



Article écrit par **Bernard Eme**, Chercheur, sociologue au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNAM-CNRS). Paru dans la revue le Projet, n°289 – 2005/6, le 1<sup>er</sup> juin 2005

### **La première injustice dans le travail : des mises à l'épreuve constantes, sans vraies règles ni reconnaissance.**

« ... Un matin, mon chef vient me voir, le contremaître, il me dit “le chef d’atelier veut te voir au bureau”, “pas de problèmes”. Je vais voir le chef, il me dit “écoutez, est-ce que ça vous intéresse de signer un CDI ?”. J’ai dit “bien sûr que ça m’intéresse”, j’étais tout content [...]. A l’heure de partir, le chef d’atelier vient sur chaîne, avec un délégué en train de pleurer, “venez dans le bureau”, -“il se passe quoi ?”... Arrivés dans le bureau, “je suis vraiment désolé mais c’est fin de mission aujourd’hui [...],” “pour quelles raisons ?”. Il me dit “écoutez, ça vient pas de moi, ça vient de là-haut”... Là-haut, là-haut, on me l’a toujours dit “ça vient de là-haut”, c’est qui ce là-haut là ? Et depuis j’ai eu un dégoût du boulot. »

Ne pas trouver de travail dans son domaine de formation alors que l’on a vécu des orientations souvent par défaut, sans soutien de l’institution scolaire ; se voir offrir un poste non conforme à son niveau d’études ; n’obtenir que des CDD ou des missions d’intérim comme les épreuves d’une embauche toujours différée, sans jamais finalement acquérir une stabilité d’existence ; obtenir la confiance de ses responsables proches sans qu’elle soit validée