN Christine VON et RIETZSCHEL Almut, « Comparing the Post-War Germanies: Breadwinner Ideology and Women's Employment in the Divided Nation, 1948–1970 », *International Review of Social History*, 1997, vol. 42, n° 5, pp. 175-196.
- OFFE Claus et HINRICHS Karl, « Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle (1984) », in *Macht und Effizienz. Studien zur kapitalistischen Rationalisierung der Arbeit*, Springer VS, Ausgewählte Schriften von Claus Offe, n° 1, 2018, pp. 3-42.

- OLDENBERG Karl, « Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung », *Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich*, 1895, vol. 19, n° 2, pp. 252-258.
- O'NEIL Cathy, *Weapons of Math Destruction. How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, Crown, 2016.
- ORIANNE Jean-François, « L'État social actif en action : troubles de l'employabilité et traitement clinique du chômage », in *L'État social actif : vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2005, pp. 179-207.
- OSCHMIANSKY Frank, KULL Silke et SCHMID Günther, « Faule Arbeitslose? : politische Konjunkturen einer Debatte », *Discussion Paper FS - Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, 2001, vol. 1, n° 206.
- OSIANDER Christopher et STEINKE Joß, « Street-level bureaucrats in der Arbeitsverwaltung. Dienstleistungsprozesse und reformierte Arbeitsvermittlung aus Sicht der Vermittler », *IAB-Discussion Paper*, 2011, n° 15.
- PAGNOT François, LAZARD Max et VARLEZ Louis, *Les problèmes du chômage*, Association nationale française pour la protection légale des travailleurs., Paris, F. Alxan, 1910.
- PAK Mathilde et ZILLONIZ Sandra, « Le travail à temps partiel », *Synthèse Stat'*, 2013, n° 4.
- PALIER Bruno, *Gouverner la sécurité sociale*, PUF, Quadrige, 2005.
- PALIER Bruno, « Les instruments, traceurs du changement. La politique des retraites en France », in *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po., 2004, pp. 273-300.
- PASSERON Jean-Claude, « Introduction. L'espace wébérien du raisonnement comparatif », in *Sociologie des religions*, Paris, Gallimard, 1996, pp. 1-49.
- PASSERON Jean-Claude, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan, Essais et recherches, 1991.
- PASSOW-AACHEN Richard, « Die „Akkordkorps“ im Hamburger Kaibetrieb », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1913, vol. 46, n° 3, pp. 330-338.
- PAUGAM Serge, *Le Salariné de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, Quadrige, 2000.
- PAUGAM Serge, *La disqualification sociale*, Quadrige/presses universitaires de France., Paris, 1991.
- PAVÉ Francis, *L'illusion informaticienne*, Paris, L'Harmattan, Logiques sociales, 1989.
- PÉLISSÉ Jérôme, « Temps », in *Dictionnaire du travail*, Paris, Quadrige, 2012, pp. 786-792.
- PELLETIER Willy, « L'invention de Pôle Emploi », in *L'État démantelé. Enquête sur une révolution silencieuse*, Paris, La Découverte, Cahiers libres, 2010, pp. 155-178.
- PELLOUTIER Fernand, *Histoire des Bourses du travail*, Paris, Albert Costes, 1921.
- PENEFF Jean, « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat : étude d'un fichier d'entreprise », *Revue française de sociologie*, 1993, vol. 34, n° 4, pp. 557-596.
- PENZ Otto, GAITSCH Myriam, GLINSNER Barbara, HOFBAUER Johanna et SAUER Birgit, « Affektive Gouvernementalität: Beratung von Arbeitssuchenden im Ländervergleich », in *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*, Nomos/Sigma, 2017, pp. 185-210.
- PÉRIVIER Hélène, « La logique sexuée de la réciprocité dans l'assistance », *Revue de l'OFCE*, 2010, n° 114, pp. 237-264.
- PERNICKA Susanne et STADLER Bettina, « Atypische Beschäftigung - Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit », *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 2006, vol. 31, n° 3, pp. 3-21.

- PERRIER Gwenaëlle, « La promotion de l'emploi des femmes, nouvel objectif des politiques d'emploi allemandes ? Des réformes en trompe l'œil », *Allemagne d'aujourd'hui*, 2016, vol. 4, n° 218, pp. 90-106.
- PHÉLINAS Pascale, « Mesurer l'emploi, le chômage et le sous-emploi rural dans une économie en voie de développement », *Revue Française de Socio-Économie*, 2010, vol. 1, n° 5, pp. 103-121.
- PHILIPPS Gordon et WHITESIDE Noel, *Casual Labour. The Unemployment Question in the Port Transport Industry 1880-1970*, Oxford, 1985.
- PIGENET Michel, « À propos de l'aristocratie ouvrière. Élités professionnelles et militantes au XIXe siècle dans le département du Cher », *Romantisme*, 1990, n° 70, pp. 91-102.
- PIGOU Alfred, *Memorials of Alfred Marshall*, London, Macmillan Publications, 1925.
- PILLON Jean-Marie, *Pôle emploi. Gérer le chômage de masse*, Presses Universitaires de Rennes, 2017.
- PILLON Jean-Marie, « Hiérarchiser les tâches, classer les chômeurs. La gestion du chômage assistée par ordinateur », *Réseaux*, 2016.
- PILLON Jean-Marie, « Le pointage et le placement ? Quand Pôle emploi échoue à régler ses contradictions au moyen de logiciels », *Gouvernement et action publique*, 2015, vol. 2, n° 2, pp. 81-103.
- PILLON Jean-Marie, « La transparence du marché du travail – un travail en soi », *La Revue de l'Ires*, 2015, vol. 1, n° 84, pp. 3-30.
- PILLON Jean-Marie, « Un nouveau rôle pour Pôle emploi ? Evolution de ses stratégies au prisme des indicateurs de performance », *Connaissance de l'emploi du CEE*, décembre 2014, n° 117.
- PILLON Jean-Marie, *Les rendements du chômage. Mesures du travail et travail de mesure à Pôle emploi*, Paris Ouest Nanterre, Thèse de sociologie, 2014.
- PILLON Jean-Marie et QUÉRÉ Olivier, « La planification de l'action publique à l'échelle du planning », *Temporalités*, 2014, n° 19, pp. 2-15.
- PILLON Jean-Marie et VIVÉS Claire, « La fermeture du service public de l'emploi est-elle structurelle ? », in *Protection sociale : le savant et la politique*, La Découverte, 2017, pp. 203-220.
- PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique, « Pratiques d'enquête dans l'aristocratie et la grande bourgeoisie : distance sociale et conditions spécifiques de l'entretien semi-directif », *Genèses*, 1991, vol. 3, pp. 120-133.
- PIOTET Françoise, « Métier, classification, statut, compétence : la qualification en débat », *Education et sociétés*, 2009, vol. 1, n° 23, pp. 123-137.
- PISANI-FERRY Jean, *Plein Emploi*, Paris, La Documentation française, 2000.
- PIVEN Francis Fox, « Can Power from Below Change the World ? [2007 Presidential Address] », *American Sociological Review*, 2008, vol. 73, pp. 1-14.
- PIVEN Francis Fox, « Welfare Reform and the Economic and Cultural Reconstruction of Low Wage Labor Markets », in *The New Poverty Studies : The Ethnography of Power, Politics, and Impoverished People in the United States*, New York, New York University Press, 2001.
- POLANYI Karl, *La Subsistance de l'Homme. La place de l'économie dans l'histoire et la société*, Flammarion, 2011.
- POLANYI Karl, *La grande transformation*, Gallimard, 1983.
- POLLITT Christopher et BOUCKAERT Geert, *Public Management Re-form. A Comparative Analysis: New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

- POMIAN Krzysztof, *L'ordre du temps*, Paris, Gallimard, 1984.
- PONGRACE David et ZILBERMAN Alan, « A Comparison of Hourly Wage Rates for Full- and Part-Time Workers by Occupation, 2007 », *U.S Bureau of Labor Statistics*, 23 juillet 2009.
- POULOT Denis, *Question sociale. Le sublime ou le travailleur parisien tel qu'il est en 1870, et ce qu'il peut être*, Paris, Maspéro, 1980.
- PRONOVOST Gilles, *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boek, 1996.
- PUECH Isabelle, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 2004, vol. 46, n° 2, pp. 150-167.
- RALLE Pierre, « Introduction », in *La qualité de l'emploi*, La Découverte, 2006.
- RAVEAUD Gilles, « La Stratégie européenne pour l'emploi : une politique d'offre de travail », *Travail et emploi*, 2006, vol. 107, pp. 7-18.
- RAVEL Jean, *Le temps choisi. Rapport de mission au ministre d'État, ministre du Plan et de l'Aménagement du territoire*, La Documentation française, 1983.
- REINDL Josef, « Volker Hielscher, Peter Ochs: Arbeitslose als Kunden? (...) », *Arbeit*, 2010, n° 1, pp. 81-83.
- RÉMY Céline et LAVITRY Lynda, « La quantité contre la qualité ? Des professionnels de l'emploi entre « esprit gestionnaire » et relation de service », *Revue Française de Socio-Économie*, 2017, vol. 2, n° 19, pp. 69-88.
- RÉMY Jean, VOYÉ Liliane et SERVAIS Emile, *Produire ou reproduire ? Une sociologie de la vie quotidienne*, Bruxelles, Les éditions vie ouvrière, 1978.
- REYNAUD Jean-Daniel, « Réflexion I. Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe », in *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débats et prolongements*, Paris, La Découverte, Recherches, 2003, pp. 103-114.
- REYNAUD-CRESSANT Bénédicte, « L'émergence de la catégorie de chômeur à la fin du XIXe siècle », *Économie et statistique*, 1984, n° 165, pp. 53-63.
- RICARDO David, *The Principles of Political Economy and Taxation*, 3e éd., Londres, John Murray, 1821.
- RINK Dieter, « Local Citizens' Initiatives during the East German Transformation », in *Urban Movements in a Globalising World*, London, Routledge, 2000, pp. 177-191.
- RODRIGUEZ Francisco et JAYADEV Arjun, « The Declining Labor Share of Income », *Human Development Research Paper*, 2010, n° 36, United Nations Development Programme.
- ROSENTHAL Peer, « Arbeitslosenversicherung im Wandel », in *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.
- ROWNTREE Seebohm, « La prévention du chômage », in *Première conférence internationale du service social. 8-13 juillet 1928*, Paris, 1928, pp. 295-309.
- RÜBNER Matthias et SPRENGARD Barbara, *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit - Grundlagen*, Bundesagentur für Arbeit, 2011.
- RUDISCHHAUSER Sabine et ZIMMERMANN Bénédicte, « La « modernisation » de l'action publique : le cas du chômage en France et en Allemagne », in *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2004, pp. 247-286.
- RUDOLPH Clarissa, « Arbeitslosigkeit - Bremse oder Motor beim Wandel der Geschlechterverhältnisse ? », in Brigitte AULENBACHER et Angelika WETTERER (dir.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, Münster, Westfälisches Dampfboot, 2009.

- RUDOLPH Helmut, « Das 630-DM-Gesetz: Was ändert sich für wen? », *IAB Kurzbericht*, 1 septembre 1999, vol. 11.
- SALAI Robert, « L'analyse économique des conventions de travail », *Revue Economique*, 1989, vol. 40, n° 2, pp. 200-240.
- SALAI Robert, « La formation du chômage dans les années trente », *Économie et statistique*, 1983, vol. 1, n° 155, pp. 15-28.
- SALAI Robert, « Le chômage : un phénomène de file d'attente », *Économie et statistique*, 1980, vol. 123, n° 1, pp. 67-78.
- SALAI Robert, BAVEREZ Nicolas et REYNAUD Bénédicte, *L'invention du chômage*, Paris, PUF, 1986.
- SALAI Robert et WHITESIDE NOËL, *Governance, Industry and labour Markets in Britain and France*, Routledge, 1998.
- SALLES Anne, « La politique familiale allemande : les limites de l'action de l'État », *Critique internationale*, 2006, n° 31, pp. 95-117.
- SCHÄFGEN Katrin et SPELLERBERG Annette, « Kulturelle Leitbilder und institutionelle Regelungen für Frauen in den USA, in West- und in Ostdeutschland », *Berliner Journal für Soziologie*, 1998, vol. 8, n° 1, pp. 73-90.
- SCHANZ Georg, *Zur Frage der Arbeitslosen-Versicherung*, Bamberg, C. C. Buchner, 1895.
- SCHEGLOFF Emanuel, « Notes on a Conversational Practice: Formulating Place », in *Studies in Social Interaction*, New York, Free Press, 1972, pp. 75-119.
- SCHILDT Gerhard, « Das Sinken des Arbeitsvolumens im Industriezeitalter », *Geschichte und Gesellschaft*, 2006, vol. 32, n° 1, pp. 119-148.
- SCHMID Fred et SCHUHLER Conrad, *Bilanz 2015. Ausblick 2016*, München, isw-Wirtschaftsinfo 50, 2016.
- SCHMID Günther et WIEBE Nicola, « Die Politik der Vollbeschäftigung im Wandel. Von der passiven zur interaktiven Arbeitsmarktpolitik », in Max KAASE et Günther SCHMID (dir.), *Eine lernende Demokratie. 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland*, WZB-Jahrbuch, 1999.
- SCHMIDT Thorsten et VOSEN Simeon, « Demographic change and the labour share of income », *Journal of Population Economics*, 2013, vol. 26, n° 1, pp. 357-378.
- SCHNAPPER Dominique, « Les expériences vécues dans quelques métiers de l'État-Providence », in *Les Professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations et évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2003, pp. 199-216.
- SCHNEIDER Michael, « Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart », *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1984, vol. 35, n° 2, pp. 77-89.
- SCHULTHEIS Franz, « Comme par raison – comparaison n'est pas toujours raison. Pour une critique sociologique de l'usage social de la comparaison interculturelle », *Droit et société*, 1989, n° 11-12, pp. 219-244.
- SCHWARZ Karl, « Les effets démographiques de la politique familiale en RFA et dans ses Länder depuis la seconde guerre mondiale », *Population*, 1989, vol. 44, n° 2, pp. 395-415.
- SCHWARZKOPF Manuela, *Doppelt gefordert, wenig gefördert*, Nomos, 2009.
- SCHWIEDLAND Eugen, « Beveridge, W. H., Unemployment a problem of industry », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1911, vol. 41, n° 2, p. 283.
- SCOTT James C., *Weapons of the weak: Everyday forms of resistance*, New Haven, Yale University Press, 1985.
- SELLIER Henri, *Rapport au nom de la Commission mixte du travail et du chômage*, Paris, Conseil général de la Seine, Rapports de documents n°4, 1915.

- SIBLOT Yasmine, *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Presses de Sciences Po., 2006.
- SILVER Beverly, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge University Press, Cambridge Studies in Comparative Politics, 2003.
- SILVERA Rachel, « Temps de travail et genre : une relation paradoxale », in *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, 2005, pp. 265-272.
- SIMMEL Georg, *Sociologies. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1999.
- SIMONIN Bernard, « Introduction », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 34, 1995, pp. VII-XXVI.
- SMITH Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Oxford University Press, 1976.
- SMITH Dorothy, *Institutional Ethnography. A Sociology for People*, Rowman Altamira, The Gender Lens, 2005.
- SMITH Dorothy, « Texts and the ontology of organizations and institutions », *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, 2001, vol. 7, n° 2, pp. 159-198.
- SMITH Dorothy, *The Everyday World as Problematic. A Feminist Sociology*, Boston, Northeastern University Press, 1987.
- SOBOUL Albert, « La production française 1789-1815 », in *Histoire économique et sociale de la France. Tome III. L'Avènement de l'ère industrielle (1789-années 1880)*, Paris, PUF, 1976, pp. 5-136.
- SOUBIRAN-PAILLET Francine, « Comportements des autorités répressives à l'égard des corps professionnels de 1791 à 1830 », *Déviance et société*, 1993, vol. 17, n° 1, pp. 1-17.
- SOULET Marc-Henry, *Le travail, nouvelle question sociale*, Saint-Paul, 1999.
- SOURIAC Marie-Armelle et BORENFREUND Georges, « La négociation collective entre désillusions et illusions », in *Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier. Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle*, Paris, Dalloz, 2001, pp. 181-224.
- SPIRE Alexis, « Comment étudier la politique des guichets ? Méthodes pour enquêter sur le pouvoir discrétionnaire des agents de l'immigration », *Migrations Société*, 2017, vol. 1, n° 167, pp. 91-100.
- SPIRE Alexis, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Grasset, 2005.
- SPIRE Alexis, « L'asile au guichet. La dépolitisation du droit des étrangers par le travail bureaucratique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4-21, vol. 4, n° 169, p. 2007.
- SPIRE Alexis et WEIDENFELD Katia, « Le tribunal administratif : une affaire d'initiés ? Les inégalités d'accès à la justice et la distribution du capital procédural », *Droit et Société*, 2011, vol. 3, n° 79, pp. 689-713.
- STAR Susan Leigh, « The Ethnography of Infrastructure », *American Behavioral Scientist*, 1999, vol. 43, n° 3, pp. 377-391.
- STAR Susan Leigh et STRAUSS Anselm, « Layers of Silence, Arenas of Voice: The Ecology of Visible and Invisible Work », *Computer Supported Cooperative Work*, 1999, vol. 8, n° 1-2, pp. 9-30.
- STEINER Philippe, *Economy as Matching*, FMSH-Working Paper 129, 2017.
- STEINER Philippe, « Market or Gift-Giving. Economists and the performance of organ commerce », *Journal of Cultural Economy*, 2010, vol. 3, n° 2, pp. 243-249.
- STEINER Philippe, « Le marché selon la sociologie économique », *Revue européenne des sciences sociales*, 2005, vol. 43, n° 132, pp. 31-64.

- STEINISCH Irmgard, *Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel: der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie*, Walter de Gruyter, 1986.
- STEINRÜCKE Margareta, « Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung als ein Kampf um symbolische Gewalt », in *Symbolische Gewalt. Politik, Macht und Staat bei Pierre Bourdieu*, Nomos, 2017, pp. 121-144.
- STILLER (Regierungsrat), « Die Erwerbslosenfürsorge », *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1923, vol. 65, n° 2, pp. 97-132.
- STOLLE Benjamin, *Die Flexibilisierung des Tarifrechts in Deutschland und in Frankreich*, Baden-Baden, Nomos, Mannheimer Schriften zum Unternehmensrecht, n° 23, 2011.
- STRÄTLING Ansgar, *Sachverständiger Rat im Wandel*, Marburg, Metropolis-Verlag, 2001.
- STRAUSS Anselm, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, 1992.
- STREECK Wolfgang et HEINZE Rolf, « Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik », in Jürgen KOCKA et Claus OFFE (dir.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt a. M., Campus Verlag, 2000, pp. 234-264.
- STREECK Wolfgang et THELEN Kathleen, *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford, Oxford University Press, 2005.
- STROOBANTS Marcelle, « Rome et ses chemins : vers un marché du travail imaginaire », *Lettre d'information - Point d'appui Travail Emploi Formation*, 2002, 2/3, pp. 10-15.
- SUPIOT Alain, *Critique du droit du travail*, PUF, Quadrige, 2011.
- SYLVAIN Arnaud, CETTE Gilbert et ASKENAZY Philippe, *Le partage de la valeur ajoutée*, La Découverte, Repères, 2011.
- TAMBARIN Marcel, « Les retraites en Allemagne : une réforme exemplaire ? », *Revue française des affaires sociales*, 2015, vol. 4, pp. 61-81.
- TERSSAC Gilbert de, « Autonomie dans le travail », in *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, Quadrige Dicos Poche, 2012, pp. 47-53.
- TERSSAC Gilbert de, *Autonomie dans le travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1992.
- THÉRET Bruno, « Rhétorique économique et action politique. Le néolibéralisme comme fracture entre la finance et le social », in *L'engagement politique. Déclin ou mutation*, Paris, Presses de la FNSP, 1994, pp. 313-334.
- THEUER Stefan et SOWA Frank, « Im Dreieck der Arbeitsvermittlung. Agenturen für Arbeit zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- oder Prozessorientierung », *der moderne staat – dms. Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, 2014, vol. 7, pp. 215-235.
- THÉVENOT Laurent, « Les investissements de forme », in Laurent THÉVENOT (dir.), *Conventions économiques*, Paris, PUF, 1986, pp. 21-71.
- THÉVENOT Laurent et SALAIS Robert, *Le Travail : marchés, règles, conventions*, Paris, 1986.
- THOEMMES Jens, « La fabrique des normes temporelles du travail », *La nouvelle revue du travail*, 2012, n° 1.
- THOEMMES Jens, *La négociation du temps de travail : une comparaison France-Allemagne*, Paris, LGDJ, 2010.
- THOEMMES Jens, « Négociation et régulation intermédiaire : le cas du mandatement syndical », *Revue française de sociologie*, 2009, vol. 50, n° 4, pp. 817-841.
- THOEMMES Jens, *Vers la fin du temps de travail ?*, PUF, Le Travail Humain, 2000.
- THOMAS William Isaac, *The Child in America: Behavior Problems and Programs*, Forgotten Books.

- THOMPSON Edward, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, La Fabrique, 2004.
- THOMPSON Edward, « Eighteenth-Century English Society. Class Struggle without Class ? », *Social History*, 1978, vol. 3, pp. 133-165.
- THOMPSON Edward, « The moral economy of the English crowd in the eighteenth century », *Past & Present*, 1971, n° 50, pp. 76-136.
- TIFFON Guillaume, *La mise au travail des clients*, Paris, Economica, Economica, 2013.
- TOPALOV Christian, *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France 1880-1914*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1999.
- TOPALOV Christian, *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel, 1994.
- TRAPIER Pierre, BOUSSARD Valérie et MAUGERI Salvatore, « La sociologie des dispositifs de gestion : une sociologie du travail », in *Du politique dans les organisations*, Paris, L'Harmattan, 2003.
- TROOST Axel et WAGNER Alexandra, *Teilzeitarbeit in Deutschland*, Bremen, Progress-Institut für Wirtschaftsforschung, 2002.
- TRUBE Achim et WOHLFAHRT Norbert, « Prämissen und Folgen des Hartz Konzepts », *WSI-Mitteilungen*, 2003, n° 2, pp. 118-123.
- TRUBEK David, « Where the Action Is: Critical Legal Studies and Empiricism », *Stanford Law Review*, 1984, vol. 36, n° 1-2, pp. 575-622.
- TUCHSZIRER Carole, « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les « activités réduites » », *La Revue de l'Ires*, 2000, vol. 2, n° 33, pp. 33-55.
- ULRICH Valérie, *9. Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes*, La Découverte, 2010.
- VASSY Carine, « Travailler à l'hôpital en Europe. Apport des comparaisons internationales à la sociologie des organisations », *Revue française de sociologie*, 1999, vol. 40, n° 2, pp. 325-356.
- VATIN François, *Évaluer et valoriser : une sociologie économique de la mesure*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2011.
- VATIN François, *Le travail et ses valeurs*, Paris, Albin Michel, 2008.
- VEIL Mechthild, « Politiques de l'emploi, administration du chômage, placement des chômeurs : le grand chamboulement », *Chronique internationale de l'IREs*, 2008, n° 115, pp. 39-51.
- VENN Danielle, « Eligibility Criteria for Unemployment Benefits, Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2012, n° 131, OECD Publishing.
- VERICEL Marc, « La loi du 13 février 2008 et la nouvelle réforme de l'organisation du service de l'emploi », *Droit social*, 2008, n° 4, pp. 406-412.
- VERNANT Jean-Pierre, *Mythe et pensée chez les Grecs. Etude de psychologie historique*, Maspero, 1965.
- VEXLIARD Alexandre, *Le clochard*, Paris, Desclée de Brouwer, Bibliothèque neuro-psychiatrique de langue française, 1957.
- VIEBROK Holger, BEHRENS Johann, MORSCHHÄUSER Martina et EBERHARD Zimmermann, « Alles zu seiner Zeit? Ökonomische Aspekte einer Neuverteilung der Arbeitszeit im Lebenszyklus », in *Länger erwerbstätig — aber wie?*, Opladen/Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 1998, pp. 173-212.
- VIET Vincent, « Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main-d'oeuvre », *Travail et emploi*, 2004, n° 98, pp. 77-93.

- VINCENS Jean, « Politiques d'emploi et rationnements du travail », in *France-Allemagne: débats sur l'emploi*, Paris, Syros, 1987.
- VIVÉS Claire, « Justifications et règles d'indemnisation de «l'activité réduite»: le sens de l'assurance chômage en question (1983-2014) », *Revue Française de Socio-Économie*, 2018, vol. 1, n° 20, pp. 61-81.
- VÖLKER Wolfgang, « Aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Auf dem Weg zu mehr Zwang und Existenzdruck », in Heinz-Jürgen DAHME et Norbert WOHLFAHRT (dir.), *Aktivierende Soziale Arbeit. Theorie - Handlungsfelder - Praxis*, Baltmannsweiler, 70-87, p. 2005.
- VOß Günter, « Berufssoziologie », in Harald KERBER et Arnold SCHMIEDER (dir.), *Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen*, Reinbeck, 1994.
- VRANCKEN Didier, « Assister n'est pas assurer. Les enjeux d'une mutation anthropologique au cœur des politiques sociales », *SociologieS [En ligne]*, 2010.
- WALTEMATH Kuno, « Zu den Ursachen des Geburtenrückgangs », *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 1923 1922, vol. 77, n° 4, pp. 559-570.
- WALTERS William, *Unemployment and Government: Genealogies of the Social*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000.
- WANGER Susanne, « Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen », *IAB Forschungsbericht*, 2006, n° 2.
- WATKINS-HAYES Celeste, *The New Welfare Bureaucrats. Entanglements of Race, Class and Policy Reform*, Chicago & London, The University of Chicago Press, 2009.
- WEBER Max, *Sociologie du droit*, PUF, Quadrige, 2013.
- WEBER Max, *La domination*, Paris, La Découverte, Politique & sociétés, 2013.
- WEBER Max, *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Jean-Pierre GROSSEIN (trad.), Paris, Gallimard, 2003.
- WEBER Max, *Rudolf Stammler et le matérialisme historique. Aux origines de la sociologie wébérienne*, Paris, Presses de l'Université Laval, Le Cerf (Passages), 2001.
- WEBER Max, *Économie et société*, Presses Pocket, Agora, 1995, n° 1.
- WEBER Max, *Économie et société*, Presses Pocket, Agora, 1995, n° 2.
- WEIHRICH Margit et DUNKEL Wolfgang, « Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbeziehungen. Ein handlungstheoretischer Zugang », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2003, vol. 55, n° 4, pp. 758-781.
- WEINBACH Christine, « Moralische Personenkategorien als Transformationsmechanismus in politischen Dienstleistungsbeziehungen: Das Beispiel der Jobcenter-Interaktion », *Zeitschrift für Soziologie*, 2014, vol. 43, n° 2, pp. 150-166.
- WEITENSTEINER Hans Kilian, *Karl Flesch. Kommunale Sozialpolitik in Frankfurt am Main*, Frankfurt a. M., Haag u. Herschen, 1976.
- WELLER Jean-Marc, « Le travail administratif, le droit et le principe de proximité », *L'année sociologique*, 2003, vol. 2, n° 53, pp. 431-458.
- WELLER Jean-Marc, *L'État au guichet: sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.
- WELSHMAN John, « The Concept of the "Unemployable" », *Economic History Review*, 2006, vol. 59, n° 3, pp. 578-606.
- WERNER Michael et ZIMMERMANN Bénédicte, « Penser l'histoire croisée: entre empirie et réflexivité », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2003, vol. 58, n° 1, pp. 7-36.

- WILL Pierre-Étienne, « Bourdieu, l'État et l'expérience chinoise », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2014, vol. 1, n° 201-202, pp. 87-97.
- WILL Pierre-Étienne, « Bureaucratie officielle et bureaucratie réelle : sur quelques dilemmes de l'administration impériale à l'époque des Qing », *Etudes chinoises*, 1989, vol. 8, n° 1, pp. 69-142.
- WILLMANN Christophe, *L'identité juridique du chômeur*, Paris, LGDJ, 1998.
- WILLMS Angelika, « Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit im Deutschen Reich », *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1980, Nürnberg, n° 50.
- WINNER Langdon, « Do artifacts have politics? », in *The social shaping of technology: How the refrigerator got its hum*, Open University Press, 1986, pp. 26-37.
- WITTGENSTEIN Ludwig, *Tractatus logico-philosophicus*, NRF, Gallimard, 1993.
- WOLF Julius, *Die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung : Vortrag, gehalten in der Gehe-Stiftung zu Dresden am 12. Oktober 1895 von Julius Wolf*, Dresden, Zahn & Jaensch, Jahrbuch der Gehe-Stiftung zu Dresden, n° 2, 1897.
- WRIGHT Erik Olin, « Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise », *American Journal of Sociology*, 2000, vol. 105, n° 4, pp. 957-1002.
- ZACHERT Ulrich, « Les formes d'emploi. Problèmes et tendances actuelles en Allemagne fédérale », *Travail et emploi*, 1989, vol. 1, n° 39, pp. 42-51.
- ZACHERT Ulrich, « Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses », *Arbeit und Recht*, 1988, vol. 36, n° 5, pp. 129-137.
- ZAJDELA Hélène, « Comment et pour quoi activer les inactifs ? », *Travail et emploi*, 2009, n° 118, pp. 69-76.
- ZENTRUM FÜR EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSZENTRUM GMBH et INSTITUT FÜR ARBEIT UND QUALIFICATION / TNS EMNID, *Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II: Untersuchungsfeld 3: Wirkungs- und Effizienzanalyse. Jahresbericht 2007*, Mannheim, Gelsenkirchen, Bielefeld, 2007.
- ZERUBAVEL Eviatar, *Hidden Rhythms, Schedules and Calendars in Social Life*, Chicago, University of Chicago Press, 1981.
- ZIMMERMANN Bénédicte, « Eléments pour une socio-histoire des catégories de l'action publique », in *Historicités de l'action publique*, PUF, 2003, pp. 241-258.
- ZIMMERMANN Bénédicte, *La constitution du chômage en Allemagne. Entre professions et territoires*, Paris, Éditions de la MSH, 2001.
- ZUNIGO Xavier, *La prise en charge du chômage des jeunes. Ethnographie d'un travail palliatif*, Éditions du Croquant, Champ social, 2013.
- ZUNKEL Friedrich, *Industrie und Staatssozialismus: der Kampf um die Wirtschaftsordnung in Deutschland 1914-1918*, Düsseldorf, Droste, Tübinger Schriften zur Sozial- und Zeitgeschichte, n° 3, 1974.

Annexes

Annexe 1

Notices biographiques et index des conseillers

Les prénoms ont été modifiés pour garantir l'anonymat. Pour cela, nous avons recherché des personnes d'âge identique, dotés du même prénom, pour le remplacer par celui de leurs frères ou sœurs. Faute de connaître assez de personnes pour procéder à l'opération, nous avons mobilisé des collègues et des proches pour identifier des personnes (amis, voisins, connaissances professionnelles...) nous permettant d'opérer cette substitution.

Après chaque notice, nous indiquons les pages où la personne apparaît dans le matériau mobilisé. Certains conseillers n'ont jamais été mis en lien avec les transactions temporelles, et sont absents du travail de thèse.

En opérant le décompte des *verbatim* par type d'identité professionnelle, nous dégagons une distribution dans notre thèse assez fidèle par rapport à leur distribution effective dans l'échantillon. Nous n'avons pas invisibilisé ou surreprésenté trop drastiquement un type de conseillers par rapport à un autre, dans aucune des quatre agences.

Une représentation assez fidèle des *ethos* professionnels

	<i>Jobcenter</i> dans l'échantillon [restitués]	<i>Arbeitsagentur</i> dans l'échantillon [restitués]	Pôle emploi SSD dans l'échantillon [restitués]	Pôle emploi Yvel. dans l'échantillon [restitués]
Ingénieurs de rendement	31 % [26 %]	31 % [35 %]	31 % [38 %]	23 % [20 %]
Managers sociaux	31 % [40 %]	44 % [42 %]	19 % [21 %]	38 % [47 %]
Retranchés	38 % [33 %]	25 % [23 %]	50 % [40 %]	38 % [33 %]

Lecture : en *Jobcenter*, nous avons suivi 31 % de conseillers classés comme ingénieurs de rendement dans notre typologie. Dans les pages de la thèse, nous leur donnons la parole ou les évoquons dans 26% des extraits concernant des conseillers de *Jobcenter* (en excluant les simples évocations de leur prénom dans des listes). Ils sont donc légèrement sous-représentés.

Amira (née en 1985) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranchée. Mère employée de mairie, père ouvrier du bâtiment. Bac +2 en histoire. Entrée à l'ANPE en 2004, et dans cette agence en 2009. Travaille à temps partiel (50 %).258, 257, 290.

Anette (née en 1977) : Allemande, *Arbeitsagentur* de Sarre, ingénieure de rendement. Mère employée de notariat, père ouvrier mécanicien. Titulaire d'un diplôme technique en service médical, elle rompt son apprentissage d'aide-soignante pour se diriger vers l'Office fédéral. Après trois nouvelles années d'apprentissage, elle entre dans une agence sarroise où elle reste quatre ans. Elle exerce ensuite sur la plateforme téléphonique durant trois ans, puis est nommée dans l'agence enquêtée en 2010. Travaille à temps partiel (60 %). 201, 255, 257, 258, 285, 368.

Anna (née en 1970) : Allemande, *Arbeitsagentur* de Sarre, ingénieure de rendement. Mère au foyer, père comptable. Diplômée technique en ingénierie de projets. Entre à l'Office en 1992, comme agent d'accueil en contrat à durée déterminée, et accède à des postes supérieurs progressivement, jusqu'à devenir conseillère-placement en 2001, sur le site de Sarre enquêté.182, 200, 201, 202, 252.

Avetis (née en 1976) : Allemande et Turque, *Jobcenter* de Sarre, retranchée. Mère travailleuse sociale, père électricien. Diplômée technique en pédagogie. Elle exerce tout d'abord comme intervenante auprès des enfants en école municipale et en hôpital (1998-2004), avant de s'orienter vers le *Jobcenter* dès sa création en 2005. 183, 238, 390.

Barbara (née en 1970) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, retranchée. Mère vendeuse en commerce de détail, père artisan ébéniste. Diplômée d'école technique en placement et en administration. Elle entre à l'Office fédéral dès l'obtention du diplôme (1993), déjà en Sarre, et opte pour un passage en *Jobcenter* dès leur création en 2003, accédant au site enquêté. Travaille à temps partiel (55 %).257, 259, 269, 414.

Camila (née en 1971) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, manageuse sociale. Mère et père tous deux employés dans l'industrie textile. Elle suit le même chemin, mais au service approvisionnement d'une entreprise de textile (1994-2007). Elle entre ensuite à l'ANPE, déjà dans cette même agence, un an avant la fusion avec l'Assedic. Syndiquée à l'UNSA.244, 300.

Capucine (née en 1977) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, manageuse sociale. Mère sophrologue, père promoteur immobilier. Bac +3 en ressources humaines. Exerce 7 ans dans des banques et assurances. Entre à l'ANPE en 2004, et dans cette agence en 2011. Travaille à temps partiel (65 %).257, 415.

Charlotte (née en 1976) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, retranchée. Mère au foyer, père directeur technique d'un centre de gestion comptable. Bac +4 en histoire. Après avoir travaillé en centre de gestion comptable, elle entre à l'ANPE en 2003, puis est affectée à cette agence en 2011.210, 272, 283, 353.

Christina (née en 1966) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, ingénieure de rendement. Mère au foyer, père policier. Diplômée technique en commerce. Après une première partie de carrière dans une entreprise de jardinage (1988-1992), elle est embauchée en office municipal d'aide sociale (1992-2005). Elle rejoint le *Jobcenter* à la fusion des régimes d'assistance par les lois Hartz de 2005. 248, 269, 270, 299.

Claude (né en 1975) : Français, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranché. Mère au foyer, père agent immobilier. Bac +2 en gestion. Travaille dans la rénovation immobilière -1996-1999), puis dans un office HLM (2000-2001), avant de passer le concours de l'ANPE et d'y entrer en 2002. Il exerce dans le Loiret, puis déménage en Seine-Saint-Denis pour suivre sa conjointe et entre dans cette agence. non lié aux transactions temporelles, pas d'entretien cité.

Claudia (née en 1969) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, manageuse sociale. Mère aide en pharmacie, père technicien d'arpentage. Diplômée technique en travail social. Elle travaille dans un premier temps au *Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband* (association d'assistance sociale, 1992-1999), puis à la Croix-Rouge allemande (2000-2005). Elle rejoint le *Jobcenter* lors de sa création en 2005, directement dans l'agence étudiée..... 241, 248, 284, 412, 416.

Daniela (née en 1972) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranchée. Elle n'a pas souhaité communiquer pas la profession des parents. BTS comptabilité. Elle a exercé dans le secteur bancaire (1993-1998), puis s'est redirigée vers les Assédics, où elle a vécu la fusion avec l'ANPE. Affectée à cette agence en 2011.....190.

Dieter (né en 1970) : *Jobcenter* de Sarre, retranché. Diplôme technique de gestion. Mère ouvrière du textile, père inspecteur des douanes. Après avoir rejoint une entreprise de prestation pour le développement personnel des salariés (1994-2009), il démissionne face aux difficultés économiques et rejoint le *Jobcenter* en 2010, dans l'agence d'enquête..... 208, 208, 293, 306.

Else (née en 1962) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, manageuse sociale. Mère vendeuse en boucherie, père ouvrier du bâtiment. Diplôme universitaire en pédagogie (3 ans). Travaille initialement auprès d'enfants traumatisés par des accidents de la route, pour un prestataire de la Sécurité sociale (1985-1995), puis auprès des cellules d'intervention psychologiques pour accidentés (1996-2005). Entre en *Jobcenter* dès la création, en lisant une petite annonce dans la revue professionnelle de son syndicat précédent. Syndiquée à Vbba..... 252, 301, 304, 409.

Fabian (né en 1977) : Allemand, *Jobcenter* de Sarre, manageur social. Mère libraire, père responsable du département sarrois d'une entreprise pétrolière. Diplôme universitaire d'histoire (3 ans). Il entre dans l'entreprise publique allemande de télécommunications, à l'occasion d'une campagne de recrutement. Lassé de son métier, il profite des appels à mutation au moment de la constitution des *Jobcenter* en 2005, et obtient sa mutation vers ce nouvel organisme. Après une année en Rhénanie-Palatinat, il entre dans l'agence étudiée 206, 303, 319, 320.

Fatima (née en 1988) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranchée. Mère responsable administrative, père comptable. BTS assistant-manager communication. Après un an de recherche d'emploi, elle exerce trois ans dans une entreprise de communication institutionnelle, puis rejoint Pôle emploi en 2011 dans cette même agence..... 210, 318, 377, 397, 398.

Flore (née en 1952) : Française agence Pôle emploi des Yvelines, retranchée. Mère au foyer, père fonctionnaire dans la défense. Bac +2 en économie. Après quatre ans aux ressources humaines d'une entreprise d'équipement, elle entre à l'ANPE en 1977, et dans cette agence en 2006. Travaille à temps partiel (70 %)..... 257, 259, 376.

Florian (né en 1969) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, retranché. Profession des parents inconnue (« employés »). Diplôme technique en comptabilité. Il entre après ses études à la Banque fédérale (1993), comme agent d'accueil. Il la quitte en 1998 pour entrer dans un Office de placement berlinois, et déménage dans la Sarre en 2005, arrivant du coup dans une *Arbeitsagentur* au lieu d'un Office..... 172, 192, 258.

Franka (née en 1977) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, manageuse sociale. Mère au foyer, père artisan en verrerie. Diplôme universitaire en germanistique (4 ans). Entre à l'office municipal d'une ville voisine pour le secours aux personnes sans domicile fixe, puis rejoint le *Jobcenter* étudié à sa création en 2005, au niveau des guichets d'accueil, et après deux ans comme conseillère..... *non liée aux transactions temporelles, pas d'entretien cité.*

Franz (né en 1970) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, manager social. Mère au foyer, père mécanicien qualifié. Diplômé technique en administration (3 ans). D'abord agent des postes, il se réoriente dès 1994 vers l'Office fédéral du placement, et vit les différentes transformations dans le *Land* voisin de Rhénanie-Palatinat. Il déménage en Sarre pour suivre son épouse, comptable, et obtient un poste dans cette agence en 2003. Francophone, il s'occupe des travailleurs transfrontaliers un jour par semaine, avec un correspondant de Pôle emploi à Forbach. Syndiqué à Ver.di..... 172, 187, 193, 204, 208, 286, 379, 411.

Gerhard (né en 1969) : Allemand, *Jobcenter* de Sarre, ingénieur de rendement. Mère secrétaire, père installateur en gaz. Diplôme technique de communication (deux ans). Il travaille aux ressources humaines, puis au service marketing d'un groupe d'hôtellerie-restauration, pour ses filiales sarroises (1990-2008). Durant la crise économique de 2008, il se présente aux recrutements du *Jobcenter* étudié, et quitte ainsi son emploi précédent peu de temps avant une vague de licenciements..... 264, 347, 412.

Grete (née en 1977) : Allemande et Belge, *Jobcenter* de Sarre, ingénieure de rendement. Mère au foyer, père médecin. Diplôme universitaire en biologie (3 ans). Elle travaille dans un laboratoire pharmaceutique comme assistante d'ingénierie (1999-2008), puis rejoint le *Jobcenter* étudié lorsque les perspectives de carrière lui apparaissent bouchées par la crise économique. Syndiquée à Vbba..... 312, 378.

Günther (né en 1959) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, manager social. Mère couturière, père chef de gare. Titulaire d'un diplôme universitaire en sciences administratives (4 ans). Employé en comptabilité dans l'entreprise publique ferroviaire, il la quitte à sa privatisation en 1994 et se dirige vers l'Office fédéral du travail. D'abord conseiller dans un office du Palatinat, il y vit le passage à l'Agence fédérale. Suite à un déménagement, il arrive dans l'agence sarroise étudiée en 2010..... 204, 311, 346, 361, 411.

Hazal (née en 1981) : Allemande et Turque, *Jobcenter* de Sarre, retranscrite. Mère comptable, père militaire. Diplôme universitaire de psychologie sociale (3 ans). Elle entre une fois diplômée au service social municipal, au département de protection des sans domicile fixe (2002-2005). Elle rejoint le *Jobcenter* lors du rattachement de l'assistance municipale à la nouvelle institution..... 192, 212, 267, 304.

Heike (née en 1957) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, manageuse sociale. Diplôme technique en pédagogie. Elle travaille d'abord dans l'accompagnement social au sein d'associations protestantes (1979-1990), puis ouvre un magasin de vente de meubles d'occasion (1991-2008). Au moment de la crise économique, elle fait faillite. Après un an de chômage, elle rejoint l'*Arbeitsagentur* en 2009, dans l'agence investiguée. Responsable d'équipe..... 206, 253, 371.

Henrik (né en 1983) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, manager social. Master en sociologie (5 ans). Mère dessinatrice technique, père infirmier. Entre à l'*Arbeitsagentur* dès la fin des études, d'abord affecté à une agence de Rhénanie-Palatinat, puis ensuite à celle-ci. Dirige l'équipe de « conseil à l'intégration » pour les publics en rupture ou en exclusion. Syndiqué à Ver.di..... 371, 457.

Jan (né en 1977) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, ingénieur de rendement. Diplôme technique en bureautique (2 ans). Mère au foyer, père chauffeur routier. Il travaille quelques années dans une entreprise de logiciels de traitement de texte et de données (1998-2004), puis postule à l'*Arbeitsagentur*, à laquelle il accède après un échec, directement dans l'agence étudiée..... 365, 380.

Jennifer (née en 1983) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranchée. Mère femme de ménage, père plombier. Bac +2 d'économie et gestion. Initialement agent immobilier (2004-2013), les premières années à Paris puis en Seine-Saint-Denis, elle entre à Pôle emploi en 2013, dans l'agence enquêtée. Syndiquée à l'UNSA..... 183, 211, 320, 321.

Jessica (née en 1977) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, manageuse sociale. Mère responsable qualité, père artisan. Bac +5 en ressources humaines. Une fois diplômée, elle entre directement à l'ANPE en 2003 (cinq ans dans la région marseillaise, avant de déménager en Seine-Saint-Denis), puis dans cette agence en 2010. Syndiquée à la CFDT..... 188, 189, 272, 276, 405.

Joachim (né en 1981) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, manager social. Mère comptable, père chimiste. Diplôme universitaire d'accompagnement (4 ans), obtenu en parallèle d'un emploi à mi-temps dans une association de lutte contre l'exclusion. À la sortie (2003), il entre directement à l'Office de placement, qui est scindé deux ans plus tard entre *Arbeitsagentur* et *Jobcenter*..... 205, 409.

Joanna (née en 1974) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, retranchée. Mère auxiliaire de vie, père maçon. Bac +3 ressources humaines. Travaille dans une entreprise d'hydrocarbures (1996-2001), puis dans une administration municipale (2002-2005), avant de postuler aux Assédics. Elle y exerce deux ans dans une antenne de Seine-et-Marne, où elle vit la fusion avec l'ANPE, puis rejoint en 2013 l'agence de Seine-Saint-Denis. Syndiquée à la CFDT..... 213, 413.

Jonas (né en 1978) : Français, agence Pôle emploi des Yvelines, ingénieur de rendement. Mère cadre bancaire, père facteur. BTS action commerciale. Travaille dans des associations sportives, puis un magasin d'équipements sportifs, avant de postuler à l'ANPE en 2003. Il entre tout d'abord dans une autre agence du département (2003-2007), puis dans l'agence étudiée au moment de la fusion avec les Assédics..... 196, 246, 315, 415.

Julia (née en 1975) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, retranchée. Mère secrétaire, père maître-nageur. Diplôme en alternance dans la communication d'entreprise (2 ans). Exerce dans une grande surface sarroise (1997-2007), avant de postuler en *Jobcenter*, suite à des contraintes horaires trop importantes dans son emploi de communicante. Elle intègre d'abord une autre agence du *Land* pendant 3 ans, au niveau de l'accueil puis de la zone d'entrée. Elle demande ensuite l'affectation dans l'agence étudiée en 2010, suite à son divorce..... 265.

Kerstin (née en 1974) : Allemande, *Arbeitsagentur* de Sarre, retranchée. Mère vendeuse en chaussures, père fonctionnaire des postes. Diplôme universitaire en droit (3 ans). Après un premier poste au cabinet juridique d'une entreprise de grande distribution (1997-2005), elle devient conseillère en *Arbeitsagentur*. Elle exerce dans une première agence sarroise (2006-2012) avant d'accéder à celle sur laquelle nous enquêtons. Travaille à temps partiel (75 %)...... 257, 259, 286, 314.

Kévin (né en 1989) : Français, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, ingénieur de rendement. Mère éboueuse, père employé de cinéma. BTS force de vente. Échoue une première fois à entrer à Pôle emploi en 2009, travaille un an dans un magasin de primeurs, puis parvient à être recruté à Pôle emploi en 2010, dans la même agence..... 51, 172, 315.

Loriane (née en 1964) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, manageuse sociale. Ne communique pas la profession des parents. Bac +3 commerce. Entre dans une entreprise de pneumatiques (1986), puis reprend en parallèle des études comme assistante sociale (1987-1990). Elle rejoint la protection de l'enfance, puis entre à l'ANPE en 1997. Elle y co-anime deux ans la section CNT. Elle exerce d'abord dans les Yvelines, puis dans le sud de Paris, avant d'être détachée en mission locale en Seine-Saint-Denis, puis d'être nommée dans l'agence enquêtée. Responsable d'équipe, elle a

conservé longtemps son statut public après la fusion, refusant de basculer en droit privé. Elle quitte l'Île-de-France pour la Bretagne en 2017..... 205, 208, 253, 275, 322.

Mariva (née en 1986) : Allemande, *Arbeitsagentur* de Sarre, manageuse sociale. Mère secrétaire d'industrie minière, père directeur d'équipe en mairie. Diplôme d'accompagnement en alternance (3 ans), auprès d'un Office de placement, devenu quelques mois plus tard une *Arbeitsagentur* (2005-2008). Une fois l'alternance accomplie, l'Office où elle exerçait est dissous au profit d'une réorganisation territoriale, et elle choisit un poste dans l'agence investiguée..... 245, 318.

Marjorie (née en 1965) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, ingénieure de rendement. Mère secrétaire, père chef de rayon en grande surface. BTS en secrétariat de direction. Sa première partie de carrière se déroule en hôpital, comme secrétaire de direction. Elle décide de préparer le concours de l'ANPE en 2001, et l'obtient l'année suivante. Affectée à une autre agence dionysienne, elle arrive dans celle-ci en 2012. Au moment de la fusion, elle est volontaire pour les programmes d'acquisition de la double compétence..... 190.

Martin (né en 1974) : Français, agence Pôle emploi des Yvelines, manager social. Mère infirmière, père libraire. Bac +3 lettres modernes. Obtient le CAPES en 1997, et exerce dans des collèges dionysiens jusqu'en 2005, où il saisit une occasion d'enseigner en lycée français à l'étranger. À son retour, en 2009, il préfère candidater à Pôle emploi que de revenir dans l'éducation nationale, et entre ainsi dans l'agence étudiée. Syndiqué à FO..... 238, 316.

Mathias (né en 1963) : Français, agence Pôle emploi des Yvelines, ingénieur de rendement. Mère professeur de français, père architecte d'intérieur. Bac +5 en géophysique. Coach professionnel depuis 1986 au sein de différentes structures sportives (football, basketball, yoga). Il entre à Pôle emploi quelques mois avant le début de l'enquête suite à plusieurs licenciements successifs..... 183.

Maude (née en 1954) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, manageuse sociale. Mère au foyer, père garagiste. Bac +2 en économie. Travaille aux ressources humaines d'un grand groupe bancaire de 1975 à 1978, où un de ses collègues l'avertit d'une ouverture de poste à l'Assédic, et appuie sa candidature. Elle débute sa carrière dans une antenne du nord de Paris (1979-1992), puis de la Seine-Saint-Denis (1993-2010), avant d'obtenir sa mutation dans l'agence enquêtée..... 188, 191, 302, 364.

Maxence (né en 1974) : Français, agence Pôle emploi des Yvelines, retransché. Mère institutrice, père professeur d'anglais. Bac +4 en anglais. Employé dans la communication (1997-2003), enseignant d'anglais en école privée (2004-2011), entré à Pôle emploi en 2012, directement dans cette agence. A démissionné depuis l'enquête, en 2016. Travaillait à temps partiel (80 %)...... 209, 212, 257, 301.

Mehdi (né en 1975) : Français, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, manager social. Mère fleuriste, père vendeur de textile. Bac +3 anglais et espagnol. Il travaille pendant trois ans comme traducteur auprès du ministère de la justice. Il tente et obtient le concours ANPE en 1999. Il est nommé dans une agence normande, où il réside alors, et déménage en Seine-Saint-Denis en 2005, où il obtient son poste actuel dans l'agence étudiée..... 258.

Melvin (né en 1976) : Français, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, ingénieur de rendement. Mère infirmière, père concessionnaire automobile. Bac +3 droit. Il entre à l'ANPE en 2000, nommé dans une agence dionysienne. Il change une première fois d'agence en 2004, puis une seconde fois en 2007, toujours dans le même département. Il arrive finalement dans l'agence étudiée en 2010. Responsable d'équipe..... 199, 202, 275, 299.

Michael (né en 1975) : Allemand, *Jobcenter* de Sarre, ingénieur de rendement. Mère infirmière, père conducteur en chantiers. Diplôme d'aide médical en apprentissage (2 ans). Il reste dans l'hôpital

public où son alternance est effectuée, et exerce longtemps au sein de plusieurs services (1983-2011). L'absence de perspectives ressentie le conduit à postuler d'abord dans une crèche, où il occupe un CDD pendant deux ans, sans obtenir de contrat pérenne. Il se tourne alors vers le *Jobcenter* étudié, où la direction retient sa candidature en 2013..... 199, 287, 358.

Nada (née en 1984) : Française et Marocaine, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, ingénieure de rendement. Mère au foyer, père ingénieur de recherches. Bac +3 ressources humaines. Entre en 2005 à l'ANPE, dans une autre agence du département, puis dans l'agence enquêtée..... 246, 269, 391.

Nassima (née en 1981) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, manageuse sociale. Mère au foyer, père employé du Trésor public. Bac +4 en psychologie. Travaille comme psychologue clinicienne infantile (2002-2009), puis entre à Pôle emploi, dans la même agence. Syndiquée à la CGT..... 205, 207, 272, 289.

Rocco (né en 1957) : Allemand et Italien, *Arbeitsagentur* de Sarre, ingénieur de rendement. Mère agent d'entretien, père chauffeur routier. Diplôme en alternance dans l'électronique (2 ans). Entre à l'armée fédérale allemande (1976-1985), puis travaille auprès de cinq différents glaciers de Sarre, où des membres de sa famille sont déjà embauchés. En 2008, lors de la crise économique, il candidate à un emploi de conseiller dans la zone d'accueil du site étudié..... 249.

Ruth (née en 1966) : Allemande, *Jobcenter* de Sarre, manageuse sociale. Mère enseignante en Gymnasium, père médecin scolaire. Diplôme universitaire de théologie catholique et de gestion (5 ans). Elle travaille alors chez Caritas, l'association religieuse d'assistance sociale en délégation publique, où elle s'élève du secrétariat jusqu'à la direction d'une antenne de ville. Suite à des conflits professionnels, elle démissionne et postule au *Jobcenter* en 2008. Elle entre du même coup dans l'agence étudiée..... 300.

Sabine (née en 1956) : Allemande, *Arbeitsagentur* de Sarre, retranschée. Mère au foyer, père jardinier. Accomplit un diplôme en alternance dans la représentation commerciale (3 ans). Après une première partie de carrière dans le démarchage à domicile (1975-1995), elle entre à l'Office fédéral (à Hambourg) où elle reprend un statut d'apprentissage. Elle exerce d'abord en zone d'accueil pendant onze ans, entrecoupés d'un déménagement vers la Sarre, puis obtient un poste de conseillère en placement dans l'agence étudiée..... 171, 183, 209, 254, 288.

Sakina (née en 1978) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranschée. Mère assistante maternelle, père comptable. BTS assistante de gestion, mention PME/PMI. Exerce dix ans dans un cabinet de comptabilité à destination des petites industries. Entre à l'ANPE en 2008, pour une formation d'un an dans une agence du Val-de-Marne, avant d'être affectée à celle-ci. Travaille à temps partiel (70 %)..... 210, 257, 264.

Samantha (née en 1980) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, ingénieure de rendement. Mère employée d'un opticien, père policier. Bac +2 en droit. Elle enchaîne des stages en cabinet d'avocat (2002-2004), puis travaille en préfecture dionysienne (2005-2007), avant d'entrer à Pôle emploi au moment de la fusion, en 2008, obtenant un poste dans l'agence enquêtée..... 270, 305.

Séverine (née en 1972) : Française, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranschée. Mère agente de restauration collective, père militaire de carrière. BTS secrétariat. Elle exerce en secrétariat dans une entreprise d'assurance (1992-1994), de logistique (1995-1997), d'agro-alimentaire (1998-2002), puis entre aux Assédics en 2003. Elle change une première fois d'antenne au sein de la Seine-Saint-Denis en 2006, puis est nommée dans l'agence enquêtée en pleine fusion avec l'ANPE, en 2009.....213, 247, 266, 271.

Stéphanie (née en 1989) : Française, agence Pôle emploi des Yvelines, retranchée. Mère caissière, père chauffeur routier. BTS force de vente. Elle travaille en CDD, à l'accueil exclusivement. Elle obtient un CDI six mois après la fin de l'enquête.....183.

Thomas (né en 1982) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, retranché. Mère vendeuse dans un magasin de vêtements, père instituteur. Master en sciences politiques (5 ans). Sa propre conseillère de *Jobcenter* lui suggère de postuler, et il obtient un poste. Francophone, il remplace régulièrement Franz à la cellule transfrontalière. Un an après l'étude, il quitte l'organisme pour rejoindre une association humanitaire..... *non lié aux transactions temporelles, pas d'entretien cité.*

Till (né en 1963) : Allemand, *Arbeitsagentur* de Sarre, ingénieur de rendement. Mère poissonnière, père restaurateur. Diplômé technique en électronique (2 ans), suivi d'un apprentissage de deux ans. La crise de 1980 lui ferme les perspectives prévues, et après un an de chômage, il accepte d'entre à l'Office social. Il se spécialise dans les jeunes exclus. Après un accident qui l'hospitalise six mois, il passe du côté *Arbeitsagentur*, dans le service moins de 25 ans.....211, 212.

Titouan (né en 1978) : Français, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, retranché. Mère enseignante en mathématiques, père ingénieur. BTS commercial. Travaille dans des entreprises de rénovation urbaine entre 1998 et 2004, puis réussit le concours de l'ANPE et est affecté dans cette même agence. Syndiqué à l'UNSA.....277, 354.

Umara (née en 1959) : Française et Sri-Lankaise, agence Pôle emploi de Seine-Saint-Denis, ingénieure de rendement. Mère employée de restauration, père aide-soignant. Bac +3 langues et civilisation orientales. Après 4 années au secrétariat de la chambre de commerce et de l'industrie, elle entre comme agent d'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) en Seine-et-Marne (1985-1992) puis en Seine-Saint-Denis (1993-2002). Elle passe ensuite le concours de l'ANPE, et entre dans une agence de ce dernier département (2002), déjà dans l'agence enquêtée, où elle se spécialise dans l'accompagnement des chômeurs handicapés.....182, 199, 200, 290, 305.

Annexe 2

Liste des entretiens avec les conseillers

Nom (anonymisé)	Organisme	Site	Pays	Date, lieu, durée des entretiens administrés
Amira	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	06/05/14, dans un café, ± 1h30
Claude	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	Pas d'entretien
Daniela	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	08/09/14, au travail, ± 1h30
Fatima	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	29/04/14, au travail, ± 1h30
Jennifer	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	07/08/14, dans un café, ± 1h
Kévin	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	Pas d'entretien
Loriane	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	24/11/14, au domicile, ± 2h30,
Marjorie	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	04/09/14, dans un café, ± 2h
Mehdi	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	Pas d'entretien
Melvin	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	25/03/14, dans un café, ± 2h
Nada	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	08/10/14, dans un café, ± 1h
Nassima	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	13/05/15, dans un café, ± 1h30
Sakina	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	18/09/14, dans un café, ± 2h
Séverine	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	03/09/14, dans café, ± 2h
Titouan	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	Pas d'entretien
Umara	Pôle emploi	Seine-Saint-Denis	France	25/08/14, au travail, ± 2h30
Camila	Pôle emploi	Yvelines	France	06/05/14, au domicile, ± 2h30
Capucine	Pôle emploi	Yvelines	France	Pas d'entretien
Charlotte	Pôle emploi	Yvelines	France	10/03/14, au travail, ± 1h30
Flore	Pôle emploi	Yvelines	France	12/09/14, dans un café, ± 1h30
Jessica	Pôle emploi	Yvelines	France	15/09/14, au travail, ± 1h
Joanna	Pôle emploi	Yvelines	France	07/07/2017, au travail, ± 2h
Jonas	Pôle emploi	Yvelines	France	08/09/14, dans un café, ± 1h
Martin	Pôle emploi	Yvelines	France	26/09/14, dans un café, ± 2h
Mathias	Pôle emploi	Yvelines	France	Pas d'entretien
Maude	Pôle emploi	Yvelines	France	03/09/14, au domicile, ± 2h30
Maxence	Pôle emploi	Yvelines	France	24/02/14, dans un café, ± 2h
Samantha	Pôle emploi	Yvelines	France	13/05/14, au travail, ± 1h
Stéphanie	Pôle emploi	Yvelines	France	Pas d'entretien
Anette	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	25/11/15, dans un café, ± 2h

Anna	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	05/12/15, dans un café, ± 2h
Claudia	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Florian	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Franz	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	10 et 12/12/15, dans un café, ± 3h
Günther	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	12/11/15, au travail, ± 2h
Heike	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	07/12/15, dans un café, ± 3h
Henrik	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	12/11/15, au travail, ± 1h30
Jan	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Joachim	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	12/11/15, dans un café, ± 1h
Kerstin	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	14/01/16, dans un café, ± 2h
Mariva	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	22/12/15, au travail, ± 1h30
Rocco	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Sabine	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	13/11/15, au travail, ± 2h
Thomas	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Till	<i>Arbeitsagentur</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Avetis	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Barbara	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	21/12/15, dans un café, ± 1h30
Christina	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	21/12/15, au travail, ± 2h
Dieter	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	03/12/15, au travail, ± 1h30
Else	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	11/12/15, au travail, ± 1h30
Fabian	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	17/12/15, au travail, ± 1h
Franka	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Gerhard	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	19/11/15, dans un café, ± 2h
Grete	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	20/12/15, dans un café, ± 2h30
Hazal	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	07/12/15, dans un café, ± 1h30
Julia	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien
Michael	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	03/12/15, au domicile, ± 1h30
Ruth	<i>Jobcenter</i>	Sarre	Allemagne	Pas d'entretien

Annexe 3

Organisation spatiale des agences

À partir du journal de bord tenu au cours de chaque immersion, nous pouvons détailler la prise en charge concrète des individus, et l'organisation de l'espace d'accueil ou d'accompagnement. Pour cela, nous décrivons le circuit que suit chaque chômeur, selon le type de demande qu'il porte.

Pôle emploi, Seine-Saint-Denis

Cette agence est accessible de plain-pied, située dans les anciens locaux de l'ANPE. Positionnée face à un arrêt de bus mais loin du centre-ville, elle voit les publics arriver par vagues, au rythme des transports collectifs. Dans le hall d'accueil, les murs sont recouverts d'affiches. Elles font référence à des événements, comme des forums de l'emploi ou à des formations dont les places sont vacantes, notamment dans les métiers dits « à tension ». Derrière le guichet, une table est recouverte de prospectus. Certains d'entre eux portent la marque de Pôle emploi et concernent les modalités de recherche ou les règles d'indemnisation. D'autres sont placés là par la direction, suivant les problématiques du moment, et évoquent les dispositifs d'insertion, les numéros verts spécifiques pour alcoolisme ou violences conjugales, le dépistage du VIH, les services municipaux d'accompagnement social ou le lien entre Pôle emploi et les aides comme le revenu de solidarité active. Parfois, des employeurs y laissent les coordonnées d'une offre. Plus rarement, une association d'aide aux chômeurs pose un fascicule présentant ses activités. Enfin, six postes informatiques sont disponibles pour des connexions à l'espace personnel Pôle emploi ou pour l'utilisation des logiciels de recherche d'emploi. Un ou deux d'entre eux sont presque toujours utilisés, mais la demande excède rarement l'offre. La durée d'utilisation est assez courte, généralement une dizaine de minutes. Le public y effectue surtout des vérifications administratives ou des points sur l'indemnisation. Un peu plus loin, un téléphone mural est fixé à une colonne. Sa position permet à la salle d'entendre toute la conversation tenue.

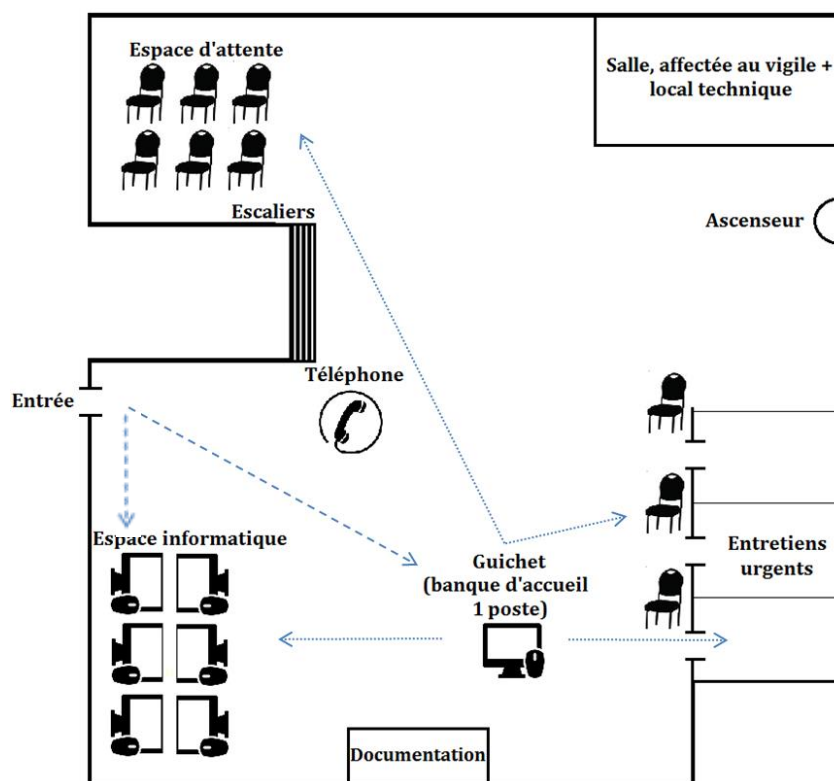
Le guichet est composé d'un poste. Un fauteuil est placé derrière le guichet, mais il est rarement utilisé. Les conseillers n'apprécient pas que les usagers les regardent de haut et les obligent à lever la tête. De plus, le conseiller doit régulièrement se déplacer, atteindre l'imprimante en bas du poste, manipuler les tiroirs remplis de documents déposés et à transférer au service de gestion des droits, bouger l'écran d'ordinateur pour montrer une information à l'utilisateur, solliciter le bureau d'entretiens urgents. Tout problème dépassant ses capacités est transféré à ce bureau.

Les quatre-cinquièmes des personnes voient leur problème traité immédiatement au guichet, mais certaines sont éligibles à un rendez-vous impromptu ou viennent suite à une convocation. Ils rejoignent alors la salle d'attente, située à l'autre bout du rez-de-chaussée et placée dans un renforcement. Elle est séparée de la queue à la fois par la distance qui les sépare, mais aussi par son positionnement, qui la rend invisible et empêche les usagers d'observer la salle centrale. Tout rendez-vous impose de passer aux étages supérieurs. L'utilisateur attend que le conseiller vienne le chercher dans l'espace d'attente, direction le premier étage pour les entretiens d'inscription ou le second étage pour les entretiens de suivi. Les conseillers changent de bureaux environ chaque semaine, d'où l'absence de personnalisation des bureaux par les conseillers.

Les bureaux sont séparés par une cloison de plexiglas qui s'arrête à un mètre du mur, laissant un couloir de circulation à l'arrière. La paroi est transparente, mais recouverte de carrés blancs opaques, qui limitent la visibilité. Chaque propos est audible depuis les bureaux voisins. Cela renforce le contrôle des usagers, limitant leur volume sonore en cas de contestation, via les interventions de conseillers voisins (« *tout se passe bien ?* »), et permettant aux conseillers de parler eux-mêmes fort, de façon à exposer la situation de l'utilisateur récalcitrant (« *vous n'avez pas déclaré vos heures de travail correctement* »). Cette porosité sonore constitue le ferment de multiples histoires qu'échangent les conseillers, lorsqu'ils partagent les meilleures réparties ou les situations les plus absurdes auxquelles ils sont confrontés.

Le conseiller et l'utilisateur sont assis autour d'un bureau équipé informatiquement. Les conseillers disposent de fauteuils à roues, plus confortables que les chaises réservées aux usagers. En fin d'entretien, le conseiller raccompagne l'utilisateur jusqu'à l'ascenseur et le laisse retourner seul au rez-de-chaussée et quitter l'établissement. La dichotomie entre base avant (espace où le public est accepté) et base arrière (les coulisses du travail) est orchestrée de manière horizontale : aux deux premiers étages, certains espaces sont dédiés à l'interaction avec les demandeurs d'emploi, mais d'autres sont réservés aux activités de « base arrière ».

Pôle emploi, site de Seine-Saint-Denis, rez-de-chaussée



Les flèches composées de tirets indiquent les mouvements initiaux possibles en cas d'arrivée dans l'agence. Les flèches composées de points indiquent les mouvements vers des espaces dont l'accès se négocie auprès des agents.

Pôle emploi, Yvelines

L'agence est située à quelques pas de la station ferroviaire. Depuis la fusion entre ANPE et Assedic, elle a déménagé dans un nouvel immeuble qui n'est pas indiqué par les panneaux municipaux, lesquels renvoient à une agence ANPE désormais fermée. Le rez-de-chaussée n'est composé que d'un hall donnant sur des escaliers et un ascenseur. Les identités des personnes qui y circulent sont multiples : demandeurs d'emploi en route vers Pôle emploi ou sur le chemin du retour au domicile ou de départ au travail, personnes qui hésitent entre les différents organismes du service public d'emploi et questionnent au hasard, lorsqu'ils doutent d'être à l'AFPA ou à la mission locale, conseillers de Pôle emploi qui enlèvent leur badge pour fumer tranquillement ou déguster un sandwich le midi. La population de demandeurs d'emploi se divise ici en deux catégories. La plupart des primo-arrivants prennent l'escalier, n'ayant généralement pour indication que le premier étage, et hésitants devant un ascenseur qui n'assortit pas les numéros d'étage d'informations plus précises. Les habitués ou les initiés se dirigent résolument vers l'ascenseur, qui les mène au premier étage vers le guichet. Un code est installé en-dehors des horaires de réception, en plus de la porte fermée de l'intérieur.

L'arrivée au premier niveau mène directement devant les guichets. Trois postes sont prévus au guichet, équipés en ordinateurs. Ils ne sont pas toujours occupés, le nombre de conseillers affectés à cette tâche variant avec le flux de demandeurs d'emploi prévu ou constaté. Ce flux est moins irrégulier qu'à l'agence de Seine-Saint-Denis. Il est ainsi rare que les conseillers soient délivrés de toute sollicitation en l'absence de demandeurs d'emploi. Mais les moments d'engorgement massif, où la queue atteint la porte, voire où des gens attendent à l'extérieur, ne se produisent jamais. La présence de trois guichets permet de gérer les fortes affluences, tandis que la localisation en centre-ville et la proximité de plusieurs modes de transport en commun (RER, SNCF et bus) contribuent à lisser les fréquences d'arrivée.

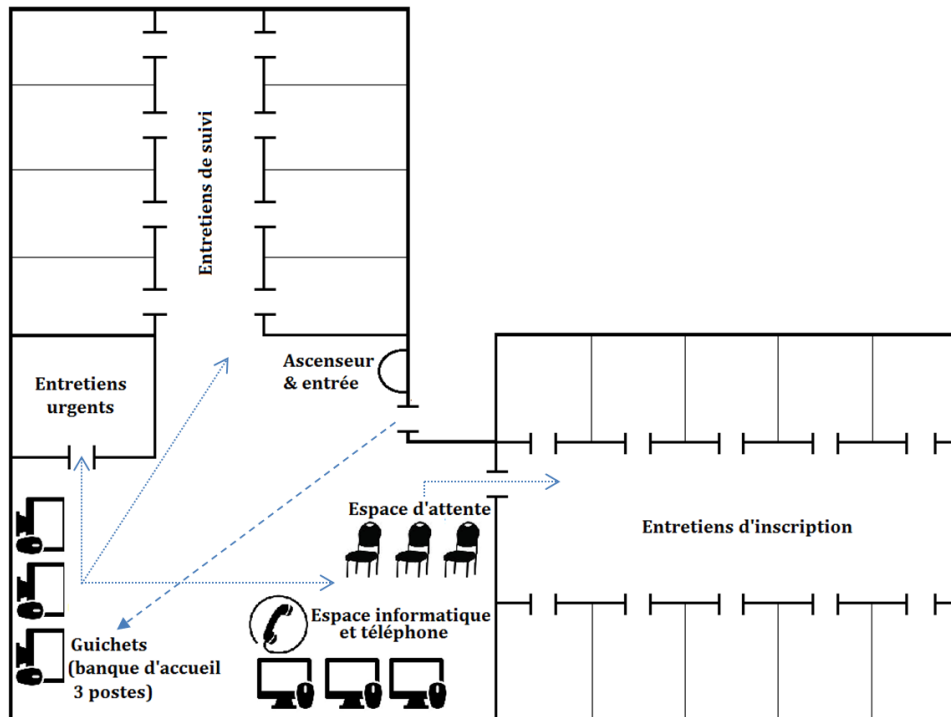
Les prospectus, tracts et affiches sont regroupés au niveau des postes informatiques à disposition des demandeurs d'emploi. L'aide sociale y apparaît moins, les formations prennent en revanche plus de place qu'en Seine-Saint-Denis. Rares sont les documents qui ne proviennent pas directement de Pôle emploi. Ils se résument à des offres de cours de langue ou à des dépistages de maladies sexuellement transmissibles. La moitié des postes semblent occupés en permanence. Des personnes peuvent y rester pendant une heure, ce qui témoigne de recherches d'emploi approfondies au moyen du logiciel. Comme en Seine-Saint-Denis, l'écran des ordinateurs est visible, et le téléphone est situé dans un coin de la pièce, ce qui empêche l'isolation sonore des usagers.

Les trois guichets sont souvent occupés suivant une certaine division du travail entre conseillers spécialisés en indemnisation et conseillers spécialisés en placement. Leurs postes ne font l'objet d'aucune séparation. Ils sont positionnés sur un seul meuble séparé en trois espaces démarqués par les postes informatiques, la souris à droite, et le clavier à gauche. Derrière eux, une étagère permet de poser les documents laissés par les usagers, pour une transmission ultérieure aux services correspondants. Une urne transparente est également mise à disposition, devant le guichet, pour que les usagers déposent de manière autonome des documents à l'agence.

Si la demande de l'utilisateur ne peut pas être réglée au guichet, il est transféré au bureau d'entretien d'urgence. Ici, toutes les opérations publiques s'opèrent sur un seul étage. Une aile du bâtiment est prévue pour les entretiens d'inscription, l'autre pour les entretiens de suivi. Les conseillers viennent chercher les demandeurs d'emploi en les hélant à voix haute dans le hall. Ils retournent ensuite à leur bureau après les salutations, les usagers à leur suite.

Ici également, les bureaux sont l'objet d'une démarcation physique, en plexiglas transparent, qui permet à la fois la circulation entre bureaux par l'arrière, mais aussi le passage du son et un aperçu des interactions dans le bureau voisin. De même, les bureaux sont affectés selon les plannings et les missions des conseillers. Ils changent quotidiennement, sauf pour les responsables d'équipe, qui sont les seuls à personnaliser leur lieu de travail avec des images de proches ou des représentations esthétiques. La dichotomie entre base avant et base arrière est organisée sur un plan vertical : les agents disposent des étages pour effectuer le travail discret et communiquer de manière privative, toute la base avant étant répartie selon ses fonctions au premier étage.

Pôle emploi, site des Yvelines



Les flèches composées de tirets indiquent les mouvements initiaux possibles en cas d'arrivée dans l'agence. Les flèches composées de points indiquent les mouvements vers des espaces dont l'accès se négocie auprès des agents.

L'agence *Arbeitsagentur* et *Jobcenter*

Les deux agences sarroises occupent un même édifice, divisé en deux. On y accède par des portes vitrées automatisées, qui mènent immédiatement à un panneau indiquant l'accueil distinct de l'*Arbeitsagentur*, à droite, et du *Jobcenter*, à gauche. Un vigile est à la fois chargé de la sécurité et de l'orientation des usagers, souvent assisté d'un auxiliaire. La difficulté à s'orienter est très visible devant les guichets, où environ un quart des individus cherchent leur chemin ou la confirmation qu'ils sont dans le bon organisme. Elle est renforcée par l'adresse postale commune et l'unité géographique, ainsi que par les critères d'éligibilité pour l'*Arbeitsagentur* ou le *Jobcenter*, basés sur des durées de cotisation par période. Le bâtiment est conçu en cinq étages, qui encadrent une cour intérieure.

L'utilisateur qui maîtrise la différence entre les deux agences prend donc à droite, s'il est éligible à l'assurance-chômage. Il doit encore franchir une porte pour atteindre les guichets d'accueil. Un poteau

à sangle rétractable colle la file d'attente au mur, composée en moyenne de cinq ou six personnes, laissant plusieurs mètres d'espace entre les usagers reçus au guichet et la queue. Ainsi, une isolation sonore – relative – est assurée lors d'une discussion à voix basse. Trois guichets sont disponibles, dont deux sont généralement occupés. Ils sont équipés d'un poste informatique et d'un émetteur de ticket d'attente au niveau inférieur du meuble, accessible au guichetier. Après le traitement de sa demande au guichet, le demandeur retourne en sens inverse par la porte d'entrée, et quitte le bâtiment par la gauche ou bien se rend dans les étages supérieurs. S'il est transféré en espace de pré-inscription, il monte au second étage, muni d'un ticket. Là, assis, il attendra devant un panneau lumineux. L'affichage de son numéro l'autorisera à accéder à la zone d'entrée. S'il est muni des coordonnées à trois chiffres (un pour l'étage, deux pour le numéro) du bureau où il a rendez-vous, il passe au troisième étage.

L'utilisateur qui prend à gauche se retrouve au *Jobcenter*. L'espace d'attente est plus vaste, et dispose de chaises où attendre directement la convocation en pré-inscription. La plupart des usagers ont les yeux rivés sur le panneau d'affichage lumineux positionné du côté de la salle opposé au guichet ou contemplant le sol, le dos voûté, en levant régulièrement le regard vers le panneau, à fréquence croissante au fur et à mesure que se rapproche le bon chiffre. Cet espace est également beaucoup plus bruyant. Des demandeurs d'emploi discutent en permanence, critiquent les règles d'indemnisation, assaillent de questions le premier agent qui passe par la salle. Une vingtaine de personnes attendent là en permanence. Parfois, les chaises ne suffisent pas à asseoir le nombre d'usagers présents. En face, les guichets sont au nombre de quatre. Ils sont séparés des demandeurs par des hygiaphones, qui obligent les demandeurs d'emploi à lever la voix pour être entendus, et contribuent au brouaha ambiant. Le niveau sonore est une des raisons de la forte rotation des agents au guichet, qui effectuent des pauses beaucoup plus régulières que leurs collègues de l'agence fédérale, en face. Appelées l'une après l'autre au guichet, les personnes sont soit envoyées en entretien en leur communiquant les coordonnées à quatre chiffres des bureaux (3112 pour le troisième étage, bureau 112), soit dirigées vers la zone d'entrée en leur remettant un ticket numéroté, matérialisant leur place dans une queue virtuelle.

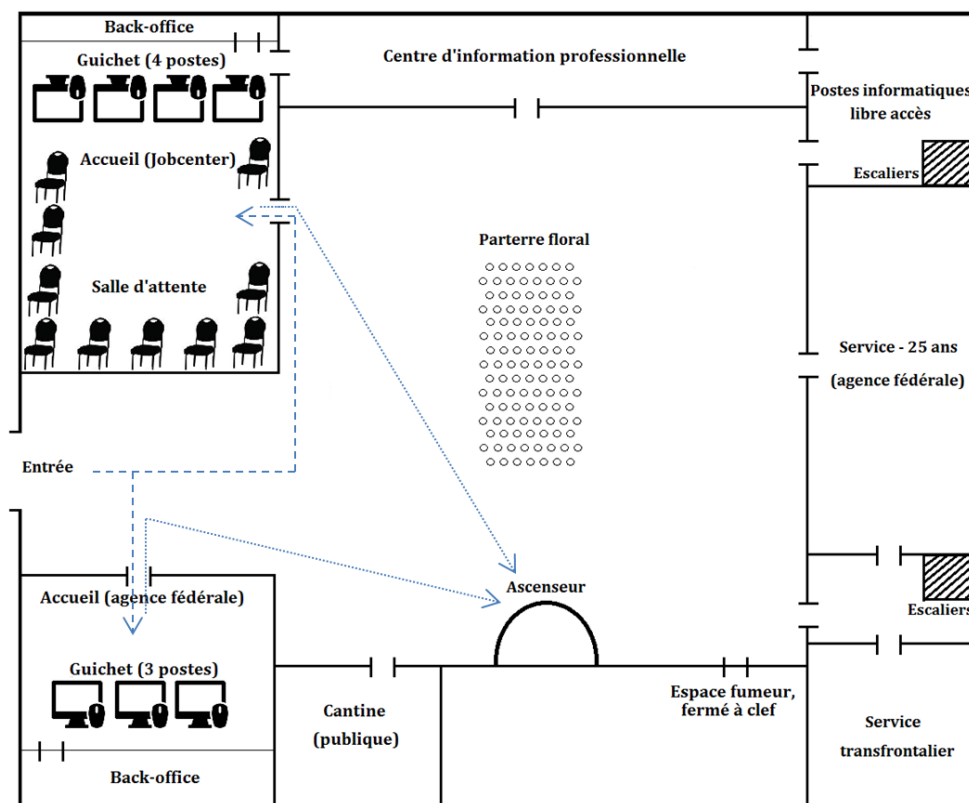
L'affichage de son numéro autorise l'utilisateur à entrer dans une salle composée de huit bureaux en espace ouvert, une *Eingangszone*, qu'il soit dans l'aile consacrée au *Jobcenter* ou celle de l'*Arbeitsagentur*. Les bureaux sont séparés par des panneaux de papier mâché et des plantes grimpantes. Ainsi, chaque conseiller hors entretien peut entendre l'ensemble des échanges à proximité. De même, la répartition des bureaux dans l'espace offre une vue exhaustive de toutes les personnes présentes, où que l'on soit dans la salle. Les conseillers ont chacun leur bureau propre. Ils personnalisent leurs espaces : Dieter, ancien guitariste, a punaisé au mur une affiche d'un de ses concerts des années 1980. L'utilisateur qui entre est alors hélé par un conseiller, selon le bureau auquel il est affecté. Il le rejoint donc en traversant la salle. À la fin de l'entretien, il repart par la même porte. À l'autre bout de la salle, une sortie est réservée aux conseillers de l'*Arbeitsagentur* ou du *Jobcenter*, qui mène à la sous-direction chargée des entretiens d'accueil. Le caractère d'espace ouvert est toutefois contestable : un panneau rappelle aux demandeurs d'emploi leur droit d'être reçus de manière privative, s'ils jugent leur droit à la confidentialité en péril. Nous n'avons jamais assisté à une telle demande.

Aux niveaux supérieurs, les bureaux d'entretiens individuels sont quant à eux clos et munis d'une porte verrouillable, refermée durant les entretiens. Ils sont plus vastes que leurs équivalents français, et, surtout, affectés à une personne en particulier. Cette allocation des espaces permet d'indiquer le nom des agents sur la porte. Des photos de la famille, des enfants, des animaux de compagnie, des plantes, des reproductions de tableau ou des calendriers peuplent la table et les murs. Franz tourne ainsi le dos en entretien à une vaste reproduction de l'œuvre d'Andy Warhol reproduisant neuf photographies colorisées de Che Guevara. Chaque bureau peut être bloqué avec une clé de l'intérieur. En cas d'urgence, un raccourci clavier permet de signaler un problème au niveau de l'étage, voire de faire retentir une sirène générale pour acte de terrorisme – ce qui se produit parfois accidentellement. Cette appropriation

des lieux ressort particulièrement lorsque les conseillers se livrent au nettoyage de leur lieu de travail, désinfectant les bureaux et les claviers certains soirs de la semaine.

D'autres services sont accessibles par les usagers, sans passer par le sas de l'accueil : la restauration (publique), les bureaux d'entretiens « transfrontaliers », le service consacré aux moins de 25 ans en *Arbeitsagentur*. Son pendant pour les individus en situation d'assistance au *Jobcenter* se trouve au troisième étage. À l'angle nord-est du bâtiment, les postes informatiques en libre accès sont disposés. Il s'agit d'une salle comportant une douzaine de postes informatiques, que viennent régulièrement et à tour de rôle surveiller les agents. Enfin, le plus vaste des espaces du rez-de-chaussée est le centre d'information professionnelle. Dans cet espace silencieux, revêtu de moquette au lieu des carrelages qui ont cours ailleurs, les codes sont ceux d'une bibliothèque. Les usagers sont orientés entre les rayonnages et les classeurs, afin de se procurer les informations pertinentes pour leur situation professionnelle.

Arbeitsagentur / Jobcenter, Sarre, rez-de-chaussée



Les flèches composées de tirets indiquent les mouvements initiaux possibles en cas d'arrivée dans l'agence. Les flèches composées de points indiquent les mouvements vers des espaces dont l'accès se négocie auprès des agents.

Annexe 4

Notices biographiques des acteurs historiques

Pour composer les notices biographiques, nous avons mobilisé de multiples sources :

- Des dictionnaires,
- Des ouvrages scientifiques ou biographiques,
- Des notices parlementaires (Assemblée nationale, Sénat, *Bundestag* ou *Reichstag*),
- Des notices nécrologiques dans la presse en ligne (via Euronews notamment ou des recherches internet),
- Des rapports allemands de commissions d'historiens indépendants,
- Le dictionnaire biographique du mouvement social français *Le Maître*,
- Le *Who's who in France* et le *Who is who in der Bundesrepublik Deutschland*,
- Les CV en ligne disponibles sur les sites professionnels.

Samuel Paul Altmann (1878-1933) : réformateur social allemand. Économiste, collaborateur scientifique de la chambre de commerce de Francfort-sur-le-Main (1906-1908), professeur d'économie politique et de finance à la Haute école commerciale de Mannheim (1909), enseignant à l'université d'Heidelberg un an plus tard.

Walter Arendt (1925-2005) : mineur, syndicaliste et homme politique allemand. Devient mineur après son apprentissage. Adhère en 1946 au SPD, où il monte dans les instances. Après deux ans de formation à l'Académie du travail de Francfort-sur-le-Main (dirigée par les syndicats) et l'Université d'économie de Hambourg, il est permanent du syndicat IG Mine et Énergie en 1948. Il accède en 1955 à la direction du syndicat, qu'il représente en 1964, avant de diriger aussi l'Union internationale des mineurs trois ans plus tard. Élu au Bundestag en 1961, ainsi qu'en parallèle député européen pendant deux mandats. Nommé ministre du travail et de l'ordre social du cabinet Brandt (1969-1976). Il en démissionne, mis en minorité sur la politique d'assurance-vieillesse.

Martine Aubry (1950-) : haute fonctionnaire et femme politique française. Diplômée en sciences économiques de l'université Paris-II et de l'Institut des sciences sociales du travail, puis de Sciences Po et l'ENA. Adhère à la CFDT en 1973 puis au Parti socialiste en 1974. Administratrice civile au ministère du travail (1973), puis au Conseil d'État (1975), elle entre comme directrice adjointe au cabinet du ministre du travail Jean Auroux en 1981, puis est chargée de mission au ministère des Affaires sociales en 1983. Elle revient au ministère du travail de 1984 à 1987, avant d'être recrutée par le groupe Péchiney (secteur nucléaire) comme directrice générale adjointe. Elle monte la Fondation Agir contre l'Exclusion avec des financements patronaux en 1993. Élu au conseil municipale et adjointe du maire de Lille en 1995, puis députée du Nord en 1997, et maire de Lille en 2001. Elle est nommée ministre du travail (1991-1993 puis 1997-2000). Première secrétaire du Parti socialiste de 2008 à 2012. Son père est ministre socialiste puis président de la Commission européenne (Jacques Delors).

Gisela Babel (1938-) : femme politique allemande. Étudie le droit entre l'université d'Édimbourg, de Tübingen et de Berlin (*Freie Universität*), où elle obtient un doctorat en 1964. Demeure ensuite femme au foyer. Adhérente en 1976 au FDP, elle s'élève dans le parti depuis son élection au niveau municipal jusqu'à la direction fédérale. Élu au Parlement de la Hesse en 1987, porte-parole sur les questions sociales, elle accède au Bundestag en 1990 pour deux mandats successifs, où elle demeure porte-parole de son groupe sur les questions sociales. Siège à partir de 2003 pendant 12 ans au conseil d'administration de la Fondation libérale Friedrich-Naumann.

André Bergeron (1922-2014) : ouvrier et syndicaliste français. Démarre un apprentissage à la Société générale d'imprimerie, puis travaille comme ouvrier imprimeur. Adhère à la CGT puis aux Jeunesses socialistes en 1936. Trois ans plus tard, l'entreprise ferme et il devient facteur auxiliaire aux

PTT. Un des premiers permanents de Force ouvrière en 1948, dont il est responsable local à Belfort, puis responsable de la Fédération du livre. Il prend la tête de Force ouvrière en 1963, qu'il dirige 26 ans.

William Beveridge (1879-1963) : réformateur social britannique. Né en Inde (père administrateur colonial) Après ses études à Oxford, il devient sous-intendant du phalanstère chrétien de *Toybee Hall* (1903-1904), journaliste au *Morning Post* sur la politique sociale (1905-1908), entre au *Board of Trade*, rapidement secrétaire permanent (1908-1919), accepte la direction de la *London School of Economics* (1919-1937) puis passe par Oxford comme professeur avant de rejoindre le ministère du travail durant la Seconde Guerre mondiale. À partir de là, il publie le « Rapport Beveridge » en 1942, puis un rapport personnel sur le plein-emploi en 1944. Élu député libéral puis immédiatement battu par un conservateur, il accepte une pairie du gouvernement travailliste et devient leader libéral à la Chambre des Lords.

Paul Boccara (1932-2017) : économiste et homme politique français. Adhère au PCF en 1952, et accède rapidement à sa commission économique. Il passe l'agrégation en histoire et enseigne en 1957 à Melun. Entre au CNRS en 1963. Contributeur régulier de la revue *Économie et politique* et théoricien principal du « capitalisme monopoliste d'État ». Perd son détachement CNRS en 1971 et devient assistant à l'université d'Amiens, où il soutient une thèse de troisième cycle et accède au statut de maître de conférences en 1985. Il développe une « recherche-action » sur les critères de gestion et l'autogestion en entreprise, unissant des universitaires, des gestionnaires, des syndicalistes et des praticiens.

Charles Booth (1840-1916) : réformateur social britannique. Armateur à succès, héritier d'une famille riche, il lance et finance lui-même en 1887 une enquête pionnière pour décrire les conditions de vie des habitants de Londres (*Life and Labour of the People*), en lien avec la Société Royale des Statistiques. Il conduit ensuite d'autres recherches sur le niveau de vie et d'éducation. Il est nommé conseiller privé du Roi. Il était adhérent au *Cercle Reform*, bastion du parti libéral.

Jean-Claude Boulard (1943-2018) : haut fonctionnaire et homme politique français. Diplômé de Sciences Po puis de l'ENA, dont il sort en 1968 pour rejoindre le Conseil d'État. Spécialisé dans les questions maritimes (adjoint du secrétaire général de la marine marchande entre 1976 et 1978, directeur de cabinet du ministre de la Mer entre 1981-1983), il entre à l'Assemblée nationale comme député de la Sarthe en 1988 sur une liste d'union de la gauche. Battu en 1993, il est réélu en 1997.

Klaus Brandner (1949-) : ouvrier et homme politique allemand. Il suit une formation d'électromécanicien entre 1965 et 1968. À vingt ans, il adhère au SPD. Il exerce comme employé technique jusqu'en 1973, puis devient secrétaire syndical à IG Metall. Dix ans plus tard, il prend des responsabilités territoriales comme dirigeant local à Gütersloh. Il accomplit quatre mandats consécutifs comme député social-démocrate au Bundestag.

Willy Brandt (1913-1992), né Herbert Frahm : journaliste et homme politique allemand et, plus tard, norvégien. Adhérent aux jeunesses du SPD (1929) puis au plus radical SAP (1931). Il entre en apprentissage auprès d'un courtier maritime, et fuit l'Allemagne en 1933 face au nazisme, adoptant le pseudonyme de Willy Brandt. Réfugié en Norvège, il en obtient la nationalité et travaille comme journaliste politique tout en militant dans le mouvement socialiste. Il fuit la Norvège à l'invasion allemande pour la Suède. Il rentre en Allemagne en 1945 et entame une carrière électorale : maire de Berlin Oest, président du SPD, ministre des affaires étrangères et chancelier d'Allemagne. Il lance la détente entre les deux Républiques allemandes, obtient le prix Nobel de la paix, mais doit démissionner en 1974, son secrétaire particulier s'avérant un agent de la Stasi est-allemande.

Heinrich Brauns (1868-1939) : prêtre et homme politique allemand. Aumônier dans des régions ouvrières, rapidement directeur de L'union populaire pour l'Allemagne catholique (*Volksverein für das katholische Deutschland*). Il reprend des études de droit et d'économie, obtenant un doctorat en 1905. Élu député pour le *Zentrum* en 1919 dans l'Assemblée constituante, il entre directement ensuite au Reichstag, élu sans discontinuer de 1920 à 1933. Il est cependant peu sur les bancs parlementaires, car il est nommé ministre du travail du Reich dans six gouvernements successifs (1920-1928). Par la suite, il préside la délégation allemande à la Conférence internationale du travail de l'OIT, dirige une commission d'investigation sur la crise économique mondiale (1931) et se retire de la politique à l'arrivée au pouvoir du nazisme.

Dietrich Bürkel (1905-1986) : fonctionnaire, avocat et homme politique allemand. Adhère au NSDAP en 1933. Il occupe diverses fonctions dans le placement public (directeur assistant au bureau du *Gau* de Cologne-Aachen, puis directeur pour Düsseldorf). Il travaille pour l'union industrielle du textile à partir de 1947 et s'établit comme avocat en 1949. Candidat au Bundestag pour la CDU, il est élu de 1953 à 1957.

Robert Buron (1910-1973) : économiste et homme politique français. Diplômé de l'École libre des sciences politiques, docteur en droit, il contribue à des bulletins royalistes et fascistes. Il exerce le métier de secrétaire dans des conseils d'administration (1932), puis à la chambre de commerce parisienne, dans le service des études économiques (1933). Il s'engage ensuite dans la formation professionnelle des permanents d'organisations patronales, œuvrant pour le Comité central de l'organisation professionnelle, puis l'École d'application des collaborateurs et secrétaires de syndicats patronaux sous Vichy. Entre dans un réseau de résistance démocrate-chrétien à partir de 1943. À la Libération, il est nommé au cabinet du ministère de l'information. Il accède à la direction de la société Gaumont-Actualités en 1947. Député du MRP en 1945, il participe à 9 gouvernements de la IV^e République. Soutien ultérieur de De Gaulle, il rejoint son gouvernement. Il démissionne en 1962 par fédéralisme européen, puis s'intéresse aux questions de développement et de rapports Nord-Sud, se rapprochant du parti socialiste.

François Ceyrac (1912-2010) : chef d'entreprises et syndicaliste patronal français. Diplômé de l'École libre des sciences politiques, il se revendique monarchiste. Une fois diplômé, il entre rapidement à l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM). Il y occupe le poste de chef de service en 1936, participant aux premières négociations collectives centrales du Front Populaire. Il s'élève successivement aux fonctions de secrétaire général adjoint (1945-1952), de délégué général adjoint (1952-1969), puis en occupe la présidence (1969-1973). Il y développe une « Entraide professionnelle des industries de la métallurgie », c'est-à-dire une caisse centrale antigrevé. Par ce biais, il accède au bureau du Conseil national du patronat français (CNPF) en 1967, à sa vice-présidence en 1968 et à sa direction en 1972. Il est nommé par son organisation au Conseil économique et social, de 1969 à 1984. Il s'engage ouvertement contre l'élection de François Mitterrand en 1981. Mis en cause dans l'enquête sur les versements illégaux d'argent liquide par l'UIMM.

Serge Charles (1927-1994) : dessinateur industriel et homme politique français. Après un CAP de tourneur, il devient dessinateur industriel dans l'industrie agroalimentaire. En 1957, il est désigné directeur régional de la société France Lait (Nord-Normandie). Il se lance dans la politique municipale, à Marcq-en-Barœul, dont il devient maire en 1968, avant de candidater et d'être élu député RPR en 1978. Il décède en cours de mandat.

Didier Chouat (1945-2014) : professeur et homme politique français. Enseignant d'histoire, dirigeant du parti socialiste des Côtes d'Armor (1976-1981), il accède à l'Assemblée nationale en 1981 pour trois mandats successifs, puis à nouveau en 1997. Entre temps, il est élu conseiller général (1895) et maire (1989).

Victor Dejeante (1850-1927) : ouvrier et homme politique français. Entré en chapellerie à l'âge de 9 ans, il adhère à 26 ans au Parti ouvrier français. Il crée une Société générale des ouvriers chapeliers de France quatre ans plus tard et rejoint le Secrétariat national du travail, désigné animateur des grèves de la chapellerie. Il est député du département du 20^e arrondissement de Paris entre 1893 et 1919, puis de 1924 à 1927, rejoignant tour à tour l'Alliance communiste révolutionnaire, le Parti socialiste révolutionnaire, le Parti socialiste de France et la SFIO. Il se fait remarquer par son engagement pour la condition ouvrière, l'anticléricalisme et l'antimilitarisme.

Thea Duckert (1950-) : économiste et femme politique allemande. Docteure en économie (elle soutient sa thèse en 1981 sur les mécanismes publics de création directe d'emplois), elle travaille dans des universités allemandes de 1982 à 1998. Membre des Verts depuis 1985, elle dirige à l'université d'Oldenburg la formation professionnelle « université-syndicats ». Un an plus tard, elle entre au Landtag de Basse-Saxe sur la liste des Verts. En 1998, elle est élue au Bundestag, où elle devient porte-parole du groupe Vert sur les politiques du marché de l'emploi jusqu'en 2009. De 1998 à 2002, elle est même porte-parole fédérale des Verts sur le sujet. Entre 1994 et 1995, elle appartient à la direction des Verts en Basse-Saxe.

Henri Emmanuelli (1945-2017) : banquier et homme politique français. Élève boursier à Sciences Po, il entre à la Compagnie financière Edmond de Rothschild en 1969. Il dirige une agence de la Banque de l'Union parisienne à partir de 1971. Il adhère la même année au Parti socialiste. Il entre à la Compagnie française de crédit et de banque, où il progresse comme fondé de pouvoir, sous-directeur et finalement directeur adjoint. Élu député en 1978 dans les Landes, puis quatre ans plus tard président du Conseil général, il sera réélu 30 ans à chacun de ces mandats, presque sans interruption. En termes de fonctions gouvernementales, il est nommé secrétaire d'État aux DOM-TOM (1981-1983), puis au budget (1983-1988). Figure de l'aile « mitterrandienne » puis « gauche » du Parti socialiste, dont il prend la tête entre 1994 et 1995. Condamné en 1997 pour complicité de trafic d'influences à deux ans de privation de droits civiques. De 2012 à son décès, il préside la commission de surveillance de la Caisse des dépôts et consignations. Il parraine Benoît Hamon aux primaires du Parti socialiste de 2017.

Gerhard Fels (1939-) : économiste allemand. Mène des études d'économie à l'université de Bonn puis de Sarrebrück, où il soutient une thèse sur les prix au niveau mondial. Conseiller scientifique du *Sachverständigenrat* (1964-1969), puis président de l'Institut d'économie mondiale de l'université de Kiel, il est lui-même nommé au Sachverständigenrat (Conseil économique, 1976). Il y défend un tournant vers la politique de l'offre. Il en démissionne pour prendre la direction de l'Institut de l'économie allemande (financé par les organisations patronales) de Cologne entre 1983 et 2004.

Karl Flesch (1853-1915) : avocat et homme politique allemand. Après des études de droit à Heidelberg et Berlin, il ouvre son office d'avocat à Francfort-sur-Main en 1884. Il défend notamment des sociaux-démocrates devant les tribunaux. Élu au conseil municipal sous l'étiquette du Parti Populaire Progressiste, il s'engage dans la promotion d'une politique d'assistance sociale municipale (présidant l'office des pauvres de 1884 à sa mort), puis d'une régulation locale du marché de l'emploi, faisant du travail un enjeu d'intervention publique. Il cofonde la Société par actions pour des petits logements, visant à rationaliser l'espace immobilier pour diminuer le niveau des loyers. Il se montre aussi particulièrement actif dans le *Verein für Socialpolitik*. Il est élu en 1899 au conseil de surveillance de la Centrale d'assistance privée. Il accède en 1906 au Parlement prussien.

Charles de Gaulle (1890-1970) : militaire et homme politique français. Reçu en 1908 à l'École militaire de Saint-Cyr. Il participe à la Première Guerre mondiale, puis transféré comme attaché militaire contre la Russie soviétique en Pologne. Parallèlement à sa montée en grades, il entre en 1931 au secrétariat général de la Défense nationale. Il rédige des essais sur la doctrine militaire française. Après l'offensive allemande de 1940, il refuse la défaite et continue la lutte auprès des Britanniques, où il constitue un gouvernement provisoire visant à représenter la France libre. Suite aux élections de la Libération, il préside le gouvernement provisoire, mais démissionne lorsque ses conceptions sont rejetées par l'Assemblée constituante. Il crée le Rassemblement Pour la France en 1947. Onze ans plus tard, un comité de salut public se soulève en Algérie, exigeant le retour au pouvoir de Charles de Gaulle. Le président de la République, René Coty, fait appel à lui et Charles de Gaulle obtient les pleins pouvoirs. Il fait adopter une nouvelle Constitution, puis l'élection au suffrage universel direct du président de la République. Il gagne ce nouveau scrutin et dirige le pays jusqu'à sa démission en 1969, au lendemain d'un référendum perdu.

Hans Geiger (1912-1986) : ouvrier et homme politique allemand. Dès 1927, il milite aux jeunes socialistes et adhère au SPD en 1931. Après sa formation de mécanicien, il œuvre dans diverses entreprises automobiles du Bade-Wurtemberg et connaît des épisodes de chômage. Il passe *Meister* en 1938. En 1945, avec le rétablissement des libertés syndicales, il entre au Conseil d'entreprise et y devient délégué pour IG Metall en 1947. Il accède au secrétariat du DGB d'Aalen dans les années 1950. Il est élu directeur adjoint du DGB pour le *Land* de Bade-Wurtemberg en 1960. Conseiller communal de Neckarsulm (1946-1951) puis d'Aalen (1952-1960), il est député au Landtag (1950-1952), puis au Bundestag (1954-1976), dont il appartient à la commission des affaires sociales.

Florian Gerster (1949-) : consultant et homme politique allemand. Adhérent en 1966 au SPD, il étudie la psychologie à Mannheim en parallèle d'un mandat de conseiller municipal (1974). Il travaille pour le groupe SPD au Landtag de Rhénanie-Palatinat en 1976 et y est élu l'année suivante, pour dix ans. Il travaille parallèlement comme consultant indépendant en ressources humaines. Élu au Bundestag (1987-1991), ministre de Rhénanie-Palatinat pour les Relations fédérales et européennes (1991-1994),

puis du Travail, des Affaires sociales et de la Santé (1994-1998). Il redevient député du Land, avant d'être nommé en 2002 président de l'Office fédéral du travail, transformé sous son mandat en Agence fédérale. Il se retire du paysage électoral pour exercer comme consultant indépendant d'entreprises et enseignant à l'École de sciences administratives de Speyer. Il préside l'union patronale *Bundesverband Briefdienste* (2007-2012), puis demeure actif dans des associations proches du monde patronal comme l'Initiative pour une nouvelle économie de marché ou de la social-démocratie, comme le conseil d'administration de la Fondation Friedrich-Ebert.

Jean Giovannelli (1939-) : footballeur et homme politique français. Après une formation en équipes de jeunes, il débute une carrière de sportif au Véloce vannetais. Il joue après dans l'équipe du Stade rennais (1960-1963) puis du Stade lavallois (1965-1967). Il exerce successivement les rôles de joueur, d'entraîneur, de vice-président et de président de l'US Montagnarde (1968-1981). À côté de ses activités de footballeur, il est enseignant de sport. Maire d'Inzinzac-Lochrist (1977-2001), il siège pendant trois mandatures comme député socialiste (1981-1993).

Valéry Giscard d'Estaing (1926-) : inspecteur des finances et homme politique français. Il interrompt ses études à 19 ans pour intégrer les Forces Françaises Libres, puis intègre l'École Polytechnique en 1946. À sa sortie, il opte pour l'École Nationale d'Administration et son rang de sortie lui permet d'accéder à l'Inspection générale des finances. Il est élu député en 1956 et conseiller général l'année suivante. Il est nommé secrétaire d'État aux finances (1959-1962), puis accède au ministère de plein droit (1962-1966). Après un an de retour à l'Inspection générale des finances, il lance la Fédération nationale des républicains indépendants, dont il devient député, puis accède au ministère de l'économie et des finances (1966-1974). Il se présente à l'élection présidentielle en 1974, qu'il remporte face à François Mitterrand. Il perd contre ce dernier en 1981. Il est à nouveau élu à l'Assemblée nationale (1984-2002), avec un intermède au Parlement européen (1989-1993), tout en présidant la région Auvergne (1986-2004). Fort de ses réseaux à cette échelle, il prend la direction de la Convention sur l'avenir de l'Europe en 2001 et devient rédacteur central du projet de traité constitutionnel européen. Il siège au Conseil constitutionnel depuis.

Katrin Göring-Eckardt (1966-) : femme politique allemande. Elle débute des études de théologie en RDA, mais y met fin pour rejoindre une organisation des droits civiques rattachée à l'église protestante. Elle participe aux protestations de 1990 au sein du mouvement *Demokratie jetzt* et entre au Landtag de Thuringe lors de la réunification (1990-1993). Son mouvement politique fusionne avec *Die Grünen* (Les Verts). Spécialiste des questions de droits des femmes, de famille et de jeunesse, elle est membre de la direction des Verts de Thuringe (jusqu'en 1998), puis du comité directeur du parti (1998-2006). Éluë au Bundestag depuis 1998, co-présidente du groupe (2002-2005). Membre du comité directeur des églises évangéliques allemandes (2007-2013).

Élisabeth Guigou (1946-) : administratrice civile et femme politique française. Militante à la Convention des institutions républicaines en 1966 et syndicaliste étudiante, elle mène des études supérieures en littérature américaine et en sciences économiques et sociales, avant de s'inscrire en Centre de préparation à l'administration générale et de réussir le concours de l'ENA. En 1971, elle adhère au PSU. À sa sortie de l'ENA, elle intègre la direction du Trésor au ministère des Finances. Détachée auprès de l'ambassade de France au Royaume-Uni comme attachée financière (1979-1981), elle adhère au Parti socialiste. Appelée comme conseillère technique au cabinet du ministre de l'Économie et des finances Jacques Delors (1982), puis conseillère technique au secrétariat général de l'Élysée (jusqu'en 1988), elle est ensuite chargée de mission directement auprès du président de la République, pour les affaires économiques avec les pays est-européens. Elle est nommée en 1990 ministre déléguée chargée des Affaires européennes. Éluë au Parlement européen en 1994, elle démissionne pour occuper le ministère de la Justice trois ans plus tard et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité encore trois ans plus tard. Elle est élue députée en Seine-Saint-Denis aux élections législatives de 2002, 2007 et 2012. Elle occupe le poste de vice-présidente de la Commission des affaires étrangères entre 2007 et 2009. Elle parraine Benoît Hamon en 2017.

Maurice Halbwachs (1877-1945) : sociologue français. Après des études à l'École normale supérieure, il passe l'agrégation de philosophie et enseigne aux lycées de Constantine, de Reims, de Tours puis de Nancy. Il soutient une thèse de droit (1909) et de lettres (1912). Durant la Première Guerre

mondiale, il épaula Albert Thomas au ministère de l'Armement (1915-1917). Il accède en 1918 au monde universitaire comme maître de conférences en philosophie à Caen et professeur de sociologie à Strasbourg, l'année suivante. Représentant éminent de la sociologie durkheimienne, il est invité à l'université de Chicago en 1930 et une chaire à la Sorbonne lui est attribuée en 1935. Il prend la direction des *Annales sociologiques* la même année, est nommé au Conseil supérieur de la statistique générale de la France en 1937, accède à la présidence de l'Institut français de sociologie en 1938 et à la vice-présidence de la Société de psychologie en 1943. Deux mois après son élection au Collège de France en 1944, il est arrêté par la gestapo et meurt à Buchenwald.

Peter Hartz (1941-) : entrepreneur et homme politique allemand. Après un apprentissage comme commercial industriel et son service militaire, il reprend des études de gestion et d'économie à l'École professionnelle de Sarre. Il travaille toutes ces années dans l'entreprise métallurgique et équipementière Th. Janson GmbH, où il s'élève jusqu'à la responsabilité des ventes. Il adhère au SPD et à IG Metall. Il part à Paris travailler pour l'entreprise de construction AMRI S.A, à Pont-à-Mousson S.A puis à Th.-Jansen-Werk, en tant que cadre dirigeant. En 1976, il est embauché comme directeur du personnel chez le métallurgiste Röchling-Burbach Weiterverarbeitung GmbH et accepte une offre similaire trois ans plus tard à l'aciérie der Dillinger Hüttenwerke. En 1986, il accède à l'entreprise centrale de la métallurgie sarroise, Saarstahl, comme directeur du personnel et membre du conseil de direction. En 1989, il entre dans la direction exécutive. En 1993, il est débauché par Volkswagen comme directeur des ressources humaines. L'année suivante, il est fait docteur *honoris causa* de l'Université de Trèves. Il acquiert une réputation internationale par ses méthodes originales de gestion du personnel, limitant des licenciements en période de récession par une réduction du temps d'emploi sans compensation (passage à la semaine de quatre jours). Il est nommé par Gerhard Schröder, ami proche et chancelier, à la tête d'une Commission d'expertise du marché allemand de l'emploi, qui porte le nom de Commission Hartz. Certaines préconisations de la Commission sont traduites sous forme de lois, intitulées « lois Hartz ». Face à des accusations de corruption au sein de Volkswagen, il quitte ses fonctions en 2005, puis est condamné par la justice en 2007 pour abus de confiance et favoritisme.

Rolf Heinze (1951-) : sociologue allemand. Après des études de sociologie, suivies d'une thèse (1979), il travaille comme assistant à l'université d'Hambourg et de Paderborn. Il effectue son habilitation en 1984 et occupe un poste de professeur aux universités d'Osnabrück puis de Paderborn. En 1988, il accède à la chaire de sociologie générale, du travail et économique de l'université de Bochum. Au sein de la Société allemande de sociologie, il siège au comité directeur de la section Politique sociale de 1987 à 2011. En 1996, il est appelé dans la commission d'enquête de Rhénanie du Nord – Westphalie sur « l'avenir du travail salarié », en 1998 au conseil de l'Institut des sciences du travail de l'université de Bochum et la même année dans le « groupe de benchmarking » de conseil aux syndicats et au patronat, ainsi qu'auprès de la chancellerie fédérale. Entre 2006 et 2011, il siège au conseil scientifique de la fondation Hans-Böckler. Il est nommé en 2012 par le ministère de la Famille, des Seniors, des Femmes et de la Jeunesse dans la commission chargée de rédiger le septième *Altenbericht*, rapport sur la vieillesse. En 2013, il entre au conseil scientifique du Centre allemand pour les questions d'âge. Depuis 2015, il s'implique dans le comité éditorial du *Journal of Aging and Long Term Care*.

Ignaz Jastrow (1856-1937) : économiste et historien allemand. Il étudie le droit, l'histoire et les sciences de l'État, avant d'obtenir un doctorat en 1878. Il enseigne dans des lycées les années suivantes, puis soutient une habilitation en histoire, qui lui ouvre les portes de l'université de Berlin à partir de 1905 comme professeur extraordinaire. Membre actif du *Verein für Socialpolitik*, il accède ensuite au statut de professeur ordinaire en sciences de l'État. Dès la fin des années 1880, il contribue au lancement de différentes revues (*Soziale Praxis*, *Berliner Jahrbuch für Handel und Industrie*), ainsi qu'à l'établissement d'une Haute école de commerce de Berlin, dont il est recteur. En 1897, il invente avec le journal *Der Arbeitsmarkt* le principe des petites annonces d'offres d'emploi. Organisateur de la conférence nationale des bureaux de placement d'Allemagne, il est déterminant dans la constitution d'une association des bureaux de placement allemands en 1898.

Denis Kessler (1952-) : économiste et entrepreneur français. Après des études à HEC Paris et l'obtention d'un DEA en sciences économiques, il passe l'agrégation de sciences sociales et obtient un détachement pour rejoindre Dominique Strauss-Kahn au centre de recherche de l'épargne. Chargé de

recherches CNRS (1986), il obtient un doctorat en économie (1987), passe l'agrégation d'économie (1988) et est nommé professeur des universités à Nancy. Il accède au poste de directeur d'études à l'EHESS en 1990 et à la présidence de la Fédération française des sociétés d'assurance. Il démissionne de ses postes universitaires en 1997 pour devenir directeur général du groupe Axa, puis vice-président délégué du Medef en 1998. Quatre ans plus tard, il est président-directeur général du groupe Scor. Il siège à l'Académie des sciences morales et politiques et préside l'Association des professionnels de la réassurance en France depuis 2016.

Liesel Kipp-Kaule (1906-1992) : syndicaliste et femme politique allemande. Après des études professionnelles comme couturière, elle œuvre dans des entreprises de vêtements (1923-1940). Membre du conseil d'entreprise jusqu'à sa dissolution en 1933, elle suit une formation en école de commerce privée entre 1935 et 1938, pour occuper des postes d'employée de commerce après 1940. En 1946, elle s'engage comme secrétaire syndicale dans la branche du textile et de l'habillement. Elle est nommée responsable pour les questions de femmes et de jeunesse dans la zone d'occupation britannique en 1947 et est élue en 1949 au comité directeur du syndicat du textile et de l'habillement de RFA ainsi qu'au *Bundestag* comme députée sociale-démocrate. Elle est réélue sans cesse dans son syndicat jusqu'en 1963 et au *Bundestag* jusqu'en 1965.

Joseph Klifa (1931-2009) : inspecteur en télécommunications et homme politique français. Après une licence en droit à l'université de Toulouse, il entre à la direction de l'enseignement des PTT. Nommé à Mulhouse en 1957, il s'élève dans Force ouvrière et en dirige la fédération haut-rhinoise (1962-1968), puis est élu au conseil municipal en 1965 sur la liste SFIO. Il est choisi comme secrétaire général du Mulhouse Olympic Natation (1968-1971). Adjoint au maire en 1973, conseiller régional la même année, il contribue à fonder le Mouvement démocrate socialiste français, ultérieurement Parti social-démocrate, au titre duquel il siège au Bureau national de l'UDF. Il est élu maire de Mulhouse (1981-1989) et membre de la Commission nationale de l'informatique en 1982. Député de 1986 à 1988, puis de 1993 à 1997. Il préside le Football Club de Mulhouse entre 2004 et 2008.

Georges de Lagarde (1898-1967) : juriste français. Docteur en droit, il travaille dans le secteur minier comme chef de service contentieux. Il s'implique en 1928 dans le Comité central des Assurances sociales, afin de préparer la constitution de caisses assurantielles pour le patronat de la métallurgie. Il continue ensuite à travailler dans caisses mutualistes et est élu au Conseil supérieur des Assurances sociales en 1935. Il dirige l'Union nationale des caisses chirurgicales mutualistes sous l'Occupation et approuve la Charte du travail. À la Libération, il continue à œuvrer dans le domaine mutualiste et cumule les responsabilités dans les organismes de retraites complémentaires.

Guy Laroque (1946-) : économiste français. Après des études à l'École polytechnique, il entre à l'INSEE comme administrateur, en unité de recherche (1976-1979), en section des comptes nationaux (1982-1985), puis à nouveau en unité de recherche (1986-1994) et à la tête du Département de la recherche (1994 et 1996). Il dirige le laboratoire d'économie CREST-Insee de 2001 à 2011. Il a enseigné à l'École polytechnique (1984-2004), au *University College London* (2006-), à Sciences Po (2011-). Il est membre d'Academia Europaea (depuis 1992), du comité éditorial du *Journal of Applied Econometrics* (depuis 1999), de la Commission belge de Sciences Économiques du Fonds National de la Recherche Scientifique (2001-2009), président de la Société d'économétrie (2002) et membre honoraire de l'Académie américaine des arts et des sciences et de l'Association américaine d'économie (depuis 2004).

Karl-Josef Laumann (1957-) : ouvrier et homme politique allemand. Après un apprentissage en métallurgie, il est embauché par l'entreprise Niemeyer. Adhérent à la CDU en 1974, il se syndique en parallèle à IG Metall et est élu au comité d'entreprise. Parallèlement, il occupe des fonctions à la CDU de son canton, puis est élu député CDU de Rhénanie-du-Nord-Westphalie au Bundestag en 1990. Il préside le groupe de travail parlementaire de sa fraction sur le Travail et les Affaires sociales, puis réorganise le périmètre en Économie et Travail en 2002. En juin 2005, il est nommé dans le gouvernement du *Land* de Rhénanie du Nord Westphalie comme ministre du Travail, de la Santé et des Affaires sociales.

Max Lazard (1875-1953) : sociologue et économiste français. Après des études de lettre, il passe un doctorat en droit. Il travaille initialement dans la banque dont son père est associé-fondateur. Sur le

modèle britannique, découvert lors d'un passage à Londres, il structure un bureau privé d'assistance sociale. Il quitte son poste de banquier en 1899 pour se consacrer à l'analyse économique et sociale, dans des organisations philanthropiques et dans le sillon du mouvement des Universités populaires. Il est élu secrétaire général adjoint à la création de l'Association internationale pour la lutte contre le chômage (1910). Il travaille au cabinet d'Albert Thomas durant la Première Guerre mondiale, avec Maurice Halbwachs. Il est délégué du gouvernement aux Conférences internationales du travail. Il enseigne ensuite la sociologie à l'École pratique de service social et donne des conférences dans plusieurs sociétés mutualistes ou ouvrières. Il accède à la présidence de l'Association française pour la lutte contre le chômage et dirige la Revue internationale du chômage, avant de présider la Société statistique de France et d'être trésorier de l'Institut français de sociologie.

Pierre Le Brun (1906-1970) : ingénieur et syndicaliste français. Étudie à l'École libre des sciences politiques et des Ponts et Chaussées, avant de devenir ingénieur civil (groupe Schneider, groupe Mercier, Société hydroélectrique de France). Conseiller énergétique de Léon Jouhaux, rédacteur du projet de nationalisation de l'électricité en 1937. Secrétaire général de l'Union des cadres industriels de la France combattante en 1943. Rédacteur du rapport de 1945 pour la nationalisation de l'électricité. Appelle à voter De Gaulle en 1965 et démissionne du bureau de la CGT l'année suivante.

Joseph Legrand (1909-1998) : ouvrier, syndicaliste et homme politique français. Il démarre une carrière d'ouvrier textile, puis entre aux mines de Lens. Il adhère au PCF en 1928, puis à la CGTU. Élu secrétaire de la CGT-mines du Pas de Calais en 1939, emprisonné sur le front en 1940, il s'évade pour rejoindre l'URSS en 1944. À son retour, il occupe différents postes dans le syndicat des mineurs du Pas-de-Calais et dans la fédération Nord et Pas-de-Calais, entre au bureau du PCF du Pas-de-Calais et à l'Union départementale CGT. Il est écarté suite à des conflits internes en 1951, puis revient en grâce dans les années 1970, élu conseiller général, maire de Carvin puis député du Pas-de-Calais.

Jean de Lipkowski (1920-1997) : diplomate et homme politique français. Il étudie à la Faculté de droit et à l'École libre des sciences politiques de Paris, mais arrête les études lors de l'Occupation pour partir rejoindre Charles de Gaulle et les Forces Françaises Libres. Après-guerre, il occupe des fonctions diplomatiques. Il candidate à la députation en soutien à Pierre Mendès-France en 1956. Élu, il s'apparente à l'UDSR mitterrandienne et soutient le retour au pouvoir de Charles de Gaulle en 1958 (il est le premier parlementaire à évoquer cette piste). Une fois l'opération réussie, il crée le Centre de la réforme républicaine, mouvement de « gaullistes de gauche ». Il revient à l'Assemblée nationale de 1962 à 1997, et sera secrétaire d'État aux affaires étrangères (1968-1972, 1973-1974) puis ministre de la coopération (1976).

Martin Loibl (1869-1933) : homme politique allemand. Multipositionné dans des organisations commerciales ou des caisses d'assurance-maladie, aussi bien que l'Union Patrie et Monarchie ou bien l'association Bavière et Reich. Initialement membre du *Zentrum*, il le quitte pour le Parti populaire bavarois (BVP) lorsqu'est créée la République de Weimar avec les voix du premier. Siège pour le BVP au Reichstag entre 1924 et 1933.

Jean Longuet (1876-1938) : avocat, journaliste et homme politique français. Petit-fils de Karl Marx, il fréquente dès son enfance les dirigeants du mouvement ouvrier. Étudie aux facultés de droit et de lettres de Paris. Exerce ensuite les métiers d'avocat et entre au journal *La petite République* puis à *L'Humanité*. Il anime différentes revues en étant actif dans le mouvement socialiste français (d'abord proche de Jules Guesde, puis de Jean Jaurès après l'affaire Dreyfus). Député socialiste de 1914 à 1919, puis de 1932 à 1936.

Alfred Marshall (1842-1924) : économiste britannique. Il étudie d'abord les mathématiques, s'intéresse à la physique moléculaire, puis opte pour la philosophie, puis l'économie en 1867. Il est professeur d'économie à Oxford, à Bristol, puis occupe la chaire d'économie politique de Cambridge (1885-1908). Membre de la Commission royale du travail (1891-1894). Inventeur de la démarche marginaliste en économie.

Karl Marx (1818-1883) : journaliste, historien, économiste et philosophe allemand. Il étudie à l'université de Bonn, puis à Berlin, le droit et la philosophie. Docteur en droit en 1841, son engagement politique aux côtés des « jeunes hégéliens de gauche » l'empêche d'obtenir un poste universitaire. Il participe à des journaux libéraux, comme la *Rheinische Zeitung*, interdit en 1843. Il se marie et part à

Paris, lancer un journal (*Deutsch-Französische Jahrbücher*), où il rencontre Friedrich Engels et entame une collaboration intellectuelle. Expulsé de France vers la Belgique, il développe ses propres conceptions philosophiques (le matérialisme historique). Il fonde le Comité de correspondance communiste pour relier les révolutionnaires d'Europe, qui déboucle sur une Ligue communiste, un Comité central londonien et la publication d'un Manifeste. Expulsé cette fois-ci de Belgique, renvoyé de France, privé de nationalité prussienne, il s'installe à Londres. Il écrit dans plusieurs journaux, dont le *New York Daily Tribune* et accomplit son travail d'analyse sociale et économique du capitalisme, synthétisé dans *Le Capital*.

Ernst Mentzel (1878-1960) : conseiller commercial et homme politique allemand. Il travaille d'abord comme conseiller en chambre de commerce et collabore à des journaux politiques proches du centre, ainsi qu'aux journaux professionnels de l'artisanat. S'il a quitté le séminaire, il conserve des attaches dans l'église protestante (membre du synode général de l'union vieille-prussienne de l'église évangélique, divers synodes locaux et associations évangéliques). Il siège à l'assemblée de Prusse (1919-1921), puis au parlement de Prusse (1921-1924) en parallèle de l'assemblée constituante des églises protestantes et enfin au Reichstag (1924-1928 et 1928-1930), comme membre du DNVP (parti national allemand). Il rédige de nombreuses brochures en faveur des « entreprises moyennes ».

Louis Mercier (1920-2014) : agriculteur et homme politique français. Militant à la Jeunesse agricole catholique, il reprend l'exploitation agricole de ses parents et s'engage dans le syndicalisme. Adhérent à la FNSEA, membre de la chambre d'agriculture départementale, il est élu à la tête de la Mutualité sociale agricole de la Loire. En 1945, il est élu conseiller municipal de Coutouvre, dont il devient maire (1961-1995). Il candidate en 1983 aux élections sénatoriales, sur la liste UDF-RPR, réélu en 1992. Il se concentre notamment sur les questions agricoles, notamment la protection sociale des agriculteurs et l'aménagement du territoire rural. Il effectue un mandat de conseiller régional de Rhône-Alpes (1982-1986).

Angela Merkel (1954-) : physicienne et femme politique allemande. Après des études de physique, elle entre à l'Institut central de chimie-physique de l'Académie des sciences Est-allemande. Elle rejoint le mouvement contestataire *Demokratischen Aufbruch* fin décembre 1989. Nommée porte-parole adjointe du dernier gouvernement de RDA, elle est élue au Bundestag lors de la réunification en 1991. Éluée au Bundestag depuis 1991, elle reçoit le portefeuille des Femmes et de la Jeunesse (1991-1994), puis de l'Environnement, de la Protection de la nature et de la Sécurité nucléaire (1994-1998). Elle accède à la présidence de la CDU en 2000 (renouvelée jusqu'à présent au cours de huit congrès successifs), qu'elle mène à une victoire électorale en 2005. Elle est investie chancelière dans le cadre d'une grande coalition avec le SPD, fonction renouvelée en 2009, 2013 et 2018, au terme d'une crise politique de 100 jours sans gouvernement fédéral.

Roberto Michels (1876-1936) : sociologue allemand et, plus tard, italien. Il étudie les élites intellectuelles et politiques, au sein de « l'École élitiste » et enseigne à l'université de Marburg puis de Turin. Militant social-démocrate (adhérent au Parti socialiste italien en 1901 et au Parti social-démocrate allemand en 1903), proche de l'aile révolutionnaire, il cesse son engagement en 1907 pour participer au syndicalisme révolutionnaire. Il acquiert la nationalité italienne en 1913 et devient professeur d'économie et de statistiques à l'université de Basel. Il adhère en 1928 au *Partito Nazionale Fascista* mussolinien, ce qui lui fournit l'appui pour diriger la chaire d'économie et des corporations à l'université de Pérouse.

Paul Moldenhausser (1886-1947) : assureur et homme politique allemand. Il travaille dans l'industrie des assurances puis devient professeur en assurances sociales. Siège deux ans au parlement constitutionnel prussien, puis accède au Reichstag jusqu'en 1932 sous l'étiquette du DVP (conservateur-libéral). Il est ministre de l'économie ou des finances dans deux gouvernements de Weimar (Müller et Brüning, 1929-1930).

Lucien Monjauvis (1904-1986) : ouvrier et syndicaliste français. Entre à l'école d'apprentissage des usines Panhard (où travaille son père), adhère à la CGT en 1919 et œuvre dans une cinquantaine d'usines différentes en Île-de-France où il dirige plusieurs grandes grèves. Dix ans plus tard, il devient secrétaire de l'Union syndicale unitaire des travailleurs de la métallurgie de région parisienne et permanent CGTU en 1930. Il adhère au PCF en 1924. Élu député PCF en 1932 (13^e arrondissement de

Paris), puis en 1937. Déchu en 1940, puis fait prisonnier, il s'évade et entre au comité directeur du Front national - zone sud. Il est nommé préfet à la Libération (Loire puis Savoie) jusqu'en 1947. Il préside ensuite le groupe CGT au Conseil économique et social jusqu'en 1972.

Maurice Nickmilder (1906-1974) : ouvrier et syndicaliste français. Cheminot, il adhère à la CFTC en 1926. Il est élu trésorier de l'union locale de Crépy-en-Valois. Il accède au bureau fédéral de la CFTC cheminots en 1938. Élu secrétaire général de la Fédération des syndicats chrétiens en 1943, il siège à la commission d'organisation de la Charte du travail. Il est renversé de son mandat en 1944 et retourne au bureau fédéral de l'Est. Secrétaire général adjoint (1950-1952), puis vice-président (1952-1956) puis président (1956-1960), il dirige au niveau supérieur la Fédération internationale des syndicats chrétiens de cheminots (1955-1958). Son soutien à la prise de pouvoir gaulliste lui vaut de perdre les élections internes et de reprendre sa profession initiale. Il demeure administrateur dans des instances paritaires et siège au Conseil économique et social (1969-1974).

Dirk Niebel (1963-) : militaire et homme politique allemand. Exerce huit ans dans l'armée fédérale, puis passe un diplôme d'administration et entre à l'office du travail comme placier, puis inspecteur. Adhérent à la *Junge Union* dès 1977, à la CDU deux ans plus tard. Il les quitte et rejoint plus tard le FDP en 1990. Siège au Bundestag de 1998 à 2004, porte-parole de son groupe sur les questions de travail. Ministre de la coopération entre 2009 et 2013. Par la suite, il devient consultant dans le groupe automobile et d'équipement militaire Rheinmetall.

Heide Pfarr (1944-) : juriste et femme politique allemande. Après des études de droit, elle obtient un doctorat en 1971. Professeure-assistante en 1974, puis deux ans plus tard professeure à titre ordinaire à l'École d'économie de Berlin. Adhérente depuis 1971 au SPD, elle collabore sous la forme de rapports au gouvernement social-libéral dans les années suivantes. Elle obtient un poste à l'université d'Hambourg en 1977 pour y enseigner le droit privé et le droit du travail. Elle préside l'université de 1984 à 1986. Elle est nommée ministre du *Land* de Berlin pour les affaires fédérales en 1989, ses compétences étant étendues l'année suivante à l'École, la Formation professionnelle et le sport. En 1991, elle est nommée ministre de Hesse pour les Femmes, le Travail et l'Ordre social. Elle démissionne deux ans plus tard sur fond de scandale, ayant laissé rénover son domicile avec de l'argent public. Elle prend la tête l'Institut syndical de recherche (WSI) et siège au conseil d'administration de la Fondation syndicale Hans-Böckler (1995-2001).

Antoine Pinay (1891-1994) : industriel et homme politique français. Dirigeant de la tannerie de Saint-Chamond, il accède au fauteuil de maire de cette même ville en 1929, qu'il conserve jusqu'à 1977 (avec une brève interruption entre 1944 et 1947). Élu député (1936) puis sénateur (1938) radical indépendant de la Loire, il vote les pleins pouvoirs à Philippe Pétain en 1940. Il est élu à l'Assemblée constituante de 1946 et retrouve l'Assemblée nationale la même année. Ministre des Travaux publics (1950-1952), il est en charge de constituer un gouvernement en 1952, dans lequel il détient le portefeuille des Finances. Son action politique est centrée sur la lutte contre l'inflation. Il dirige le Centre national des indépendants et paysans (1953), au titre duquel il est nommé ministre des Affaires étrangères (1955-1956) et des Finances (1958-1960). Il est délégué député européen de 1958 à 1979. En rupture avec Charles de Gaulle, il démissionne. Nommé médiateur entre l'administration et le public en 1973, il démissionne en 1974.

Charles Pomaret (1897-1984) : juriste et homme politique français. Étudie en faculté de droit et des lettres à Grenoble. Plus jeune auditeur au Conseil d'État, obtient un doctorat en droit. Il est rédacteur en chef d'un journal et collabore à plusieurs autres. Élu député en 1928, 1932 et 1936, inscrit au parti républicain socialiste et socialiste français. Il exerce en parallèle une activité d'avocat. Nommé sous-secrétaire d'État à l'Enseignement technique (1931-1932), ministre du Travail (1938-1940) et ministre de l'Intérieur (du 16 au 26 juin 1940). Il vote les pleins pouvoirs à Pétain, mais est brièvement interné en septembre. Il exerce après la guerre comme jurisconsulte.

Siegfried Rädcl (1893-1943) : ouvrier et homme politique allemand. Après son apprentissage, il travaille en tant que menuisier-charpentier. Adhérent au SPD, il passe au Parti social-démocrate indépendant durant la Révolution de Novembre, puis au Parti communiste. Il est promu au comité central et député de 1924 à 1933. Il mène une activité importante de promotion des politiques sociales, lançant en 1927 le Groupement des organisations sociopolitiques. Il quitte l'Allemagne après 1933 et dirige à

Paris l'organisation des émigrés communistes. Arrêté par la police française en 1939, il obtient la nationalité soviétique mais est livré à la Gestapo et exécuté.

Renate Rennebach (1947-) : employée, syndicaliste et femme politique allemande. Après un apprentissage en coiffure, elle devient secrétaire puis employée en photographie. Adhérente en 1973 à IG Metall puis en 1975 au SPD. Éluë en 1990 et en 1994 via le scrutin de liste au Bundestag et en 1998 dans sa circonscription. Spécialisée dans la lutte contre les sectes. Son vote contre un engagement militaire sous Schröder conduit à son écartement en 2002.

David Ricardo (1772-1823) : économiste britannique. Agent de change, il s'enrichit suffisamment pour cesser de travailler à 42 ans. Dès lors, il achète une pairie pour siéger comme député. Il rédige par la suite plusieurs ouvrages d'économie classiques.

Michel Rocard (1930-2016) : haut fonctionnaire et homme politique français. Étudie à l'IEP puis entre à l'ENA. Envoyé en Algérie comme inspecteur des finances, il adhère au Parti socialiste autonome puis au Parti socialiste unifié. Il rejoint le Parti socialiste en 1974, élu maire de Conflans-Sainte-Honorine, député de la circonscription, puis entre au gouvernement en 1981 (ministre d'État, du Plan et de l'Aménagement du territoire, puis de l'Agriculture). Nommé premier ministre en 1988, après sa démission il exerce les fonctions de sénateur (1995-1997) et député européen (1994-2009).

Seebohm Rowntree (1871-1954) : réformateur social britannique. Il étudie la chimie, puis développe un département de chimie dans l'entreprise familiale de chocolat. Il la reprend par la suite, accentuant encore les services d'aide sociale paternalistes. Il mène par ailleurs trois études par questionnaires sur la pauvreté à York (1899, 1935 et 1950). Il soutient le Parti Libéral.

Henri Roy (1873-1950) : journaliste et homme politique français. Il étudie au lycée de Lons-le-Saunier, puis Lakanal et le collège Sainte-Barbe. Il abandonne le projet de devenir instituteur et dirige *Le Progrès du Loiret*, dreyfusard. Il est élu député (1906-1919) puis sénateur (1920-1940) du Loiret. Il entre parallèlement au conseil d'administration de l'Office national des Combustibles liquides. Nommé ministre des Travaux publics (1934-1935), il est aussi deux mois ministre de l'Intérieur en 1940. Il vote les pleins pouvoirs à Pétain mais refuse en 1941 son siège au Conseil national.

Bernard Salanié (1962-) : universitaire français. Il étudie à l'École Polytechnique puis à l'ENSAE. Docteur en sciences économiques. Chercheur à l'INSEE (1986-1990), puis professeur à Stanford (1990-1991) et l'ENSAE, où il demeure comme directeur d'études puis directeur, avant de passer au Crest en 2001. Il enseigne ensuite à Columbia University.

Günther Schmid (1942-) : universitaire allemand. Enseignant de théorie politique à la FU Berlin (1970-1974), collaborateur scientifique (1974-1979), directeur de recherche au *Wissenschaftszentrum* de Berlin (1979-1989). Membre de la Commission Hartz. Il occupe en parallèle des fonctions de conseil auprès de l'OCDE et de la Commission européenne. Membre du groupe de benchmarking de l'Alliance pour le travail, l'éducation et la compétitivité, puis de la Commission Hartz et de l'*Employment Task Force* de la Commission européenne.

Kurt Schmitt (1886-1950) : assureur et homme politique allemand. Docteur en droit, il travaille dans les assurances, puis devient directeur-général d'Allianz au retour de la Première Guerre mondiale. Organise le rapprochement entre différentes compagnies d'assurance et le Parti national-socialiste dès 1930. Nommé ministre de l'économie dans le premier cabinet Hitler en 1933, remplacé en 1934. Il prend par la suite la tête de sociétés d'assurance continentales.

Gustav Schneider (1877-1935) : syndicaliste et homme politique allemand. Il suit une formation supérieure en commerce, puis s'inscrit en économie. Membre dirigeant de l'union des employés du commerce en 1900, nommé au Comité de guerre pour l'intérêt des consommateurs en 1914. En 1925, il prend la tête de l'Union internationale des organisations neutres d'employés et entre au conseil de direction de l'Union internationale des syndicats neutres. Depuis 1919, il appartient au *Deutsche Demokratische Partei*, de gauche libérale. Il le représente à l'Assemblée constituante de Weimar (1919-1920), puis pour trois mandats au Reichstag (1924-1932), dans une circonscription berlinoise. Plusieurs écrits sur le placement des employés de commerce.

Gerhard Schröder (1944-) : employé, juriste et homme politique allemand. Il démarre un apprentissage comme vendeur en 1958, en parallèle d'activités dans la construction. Adhère au SPD en 1963 et devient responsable des jeunesses socialistes pour la région d'Hanovre huit ans plus tard. Grâce à des cours du soir, il obtient un diplôme ouvrant accès à l'université, où il étudie le droit pendant cinq ans. Il exerce ensuite comme juriste au tribunal du *Land* d'Hanovre. Au terme des examens juridiques, il devient avocat en 1976. Élu député fédéral en 1980 et en 1983. Il accède à la présidence du SPD d'Hanovre en 1983, entre au comité directeur du parti en 1986. Candidat à la chancellerie en 1998, il forme une coalition rouge-verte, puis maintient la coalition pour un second cabinet après les élections de 2002. Il se retire de la vie politique en 2005, après son échec à revendiquer la direction du gouvernement de grande coalition. Il reprend son activité d'avocat, entre au conseil de surveillance d'un consortium gazier pour Gazprom et conseille des banques internationales.

Rudolf Schwarzer (1879-1965) : charpentier. Après sa formation en école professionnelle, il travaille comme aide-menuisier dans plusieurs villes. Il devient secrétaire de l'Union centrale des travailleurs catholiques du bois (1905-1918), puis responsable syndical de l'Union ouvrière catholique sud-allemande. Entre temps, il sert quatre ans dans l'armée allemande (1914-1918). Élu à l'Assemblée constituante allemande de 1919 sous l'étiquette du Zentrum, il le quitte et entre au Reichstag sous toutes les législatures de la République de Weimar (1920-1933) comme député du Parti populaire bavarois. Il vote des plein-pouvoirs au gouvernement nazi, mais est placé quelques jours en détention préventive trois mois plus tard. Il quitte toute activité politique et gère une entreprise de promotion immobilière jusqu'en 1944, où il est à nouveau arrêté et envoyé au camp de concentration de Dachau. À la Libération, il participe à la constitution de la CSU pour laquelle il siège au conseil municipal de Munich et participe au conseil d'administration d'une société d'assurances.

Eugen Peter Schwiedland (1863-1936) : économiste austro-hongrois. Il étudie à l'université de Vienne, d'où il sort docteur en 1887. Après un an de formation en tribunal de commerce et dans une centrale d'achat, il est embauché en 1888 au ministère de l'Intérieur, pour contribuer à l'établissement de fonds assurantiels à destination des ouvriers. Il est recruté en 1890 à la chambre de commerce et d'industrie viennoise, dont il devient secrétaire. Spécialiste des questions douanières après cette expérience, il enseigne l'économie et les politiques sociales au Musée technologique du commerce de Vienne. Il passe une habilitation en économie politique à l'université de Vienne en 1895, sur le petit commerce et l'industrie à domicile. Grâce à elle, il accède à un poste de professeur à l'université de Vienne (1902) et à l'École technologique de Vienne (1904-1933). Il démissionne de la chambre de commerce, mais accepte de diriger un service prospectif du ministère des Travaux publics, en charge d'étudier les questions économiques et le secours aux jeunes. Il entre au Commissariat général pour l'économie de guerre et de transition, en charge de la planification de la production, puis se penche sur les politiques sociales (notamment sous l'aspect psychologique des comportements marchands) en adhérant à « l'Association de promotion d'une *Mensa Technica* à Vienne ».

Henri Sellier (1883-1943) : employé de banque, syndicaliste et homme politique français. Étudie à HEC, puis obtient une licence de droit. Employé de banque à partir de 1902, animateur du syndicat des employés, il obtient le concours de rédacteur au ministère du Travail en 1906. Militant au Parti Socialiste Révolutionnaire (1898) puis à la SFIO (1905), puis au PCF (1921) dont il est vite exclu et retourne à la SFIO. Conseiller général de la Seine (1910-1941) et maire de Suresnes (1919-1941). Ministre de la Santé sous le premier Front populaire (1936-1937). Figure marquante de l'urbanisme socialiste de l'entre-deux-guerres, il dirige l'Union internationale des villes.

Dominique Seux (1962-) : journaliste français. Après un DEUG d'économie et une maîtrise de droit, il entre à l'Institut d'Études Politiques de Paris. Il dirige ensuite un bureau d'ingénierie au Maroc. Il démarre en 1994 une carrière de journaliste économique aux *Échos* et accède à la fonction de directeur délégué de la rédaction en 2013. Chroniqueur économique, puis éditorialiste à partir de 2008 sur *France Inter* (avec son propre édito et dans le cadre du Débat économique entre 2011 et 2016).

Adam Smith (1723-1790) : philosophe britannique (écossais). Il étudie initialement les mathématiques et la philosophie, à Glasgow puis à Oxford. Il devient lui-même professeur, occupant une chaire de logique à Glasgow (1750), puis une chaire de philosophie morale. Il publie des ouvrages de philosophie (*Théorie des sentiments moraux*) et le premier livre considéré comme fondateur de la

discipline économique (*La richesse des nations*). Il donne des cours particuliers à travers l'Europe, accompagnant un élève pendant son Grand tour (1764-1766). Il est nommé commissaire des douanes à Édinbourg (1778), puis recteur de l'université de Glasgow.

Paul Strauss (1852-1942) : journaliste et homme politique français. Après le collège (Haute-Saône), il part à Paris pour exercer la profession de journaliste, dans les journaux *Droits de l'Homme* et le *Radical*. Il s'engage volontairement en 1870, puis dirige l'Association des journalistes républicains en 1881 et prend la tête de la *Revue philanthropique* (1887-1934). Il est élu conseiller municipal parisien sans interruption de 1883 à 1896 et en parallèle conseiller général de la Seine, où il s'occupe de politiques sociales. Par la suite, il est élu sénateur de la Seine, sous l'étiquette radicale, puis radicale indépendante, de 1897 à 1936. Il s'engage dans la nébuleuse sociale réformatrice, co-fondateur en 1902 de la Ligue contre la mortalité infantile, puis président Conseil de surveillance du Mont-de-Piété de Paris, du Comité supérieur de protection du premier âge ou du Comité de patronage des habitations à bon marché de la Seine, ainsi que vice-président du Conseil supérieur de l'assistance publique. Il écrit des ouvrages sur l'assistance sociale et les politiques d'hygiène, comparant notamment les HBM allemands et français en 1903. Il est vice-président du Sénat en 1924. Il est appelé au ministère de l'Hygiène, de l'Assistance et de la Prévoyance sociale (1922-1924). Il refuse toutes les propositions du régime de Vichy.

Wolfgang Streeck (1946-) : sociologue allemand. Adhérent au SPD dès 16 ans, il conduit des études de sociologie, d'abord à Francfort-sur-Main et ensuite à l'université de Columbia. Il travaille comme assistant scientifique à Münster, puis à l'International Institute of Management Berlin tout en préparant sa thèse. Il la soutient en 1980 et obtient un poste de *Senior Research Fellow* au Centre scientifique de Berlin. Deux ans après l'habilitation, il accepte en 1988 une offre de professeur en sociologie et relations industrielles à l'université de Wisconsin, avant de rentrer en Allemagne en 1995 pour prendre la direction de l'Institut Max-Planck pour l'étude des sociétés de Cologne. Il représente le gouvernement fédéral social-démocrate dans le comité de benchmarking de « l'alliance pour le travail » (1998-2001). En 1999, il devient professeur de sociologie à l'université de Cologne. Il est nommé à l'académie des sciences de Berlin-Brandebourg (1998), à l'*Academia Europae* (2002), puis à la *British Academy* (2016). Après avoir quitté le SPD en 2010, il rejoint en 2018 le mouvement politique *Aufstehen* lancé par Sahra Wagenknecht.

Ferdinand Tönnies (1855-1936) : sociologue allemand. Il étudie à l'université de Strasbourg et obtient un doctorat de philologie à l'université de Tübingen en 1877. Il étudie par la suite la philosophie sociale et politique aux universités de Berlin et Londres. Il est *Privatdozent* à l'université de Kiel en 1881 et y reçoit une chaire en économie et statistiques (1913-1916), puis est nommé professeur émérite en 19921. Il préside la société allemande de sociologie avec Max Weber et Werner Sombart (de 1909 à 1933). Il fonde la distinction entre communauté et société et s'engage pour une approche empirique des sciences sociales. Proche de la social-démocratie, il est déchu de ses fonctions universitaires en 1933.

Georges Ulmo (1867-1954) : ingénieur, maître de forges et homme politique français. À la sortie de l'École centrale Paris, il dirige les usines métallurgiques de Doulaincourt et Rimaucourt. Maire de Doulaincourt par la suite (1895), il accède au conseil général de Haute-Marne (1904) et à sa présidence (1927). Il est également élu sénateur en 1932 sous l'étiquette radical-socialiste. Il se spécialise sur les questions de droit du travail, de politique agricole, de commerce, de mines et de douanes. Il vote en faveur des pleins pouvoirs à Philippe Pétain en 1940, mais est déchu par le statut des juifs. Il aide des ouvriers à échapper au STO pendant la guerre.

Louis Varleez (1963-1930) : avocat, réformateur social belge. Membre du cercle libéral d'études économiques et sociales, il se penche particulièrement sur la question de la condition ouvrière, isolant la problématique du chômage involontaire. Sur sa proposition, la ville de Gand crée le premier fonds municipal d'assurance-chômage, qui majore les secours versés par les caisses syndicales par un complément proportionnel (le « système de Gand »). Il fréquente les congrès internationaux pour la lutte contre le chômage et initie l'Association internationale pour la lutte contre le chômage, dont il est secrétaire général. Il enseigne à partir de 1913 l'économie politique et le droit du travail à l'université de Gand. Après la Première Guerre mondiale, il débute une dernière carrière de haut fonctionnaire dans

les organisations internationales : secrétariat de la SDN, conférence internationale du travail, puis directeur des services chômage et migrations du Bureau international du travail.

Max Weber (1864-1920) : sociologue allemand. Après le baccalauréat, il étudie le droit à Heidelberg, Strasbourg, Berlin et Göttingen, tout en s'intéressant à l'histoire, l'économie, la théologie et la philosophie et en apprenant l'italien et l'espagnol. Il entre à l'Association pour la politique sociale en 1888 et soutient l'année suivante sa thèse sur les sociétés commerciales italiennes du Moyen-Âge. Trois ans plus tard, il soutient une habilitation sur l'histoire agraire romaine et son rapport au droit public et privé. Il débute alors des investigations sociologiques, sur les ouvriers agricoles (1891-1892). Il est nommé professeur en droit commercial à Berlin (1893) et se marie à Marianne Schnitger. Elle contribuera à ses travaux et veillera à sa publication posthume. Il accepte un poste de professeur d'économie à Fribourg (1894), puis Heidelberg (1897). Il lance avec Friedrich Naumann « L'Association nationale-sociale » regroupant des Socialistes de la Chaire. Après une maladie psychique en 1898, ses obligations d'enseignement sont levées. Il suit des soins pour neurasthénie jusqu'en 1902. En 1904, il lance la revue *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*. Il participe à la constitution de la Société allemande de sociologie en 1910, aux côtés de Ferdinand Tönnies, Werner Sombart et Georg Simmel. Il donne à nouveau des conférences à partir de 1916. À la fin de la Première Guerre mondiale, il rejoint le Parti Démocratique Allemand (DDP) et candidate en vain à l'Assemblée constituante sous cette étiquette. Il est appelé auprès de la délégation allemande à la conférence de paix négociant le Traité de Versailles. Il occupe un dernier poste à l'université de Munich, comme professeur d'économie, puis entre à l'Académie bavaroise des sciences.

Oscar Weigert (1886-1968) : haut fonctionnaire allemand. Il étudie le droit dans quatre universités (Berlin, Kiel, Marburg et Fribourg), puis assure durant la Première Guerre mondiale l'administration de Posen (Poznan). Il est nommé au ministère du travail en 1919 lors de la création de la République. Il y accède à des positions de plus en plus élevées jusqu'au rang de sous-directeur. Il fuit l'Allemagne en 1935, d'abord en Turquie où il contribue à l'écriture d'un droit du travail, puis aux États-Unis d'Amérique où il occupe un poste universitaire d'enseignement comparé du droit social, tout en collaborant avec le ministère du travail

Guido Westerwelle (1961-2016) : avocat et homme politique allemand. Il étudie le droit à l'université de Bonn et passe l'examen juridique d'État par la suite. Il soutient une thèse de droit à Hagen, à propos du droit des partis et des organisations de jeunesse rattachées (1994) et s'installe ensuite comme avocat à Bonn (2001). Engagé dès les années 1980 chez les Jeunes Libéraux, il préside cette structure de 1983 à 1988. En 1994, il devient secrétaire général du FDP et accède à la tête du parti en 2001. Il rédige la nouvelle doctrine politique du FDP (*Wiesbadener Grundsätze*), basée sur des libéralisations, des privatisations et des réductions importantes d'impôts pour les particuliers comme pour certains secteurs économiques. Président du groupe FDP au Bundestag (2006-2009) et chef de l'opposition, il est nommé vice-chancelier (2009-2011) et ministre des Affaires étrangères par Angela Merkel (2009-2013). Il constitue un des premiers ministres allemands et responsable de parti à rendre publique son homosexualité. En 2011, il quitte la présidence du parti suite à des échecs électoraux.

Julius Wolf (1862-1937) : économiste autrichien. Après son baccalauréat, il entre dans une banque viennoise (*Anglo-Österreichische Bank*). Il étudie ensuite l'économie, le droit et les sciences camérales à Vienne. Récipiendaire du prix de la société agricole Köztelek pour son travail concernant les taxes sur l'alcool, il poursuit grâce à cela des études au succès foudroyant : il soutient à 24 ans une thèse d'économie à l'université de Zürich. *Privatdozent*, il accède au statut de professeur exceptionnel puis titulaire en économie et statistiques. Il accepte ensuite un poste à l'université de Breslau et crée la revue *Zeitschrift für Socialwissenschaften*. Proche des conservateurs-libéraux, il s'intéresse rapidement aux problèmes de démographie européenne et internationale, qu'il associe à la paupérisation et aux risques d'affaiblissement de l'Allemagne. Il s'implique en conséquence dans les travaux sur les comportements sexuels et participe au lancement de la Société internationale pour l'étude de la sexualité. Hostile à la contraception, il défend cependant le droit à l'avortement. Il développe également une Association économique d'Europe centrale, pour promouvoir une union douanière.

Ulrich Zachert (1943-2009) : professeur en droit du travail allemand. Étudiant d'anglais et d'allemand à Berlin, il s'oriente ensuite dans les sciences juridiques à l'université de Göttingen, où il

participe aux collectifs socialistes en mai 1968. À partir de 1967, il continue en doctorat et s'internationalise très vite, obtenant une bourse du DAAD à Grenoble. Il soutient sa thèse comparative en 1969, sur la responsabilité indirecte en droit allemand et français. Il met ses savoirs juridiques au service de l'union syndicale de la restauration (1972) et devient juriste à la Fondation Hans-Böckler de Düsseldorf (1973). Il entre au centre d'études économiques et sociales du DGB comme responsable de la section « droit du travail et droit économique » (1974-1981). Il démarre ensuite une carrière universitaire à l'École d'Économie et de Politique (ultérieurement rattachée à l'université d'Hambourg), en tant que professeur en droit du travail (1981-2008) et en socioéconomie (2005-2008). Il a été professeur invité dans plusieurs universités françaises (Saint-Etienne, Montpellier), espagnole (Castille-la-Manche) et italiennes (Trente, Ferrare). Il siégeait comme juge bénévole au Tribunal fédéral du travail, nommé par IG Metall (depuis au moins 1985¹) et représentait les salariés de Thyssen-Henrichshütte au conseil de surveillance.

¹ Première apparition identifiée dans la liste de répartition des juges entre Sénats du Tribunal.

Annexe 5

Base de données (offres d'emploi collectées)

Contrat	Salaire horaire	Temps d'emploi	Rythme horaire	Plage horaire	Régularité horaire	Intitulés (trad. de l'auteur le cas échéant)
SARRE (N=800) extrait illustratif de 40 offres						
CDI	?	Plein	?	Jour	Régulier	Nettoyage
CDI	11	Plein	?	Jour	Régulier	Installateur.rice gaz et eau
CDI	?	Plein	?	Jour	Régulier	Informaticien.ne
Minijob	7,9	?	?	Jour	Régulier	Femme de chambre
CDI	?	Plein	?	Jour	Régulier	Technicien.e de surface
CDI	13,2	40,0	Semaine	Jour	Régulier	Software !!! DEVELOPPEMENT
CDI	?	Plein	?	Jour	Régulier	Commis de cuisine
CDI	ConvCol	Plein	Semaine	Jour	Régulier	Comptable en mairie
Minijob	?	?	Semaine	Jour	Régulier	Support LINUX WINDOWS
CDD	?	Plein	Week-end	Jour	Posté	Mécatronicien.ne
CDD	?	Plein	Week-end	Jour	Posté	Conducteur.rice de train
CDD	?	Plein	Week-end	Jour	Posté	Infirmier.e en clinique
Minijob	7,8	?	Semaine	Jour	Télétravail	After work dans un bar !
CDI	?	Plein	Semaine	Jour	?	Commis de cuisine
CDD	?	Plein	Semaine	Jour	Posté	Aide-soignant.e seniors
CDD	?	Plein	Semaine	Jour	Posté	Vendeur.se en boucherie
CDI	?	Plein	Semaine	Jour	Posté	Vendeur.se en textile
CDI	8	27,0	Semaine	Jour	Régulier	CallCenterAgent CLEVER IT
CDI	12	40,0	Week-end	Jour	Posté	Conducteur.rice
?	?	Plein	Semaine	Jour	Régulier	Aide acousticien
?	7,9	27,5	Semaine	Jour	Régulier	Coiffeur.se
?	?	Plein	Semaine	Jour	Régulier	Assistant.e opticien
CDI	?	?	Semaine	Jour	Régulier	BON PLAN, FLEXIBLE
?	?	Plein	Semaine	Jour	Régulier	Caissier.e
?	?	Plein	Semaine	Jour	Régulier	Sale Advisor
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	Cuisinier.e
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	Assistant/e pour une crèche catholique
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	Nous cherchons 1 employé/e de ventes !!!
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	ELECTRICIEN D'INDUSTRIE H/F/D
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	Assistant/e senior
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	Assistant en nettoyage, surface profonde
CDI	?	Négociable	Semaine	Jour	?	Postier, temps plein ou partiel, femme homme
CDI	?	Négociable	Semaine	Jour	?	Opticien/opticienne
CDI	9	40,0	?	Jour	Régulier	Sans prérequis ! TEMPS PLEIN ! (métallurgiste)
?	?	Plein	Semaine	?	?	Assistant du magasin
CDI	?	Plein	Semaine	Jour	?	2003 vendeuse spécialisée
CDI	11,5	40,0	Week-end	Jour	Régulier	Vigile quais et routes
?	?	Plein	Semaine	Jour	?	[nom d'entreprise] mécanicien/ne
CDI	?	Négociable	?	Jour	Régulier	Infirmière puéricultrice
CDI	?	Plein	Semaine	Jour	?	Monteur en éoliennes
SEINE-SAINT-DENIS (N=500) extrait illustratif de 40 offres						
CDD	9,53	20	Semaine	Jour	Régulier	Employé.e rayon de bazar
Intérim	13	35	?	Jour	Régulier	Conducteur livreur H/F
CDI	?	?	?	Jour	?	Couvreur/couvreuse H/F
CDI	9,53	24	Semaine	Jour	Régulier	Employé/e de ménage
CDI	?	35	Semaine	Jour	Régulier	Conseillère beauté à domicile
CDI	10,37	35	Fin de semaine	?	Irrégulier	Employé à domicile H/F
CDD	9,53	35	Semaine	Jour	Régulier	Auxiliaire de vie
CDI	11,4	35	Semaine	Jour	Régulier	Aidé ménager/e
CDD	10,03	35	Semaine	Jour	Régulier	Magasinier.e
CDI	?	?	?	Jour	?	Caissier-e en grande surface
CDI	17,24	20	?	Jour	Régulier	Maître/maîtresse de maison en foyer d'adolescents
CDD court	12,8	9	Fin de semaine	Jour	Régulier	Hôte/hôtesse pour distribution de magazines
CDD	9,53	35	Semaine	Jour	Régulier	Chauffeur-livreur/chauffeuse livreuse H/F
Intérim	13,04	35	?	?	?	Conducteur PL grue
Intérim	11,61	39	Semaine	Jour	Régulier	Agent / Agente fabrication matériels électriques H/F
CDI	16	24	Semaine	Jour	Régulier	Collaborateur/collaboratrice d'expertise comptable
CDD	15,5	14	Semaine	Jour	Régulier	Présentateur-riche d'échantillons
CDI	14	31	Semaine	Jour	Régulier	Chargé / Chargée de recouvrement de créances H/F
CDD	16,52	2	Semaine	Jour	Régulier	Professeur de mathématiques H/F
CDD	17	24	?	Jour	Régulier	Ingénieur de travaux publics H/F

CDI	?	?	?	Jour	Régulier	Agent/Agente de transport exploitation ferroviaire (H/F)
CDI	10,08	35	Semaine	Jour	Régulier	OPERATEUR SECURITE SOL H/F
CDI	9,53	35	Semaine	Jour	Régulier	Crêpier/crêpière
CDI	16,26	35	Semaine	Jour	Régulier	Gestionnaire paie
CDI	12,16	39	Semaine	Jour	Régulier	Agent indépendant d'immobilier
CDI	9,98	1	Fin de semaine	Jour	Régulier	Soutien scolaire en mathématiques CE2
CDI	9,88	35	Semaine	Jour	Régulier	Mécanicien(ne) monteur(se)
CDI	9,53	35	Semaine	Jour	?	Technicien en maintenance
CDD court	?	10	Semaine	Jour	Régulier	Infirmier
CDD court	11,8	28	Semaine	Jour	Régulier	Maçon ou maçonne
CDD	?	24	Semaine	Jour	Régulier	Auxiliaire puériculture
CDI	?	?	?	Jour	Régulier	Chef de mission
CDI	?	?	?	Jour	Régulier	Comptable auxiliaire H/F
Intérim	12	35	?	Jour	Régulier	Technicien réseau d'assainissement
CDD	12,25	5	Semaine	Jour	Régulier	Baby-sitter
CDI	9,53	24	?	Jour	Régulier	Aide-ménager
CDI	?	35	Semaine	Jour	Régulier	Fleuriste
CDD court	12,03	35	Semaine	Jour	Posté	Secrétaire facturier/facturière
CDI	?	?	?	Jour	Régulier	Moniteur d'atelier conditionnement
CDD	12,25	5	Semaine	Jour	Régulier	Aide-soignant/aide-soignante à domicile

YVELINES (N=500) | extrait illustratif de 40 offres

CDI	17,5	35	?	Jour	Régulier	Formateur d'anglais
CDI	16,26	35	Semaine	Jour	Régulier	Inventoriste
CDI	?	35	Semaine	Jour	Régulier	Travailleur/se social/e
CDD	9,53	28	?	Jour	Régulier	Auxiliaire de vie
Intérim	12,20	35	Semaine	Jour	Régulier	Garde d'enfant
CDD	9,80	28	Semaine	Jour	Régulier	Chirurgien-ne dentiste
CDI	9,76	28	?	Jour	Régulier	Marchandiseur
CDD court	11,28	35	Semaine	Jour	Régulier	Aide ménager-e
Intérim	18	35	?	Jour	Régulier	Professeur en soutien scolaire
Intérim	11,50	39	Semaine	Nuit	Posté	Vendeur/se polyvalent/e
CDD court	11,06	35	Semaine	Jour	Régulier	Serveur/se plonge restaurant
CDI	9,53	30	Semaine	Jour	Régulier	Electricien maintenance automobile
CDI	15	35	?	Jour	Régulier	Retoucheur sellier
CDD	15,71	2	Semaine	Jour	Régulier	Cours particuliers en MATHÉMATIQUES en classe de 2NDE
CDD	14	35	?	Jour	Régulier	Adjoint technique spécialité électrique
CDI	11,22	36,5	Semaine	Jour	Régulier	Chaudronnier soudeur
CDI	15	35	?	Jour	Régulier	Enseignant.e des écoles
CDI	16,2	35	?	Jour	Régulier	Assistant-e de service social
CDD	12	35	Semaine	Jour	Régulier	Equipier-e polyvalent-e vente de sandwiches
CDI	16	35	?	Jour	Régulier	Ingénieur-e bâtiment
CDI	?	35	?	?	?	Formateur-riche de français
CDI	9,53	28	Semaine	Jour	Régulier	Magasinier cariste
Intérim	11	35	Semaine	Nuit	Posté	Ouvrier polyvalent du bâtiment
CDI	9,69	35	Fin de semaine	Jour	Régulier	Ouvrier paysagiste
CDI	9,53	35	Semaine	Jour	Régulier	Vendeur/vendeuse croissants pâtisserie
CDI	9,53	28	Semaine	Jour	Régulier	Préparateur/préparatrice de commandes
CDI	11	35	?	Jour	Régulier	Contrôleur de fabrication mécanique
CDI	14	35	Semaine	Jour	Régulier	Responsable mise en rayon département
CDD	?	37	Semaine	Jour	Régulier	SECRÉTAIRE COMMERCIAL(E) (H/F)
CDD	17	3	Semaine	Jour	Régulier	Cours particuliers en AIDE AUX DEVOIRS en classe de 6EME
CDI	11,97	35	Semaine	Jour	Régulier	TECHNICIEN DE MAINTENANCE ITINERANT
Intérim	16	35	Semaine	Jour	Régulier	Assistant RH
Intérim	13	35	?	Jour	Régulier	Chef de quai logistique
CDI	10,23	35	Semaine	Jour	Régulier	Peintre industriel/industrielle
CDI	9,53	39	Semaine	Jour	Régulier	Magasinier/magasinière cariste
CDI	11,97	35	Semaine	Jour	Régulier	AGENT IMMOBILIER INDÉPENDANT-ABONNEMENT GRATUIT*
CDD court	10,13	4	Semaine	Nuit	Régulier	Nounou expert
Intérim	11,50	39	Semaine	Nuit	Posté	Chauffeur poids lourd bras de grue
CDI	9,7	39	Semaine	Jour	Régulier	Chauffeur livreur
CDD	14	35	Semaine	Jour	Régulier	Vendeur/vendeuse comptoir biens d'équipement

Annexe 6

Résultats détaillés de la régression linéaire multiple

Régression sur le site de Sarre

Variable-cible	Durée
Nombre de données	641
R²	0,162248
R² ajusté	0,155651
Erreur sigma	0,423084
F-Test (5,635)	24,5961 (0,000000)

Variable	Coef.	std	t(635)	p-value
Intercept	0,766210	0,021096	36,319441	0,000000
Contrat	-0,471874	0,044169	-10,683335	0,000000
Convention coll	0,027618	0,043604	0,633366	0,526723
Semaine	0,086985	0,065870	1,320556	0,187125
Nuit	-0,245836	0,131513	-1,869286	0,062043
Irrégularité	0,040977	0,053646	0,763848	0,445242

Régression sur le site de Seine-Saint-Denis

Variable-cible	Durée
Nombre de données	365
R²	0,130896
R² ajusté	0,118792
Erreur sigma	0,412464
F-Test (5,359)	10,8138 (0,000000)

Attribute	Coef.	std	t(359)	p-value
Intercept	0,842948	0,086043	9,796850	0,000000
Contrat	-0,202129	0,044879	-4,503877	0,000009
Salaires	-0,001799	0,006393	-0,281356	0,778599
Semaine	-0,570330	0,108778	-5,243046	0,000000
Irrégularités	0,500677	0,103590	4,833248	0,000002
Nuit	-0,084677	0,299006	-0,283196	0,777190

Régression sur le site des Yvelines
--

Variable-cible	Durée
Nombre de données	480
R²	0,017798
R² ajusté	0,007437
Erreur sigma	0,425683
F-Test (5,474)	1,7178 (0,128932)

Attribute	Coef.	std	t(474)	p-value
Intercept	0,755704	0,071034	10,638700	0,000000
Salaire	0,000385	0,005436	0,070793	0,943593
Contrat	-0,037973	0,039574	-0,959549	0,337772
Semaine	0,114661	0,077588	1,477808	0,140123
Irrégularité	0,171078	0,103444	1,653827	0,098825
Nuit	-0,052436	0,114281	-0,458838	0,646560

Annexe 7

Résultats détaillés des analyses de correspondance multiples

Conduites à partir du logiciel (libre) Tanagra.







Paramètres (identiques sur les trois ACM)

Axes générés	limités
Nombre d'axes	5
Valeur-seuil	3,00

ACM sur le site de Sarre

Résultats

Nombre de données	641
Nombre de variables	6
Nombre de valeurs de variables	18
Nombre maximum de facteurs	12
Nombre de facteurs extraits	5
Inertie totale	2,000000

Axes	Valeurs propres originales				Correction Benzecri		
	Valeur propre	% expliqué	Histogramme	% cumulé	Valeur propre'	(%)	cumsum (%)
1	0,302728	15,14 %		15,14 %	0,026658	66,87 %	66,87 %
2	0,250271	12,51 %		27,65 %	0,010065	25,25 %	92,12 %
3	0,210077	10,50 %		38,15 %	0,002714	6,81 %	98,92 %
4	0,182363	9,12 %		47,27 %	0,000355	0,89 %	99,81 %
5	0,173673	8,68 %		55,96 %	0,000071	0,18 %	99,99 %
6	0,168262	8,41 %		64,37 %	0,000004	0,01 %	100,00 %

Coordonnées

Variables	Total			Coordonnées					
	Attribut = Variable	Masse	Sq.Dist	Inertie	coord_1	coord_2	coord_3	coord_4	coord_5
R = Rég		0,1435	0,1612	0,0231	-0,29679	0,02852	-0,11088	-0,01931	-0,04683
R = Irr		0,0231	6,2022	0,1435	1,84077	-0,17691	0,68773	0,11977	0,29045
S = 5j		0,1526	0,0920	0,0140	-0,19754	0,00128	-0,06730	0,12514	0,05065
S = Week-end		0,0140	10,8704	0,1526	2,14728	-0,01393	0,73157	-1,36030	-0,55055
C = CDI		0,0897	0,8580	0,0770	0,29320	-0,56234	-0,37723	0,01149	-0,13176
C = ?		0,0473	2,5220	0,1193	-0,92084	0,18404	0,89058	-0,23671	-0,21911
C = Minijob		0,0052	31,0500	0,1615	0,50872	2,49276	-1,85242	-3,98448	0,11265
C = CDD		0,0234	6,1222	0,1433	0,67580	1,23904	-0,02807	1,34409	0,86707

C = Intérim	0,0010	159,2500	0,1656	-1,13958	-0,21432	1,90788	-0,53992	1,26135
P = Jour	0,1635	0,0191	0,0031	-0,07708	-0,02481	-0,04933	-0,01210	0,02641
P = Nuit	0,0031	52,4167	0,1635	4,04004	1,30046	2,58566	0,63437	-1,38438
D = Partiel	0,0510	2,2704	0,1157	0,28115	1,11394	-0,57039	0,18836	-0,04698
D = Plein	0,1157	0,4404	0,0510	-0,12383	-0,49064	0,25123	-0,08296	0,02069
S/h = Faible	0,0096	16,3243	0,1570	-0,31333	0,46941	-1,68058	0,14717	-1,60482
S/h = ?	0,1043	0,5985	0,0624	-0,23509	0,37813	0,47321	-0,06161	0,00210
S/h = Haut	0,0099	15,8684	0,1568	0,52942	-1,09653	-0,46038	-1,16062	1,79868
S/h = Moyen	0,0122	12,6383	0,1544	0,27819	-0,65160	-0,81339	0,07035	2,11052
S/h = CC	0,0307	4,4322	0,1360	0,61585	-0,81954	-0,60892	0,50896	-0,92381

Valeurs-tests

Attribut = Variable	v-test_1	v-test_2	v-test_3	v-test_4	v-test_5
R = Rég	-18,699	1,797	-6,986	-1,217	-2,950
R = Irr	18,699	-1,797	6,986	1,217	2,950
S = 5j	-16,476	0,107	-5,613	10,438	4,224
S = Week-end	16,476	-0,107	5,613	-10,438	-4,224
C = CDI	8,008	-15,359	-10,303	0,314	-3,599
C = ?	-14,669	2,932	14,187	-3,771	-3,490
C = <i>Minijob</i>	2,310	11,317	-8,410	-18,090	0,511
C = CDD	6,910	12,668	-0,287	13,742	8,865
C = Intérim	-2,285	-0,430	3,825	-1,082	2,529
P = Jour	-14,117	-4,544	-9,035	-2,217	4,837
P = Nuit	14,117	4,544	9,035	2,217	-4,837
D = Partiel	4,720	18,703	-9,577	3,162	-0,789
D = Plein	-4,720	-18,703	9,577	-3,162	0,789
S/h = Faible	-1,962	2,939	-10,523	0,922	-10,048
S/h = ?	-7,687	12,365	15,474	-2,015	0,069
S/h = Haut	3,362	-6,964	-2,924	-7,371	11,423
S/h = Moyen	1,980	-4,637	-5,788	0,501	15,019
S/h = CC	7,400	-9,848	-7,317	6,116	-11,101

Contributions












Variables	CTR (%)				
	ctr_1	ctr_2	ctr_3	ctr_4	ctr_5
R = Rég	4,176	0,047	0,840	0,029	0,181
R = Irr	25,902	0,289	5,210	0,182	1,124
-	30,078	0,336	6,050	0,211	1,305
S = 5j	1,967	0,000	0,329	1,311	0,225
S = Week-end	21,385	0,001	3,577	14,247	2,450
-	23,352	0,001	3,906	15,557	2,676
C = CDI	2,547	11,334	6,076	0,006	0,897
C = ?	13,255	0,640	17,866	1,454	1,308

C = Minijob	0,445	12,911	8,494	45,272	0,038
C = CDD	3,530	14,355	0,009	23,182	10,130
C = Intérim	0,446	0,019	1,802	0,166	0,953
-	20,223	39,260	34,247	70,080	13,326
P = Jour	0,321	0,040	0,189	0,013	0,066
P = Nuit	16,822	2,108	9,930	0,689	3,443
-	17,143	2,149	10,119	0,702	3,509
D = Partiel	1,331	25,268	7,893	0,991	0,065
D = Plein	0,586	11,129	3,476	0,437	0,029
-	1,917	36,397	11,369	1,428	0,093
S/h = Faible	0,312	0,847	12,934	0,114	14,266
S/h = ?	1,903	5,957	11,114	0,217	0,000
S/h = Haut	0,915	4,747	0,997	7,298	18,406
S/h = Moyen	0,312	2,073	3,849	0,033	31,343
S/h = CC	3,844	8,234	5,415	4,358	15,077
-	7,286	21,858	34,309	12,021	79,091

ACM sur le site de Seine-Saint-Denis

Résultats

Nombre de données	411
Nombre de variables	6
Nombre de valeurs de variables	17
Nombre maximum de facteurs	11
Nombre de facteurs extraits	5
Inertie totale	1,833333

Axes	Valeurs propres originales				Correction Benzecri		
	Valeur propre	% expliqué	Histogramme	% cumulé	Valeur propre'	(%)	cumsum (%)
1	0,289705	15,80 %		15,80 %	0,021799	42,77 %	42,77 %
2	0,283730	15,48 %		31,28 %	0,019734	38,72 %	81,49 %
3	0,245409	13,39 %		44,66 %	0,008928	17,52 %	99,00 %
4	0,185319	10,11 %		54,77 %	0,000501	0,98 %	99,99 %
5	0,168852	9,21 %		63,98 %	0,000007	0,01 %	100,00 %
6	0,160601	8,76 %		72,74 %		-	
7	0,149323	8,14 %		80,89 %		-	
8	0,128364	7,00 %		87,89 %		-	
9	0,114451	6,24 %		94,13 %		-	
10	0,055490	3,03 %		97,16 %		-	
11	0,052089	2,84 %		100,00 %		-	

Coordonnées

Variables Attribut = Variable	Total			Coordonnées				
	Masse	Sq.Dist	Inertie	coord_1	coord_2	coord_3	coord_4	coord_5
S = 5j	0,1594	0,0458	0,0073	0,16390	-0,09732	-0,02078	-0,01109	0,00979
S = Week-end	0,0073	21,8333	0,1594	-3,57850	2,12477	0,45373	0,24207	-0,21385
D = Partiel -	0,0199	7,3878	0,1468	-1,31814	-1,28208	0,14855	-0,90163	-1,42948
D = Partiel	0,0211	6,9038	0,1456	-0,89027	-0,30191	-1,25923	0,04323	1,46675
D = Plein	0,1257	0,3258	0,0410	0,35769	0,25329	0,18775	0,13526	-0,02009
P = Rég	0,1586	0,0512	0,0081	0,09468	-0,02745	-0,12096	-0,09992	-0,04777
P = Irr	0,0028	57,7143	0,1638	-4,30829	4,94435	0,76881	1,22075	-0,82465
P = Posté	0,0053	30,6154	0,1614	-0,52780	-1,83679	3,22398	2,34804	1,88089
C = CDD	0,0373	3,4674	0,1294	-0,91716	-1,15577	0,33836	-0,11094	-0,16779
C = CDI	0,1030	0,6181	0,0637	0,11700	0,29522	-0,36771	0,33954	-0,01405
C = Intérim	0,0264	5,3231	0,1403	0,84094	0,48222	0,95800	-1,16979	0,29239
S/h = Faible	0,0422	2,9519	0,1245	-0,37086	-0,42338	-0,98492	-0,41933	0,57067
S/h = Moyen	0,0377	3,4194	0,1290	0,03940	0,97289	0,46077	-0,89095	0,15196
S/h = Haut	0,0669	1,4909	0,0998	0,10324	-0,36816	0,50046	0,36226	-0,29032
S/h = ?	0,0199	7,3878	0,1468	0,36471	0,29183	-0,46929	1,36114	-0,52203
R = Jour	0,1659	0,0049	0,0008	0,01570	0,00325	-0,03172	0,00211	-0,03091
R = Nuit	0,0008	204,5000	0,1659	-3,21155	-0,66516	6,48725	-0,43195	6,32048

Valeurs-tests

Variables Attribut = Variable	Test-Variable				
	v-test_1	v-test_2	v-test_3	v-test_4	v-test_5
S = 5j	15,507	-9,208	-1,966	-1,049	0,927
S = Week-end	-15,507	9,208	1,966	1,049	-0,927
D = Partiel -	-9,820	-9,551	1,107	-6,717	-10,649
D = Partiel	-6,861	-2,327	-9,704	0,333	11,303
D = Plein	12,689	8,985	6,660	4,798	-0,713
P = Rég	8,477	-2,457	-10,829	-8,946	-4,277
P = Irr	-11,483	13,178	2,049	3,254	-2,198
P = Posté	-1,931	-6,722	11,798	8,593	6,883
C = CDD	-9,973	-12,568	3,679	-1,206	-1,825
C = CDI	3,013	7,603	-9,470	8,745	-0,362
C = Intérim	7,380	4,232	8,408	-10,266	2,566
S/h = Faible	-4,371	-4,990	-11,608	-4,942	6,725
S/h = Moyen	0,431	10,653	5,045	-9,756	1,664
S/h = Haut	1,712	-6,105	8,299	6,007	-4,814
S/h = ?	2,717	2,174	-3,496	10,140	-3,889
R = Jour	4,547	0,942	-9,186	0,612	-8,949
R = Nuit	-4,547	-0,942	9,186	-0,612	8,949




Contributions

Variables	CTR (%)				
	ctr_1	ctr_2	ctr_3	ctr_4	ctr_5
Attribut = Variable					
S = 5j	1,478	0,532	0,028	0,011	0,009
S = Week-end	32,265	11,614	0,612	0,231	0,198
-	33,742	12,146	0,640	0,241	0,207
D = Partiel -	11,917	11,511	0,179	8,716	24,047
D = Partiel	5,769	0,677	13,625	0,021	26,867
D = Plein	5,552	2,843	1,806	1,241	0,030
-	23,238	15,031	15,609	9,979	50,944
P = Rég	0,491	0,042	0,945	0,854	0,214
P = Irr	18,187	24,458	0,684	2,283	1,143
P = Posté	0,507	6,268	22,328	15,683	11,045
-	19,184	30,768	23,957	18,820	12,403
C = CDD	10,832	17,564	1,740	0,248	0,622
C = CDI	0,487	3,164	5,675	6,408	0,012
C = Intérim	6,434	2,160	9,857	19,463	1,335
-	17,753	22,889	17,273	26,119	1,969
S/h = Faible	2,002	2,664	16,671	4,002	8,134
S/h = Moyen	0,020	12,581	3,263	16,154	0,516
S/h = Haut	0,246	3,196	6,829	4,738	3,340
S/h = ?	0,912	0,596	1,783	19,865	3,207
-	3,181	19,038	28,545	44,759	15,197
R = Jour	0,014	0,001	0,068	0,000	0,094
R = Nuit	2,887	0,126	13,908	0,082	19,188
-	2,902	0,127	13,976	0,082	19,282

ACM sur le site des Yvelines

Résultats

Nombre de données	496
Nombre de variables	6
Nombre de valeurs de variables	16
Nombre maximum de facteurs	10
Nombre de facteurs extraits	5
Inertie totale	1,666667

Axes	Valeurs propres originales				Correction Benzecri		
	Valeur propre	% expliqué	Histogramme	% cumulé	Valeur propre'	(%)	cumsum (%)
1	0,360185	21,61 %		21,61 %	0,053927	78,24 %	78,24 %
2	0,246902	14,81 %		36,43 %	0,009270	13,45 %	91,69 %
3	0,212862	12,77 %		49,20 %	0,003073	4,46 %	96,14 %

4	0,203319	12,20 %		61,40 %	0,001934	2,81 %	98,95 %
5	0,189078	11,34 %		72,74 %	0,000723	1,05 %	100,00 %

Coordonnées

Variables	Total			Coordonnées				
	Attribut = Variable	Masse	Sq.Dist	Inertie	coord_1	coord_2	coord_3	coord_4
P = Rég	0,1563	0,0667	0,0104	-0,19638	-0,10388	-0,02416	-0,03994	0,01160
P = Irr	0,0104	15,0000	0,1562	2,94565	1,55818	0,36241	0,59909	-0,17407
S = 5j	0,1529	0,0901	0,0138	-0,22631	0,04387	-0,04893	0,10535	-0,06232
S = Week-end	0,0138	11,0976	0,1529	2,51150	-0,48682	0,54303	-1,16909	0,69162
R = Jour	0,1586	0,0508	0,0081	-0,16653	-0,07045	-0,02423	-0,06994	-0,02259
R = Nuit	0,0081	19,6667	0,1586	3,27502	1,38556	0,47648	1,37558	0,44419
S/h = ?	0,0054	30,0000	0,1613	1,40400	-2,74776	2,04369	-2,81148	2,04459
S/h = Faible	0,0507	2,2848	0,1159	-0,37602	0,91182	0,70348	-0,17061	-0,11569
S/h = Moyen	0,0598	1,7865	0,1069	0,07979	-0,38148	-0,13534	1,01705	0,49987
S/h = Haut	0,0507	2,2848	0,1159	0,13319	-0,17097	-0,76049	-0,73039	-0,69021
D = Plein	0,1280	0,3018	0,0386	0,14596	-0,31830	-0,21587	0,16624	-0,00123
D = Partiel	0,0232	6,1884	0,1435	-0,58592	0,70540	1,69755	-0,19342	-0,91795
D = Partiel -	0,0155	9,7826	0,1512	-0,33005	1,57826	-0,75839	-1,08675	1,38711
C = CDI	0,0894	0,8647	0,0773	0,02009	-0,47603	0,43567	0,17584	-0,21600
C = CDD	0,0575	1,9006	0,1092	-0,47958	0,59507	-0,30576	-0,12902	0,76453
C = Intérim	0,0198	7,4068	0,1468	1,29940	0,42146	-1,07799	-0,41885	-1,24200

Valeurs-tests

Variables	Test-Variable				
	Attribut = Variable	v-test_1	v-test_2	v-test_3	v-test_4
P = Rég	-16,921	-8,951	-2,082	-3,442	1,000
P = Irr	16,921	8,951	2,082	3,442	-1,000
S = 5j	-16,773	3,251	-3,627	7,808	-4,619
S = Week-end	16,773	-3,251	3,627	-7,808	4,619
R = Jour	-16,431	-6,951	-2,390	-6,901	-2,228
R = Nuit	16,431	6,951	2,390	6,901	2,228
S/h = ?	5,703	-11,161	8,301	-11,420	8,305
S/h = Faible	-5,535	13,421	10,355	-2,511	-1,703
S/h = Moyen	1,328	-6,350	-2,253	16,929	8,321
S/h = Haut	1,960	-2,517	-11,194	-10,751	-10,159
D = Plein	5,911	-12,890	-8,742	6,732	-0,050
D = Partiel	-5,240	6,309	15,182	-1,730	-8,210
D = Partiel -	-2,348	11,227	-5,395	-7,730	9,867
C = CDI	0,481	-11,390	10,424	4,207	-5,168
C = CDD	-7,740	9,603	-4,935	-2,082	12,338

C = Intérim	10,623	3,445	-8,813	-3,424	-10,153
-------------	--------	-------	--------	--------	---------

Contributions

Variables	CTR (%)				
Attribut = Variable	ctr_1	ctr_2	ctr_3	ctr_4	ctr_5
P = Rég	1,673	0,683	0,043	0,123	0,011
P = Irr	25,094	10,243	0,643	1,839	0,167
-	26,767	10,926	0,686	1,961	0,178
S = 5j	2,174	0,119	0,172	0,835	0,314
S = Week-end	24,126	1,322	1,909	9,261	3,485
-	26,300	1,442	2,081	10,096	3,799
R = Jour	1,221	0,319	0,044	0,382	0,043
R = Nuit	24,015	6,271	0,860	7,505	0,842
-	25,236	6,589	0,904	7,887	0,884
S/h = ?	2,942	16,441	10,549	20,902	11,887
S/h = Faible	1,992	17,086	11,796	0,726	0,359
S/h = Moyen	0,106	3,525	0,515	30,429	7,904
S/h = Haut	0,250	0,601	13,786	13,313	12,784
-	5,290	37,653	36,646	65,370	32,934
D = Plein	0,757	5,253	2,803	1,740	0,000
D = Partiel	2,210	4,673	31,388	0,427	10,333
D = Partiel -	0,467	15,594	4,177	8,979	15,729
-	3,435	25,520	38,367	11,145	26,062
C = CDI	0,010	8,203	7,970	1,359	2,206
C = CDD	3,669	8,241	2,524	0,470	17,763
C = Intérim	9,293	1,426	10,823	1,711	16,174
-	12,973	17,870	21,317	3,540	36,142

Table des matières

Remerciements	4
Sommaire	6
Glossaire et sigles	8
Introduction générale.....	13
Première partie	
Un grand retournement : la régulation temporelle par l'indemnisation	65
Chapitre I	
Le souci des irréguliers. L'emploi occasionnel enrôlé dans l'assurance-chômage.....	73
A - L'institution du chômage	75
1) Inventer le chômage	77
2) Vers le placement public.....	80
3) La centralisation de l'indemnisation	84
B - Un emploi occasionnel préoccupant	88
1) Qui sont les travailleurs occasionnels ?	89
2) L'emploi occasionnel comme perturbation économique.....	92
3) L'emploi occasionnel comme déchéance morale	97
C - La construction du chômeur atypique	100
1) Une inhibition par la logique de contrôle (France, 1919-1951).....	101
2) Une reconnaissance par le contrôle, une renaissance par l'aide (Allemagne, 1921-1956)	108
3) La logique d'aide dans les espaces paritaires (France, 1958-1983).....	117
Conclusion du chapitre I	123
Chapitre II	
Placer sans réguler. L'incitation des chômeurs au temps partiel	125
A - La promotion du temps partiel	128
1) Le temps partiel comme outil conjoncturel.....	129
2) Le temps partiel comme outil de mobilisation de la main-d'œuvre féminine	131
3) Le temps partiel comme instrument de lutte contre le chômage.....	134
B - L'incitation supplante les autres logiques	140

1) Une doctrine supranationale	141
2) En Allemagne, la Commission Hartz comme espace d'institutionnalisation.....	146
3) En France, la conversion des experts et l'enrôlement de leurs adversaires .	155
4) Les deux piliers du cumul : une relation en chiasme	159
C - Une offre sans demande ?	162
1) Une surexposition au temps partiel.....	163
2) Une incitation invisible chez les chômeurs.....	169
Conclusion du chapitre II	173
Chapitre III	
L'incitation mise en échec. L'indemnisation entre les mains des conseillers.....	175
A - Un recours déterminé par la division du travail.....	178
1) Le cumul dans un répertoire discrétionnaire.....	179
2) Une mise en circulation contrariée par la division du travail	184
B - Les orientations du cumul	193
1) Une tripartition identitaire.....	194
2) Les ingénieurs de rendement, ou le cumul comme outil de contrôle.....	198
3) Les managers sociaux, ou le cumul comme outil de gratification.....	203
4) Les retranschés, ou le cumul repoussé	208
Conclusion du chapitre III.....	213
Conclusion de la première partie.....	217
Deuxième partie	
À la poursuite du mandat : la régulation temporelle par la valorisation.....	221
Chapitre IV	
Rationner pour intermédiaire. Les conseillers face à la contrainte marchande.....	227
A - Le tri des chômeurs	229
1) Des rencontres rationalisées.....	230
2) Adapter les usagers aux conditions locales.....	235
B - L'étiquetage préfiguratif.....	242
1) Les ruses de l'analogie – un rationnement de position	244
2) Les mères de famille – un rationnement de disponibilité	251
3) Entre femmes – un rationnement de projection	255
C - L'étiquetage configurationnel	261
1) Face à la pénurie	262

2) Face à l'urgence	267
3) Face à la concurrence	273
Conclusion du chapitre IV	278
 Chapitre V	
Rationner pour juger. Les conseillers face aux contraintes institutionnelles	281
A - Les frontières de l'autonomie	283
1) L'articulation entre Arbeitsagentur et Jobcenter.....	284
2) Les conflits de juridiction en Seine-Saint-Denis	288
B - Enrôler les indicateurs	291
1) Une quantification transversale des activités	292
2) L'autonomie des uns au prix des temporalités des autres	301
C - Enrôler le règlement	307
1) Un tournant rigoriste inégalitaire	308
2) La partition des rôles.....	312
3) L'affranchissement des barèmes	316
Conclusion du chapitre V	322
 Conclusion de la deuxième partie	 325
 Troisième partie	
Des logiciels très politiques : la régulation temporelle par l'appariement.....	331
 Chapitre VI	
Le mot et le nombre. L'instrumentation des modalités temporelles	341
A - La langue de l'appariement.....	344
1) Le placement automatique	344
2) Temps numérique et temps nominal : comment exprimer ses choix ?	352
B - La domination langagière	359
1) Le pouvoir de traduire.....	360
2) La domination des employeurs	366
C - L'économie politique du progiciel	374
1) Les modalités numériques, ou la préservation du sous-emploi	375
2) Les modalités nominales, ou la préservation des horaires discontinus.....	377
Conclusion du chapitre VI.....	381

Chapitre VII	
Le visible saisi par l'invisible. L'instrumentation des catégories temporelles.....	385
A - Le temps d'emploi au péril des catégories causales.....	387
1) Des causes isolables	388
2) Des rétroactions pratiques	391
B - Le temps d'emploi au péril des catégories instrumentées	400
1) Le déclin des catégories	400
2) Un raisonnement successif.....	408
3) Les appuis respectifs des catégories : le cas du temps et du salaire.....	410
C - Le temps partiel, mode d'emploi et de répartition ?	417
1) Méconnaissance ou précarité. Polarités sarroises du temps partiel	420
2) Prolétarianisation ou discontinuité horaire. Polarités yvelinoises du temps partiel	423
3) Prolétarianisation ou déstructuration horaire. Polarités dionysiennes du temps partiel	427
4) Le temps partiel contre le salaire	430
Conclusion du chapitre VII	433
 Conclusion de la troisième partie	 435
 Épilogue. Quatre ans après.....	 441
 Conclusion générale	 447
 Listes des figures	 474
Inventaire des sources	477
Bibliographie	483
 Annexes	 515
Annexe 1 Notices biographiques et index des conseillers	516
Annexe 2 Liste des entretiens avec les conseillers.....	524
Annexe 3 Organisation spatiale des agences.....	526
Annexe 4 Notices biographiques des acteurs historiques	532
Annexe 5 Base de données (offres d'emploi collectées).....	547
Annexe 6 Résultats détaillés de la régression linéaire multiple	549
Annexe 7 Résultats détaillés des analyses de correspondance multiples.....	551

Aux guichets du temps partiel
Transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français

Résumé

Depuis les années 1970, le salariat à temps partiel s'étend sur les marchés de l'emploi allemand et français. Le rôle joué par l'intermédiation publique dans ce phénomène constitue l'objet de cette thèse. Nous étudions de manière comparative la diffusion d'offres à temps partiel au sein des agences publiques d'intermédiation des deux pays, par l'immersion ethnographique dans deux agences de Pôle emploi, une *Arbeitsagentur* et un *Jobcenter*, par une analyse quantitative portant sur les offres qui y sont stockées, et par une enquête socio-historique sur les dispositifs d'indemnisation. Nous mettons au jour une *production institutionnelle du temps partiel*, qui repose sur un ensemble de transactions temporelles auxquelles sont exposés les chômeurs durant leur accompagnement.

Au sein des agences d'intermédiation, les heures recherchées par les chômeurs jouent le triple rôle d'outil de gestion, d'outil d'intermédiation et d'outil d'arbitrage marchand. Elles sont mobilisées, manipulées et négociées durant les entretiens en face-à-face auxquels ils sont convoqués. Au terme des interactions, de nombreux profils de recherche sont révisés, en abaissant le nombre d'heures d'emploi souhaitées. Ce rationnement du temps d'emploi est organisé autour de trois modes de régulation, inégalement présents sur les différents terrains : une régulation par l'indemnisation-chômage, une régulation par les pratiques professionnelles des conseillers et une régulation par les progiciels informatiques d'appariement. Le temps d'emploi souhaité par les chômeurs apparaît ainsi comme un objet d'action publique.

La production institutionnelle du temps partiel est un phénomène d'autant plus aigu que le nombre d'individus pris en charge dans les agences d'intermédiation ne cesse de s'élever depuis 2008, en Allemagne et en France. À partir de nos résultats empiriques, nous montrons que les logiques sociales de la rencontre bureaucratique établissent un lien étroit entre les ressources mobilisables dans l'interaction et les positions envisageables sur le marché de l'emploi. De plus, cette thèse établit les guichets d'intermédiation comme un niveau de régulation de l'emploi à part entière.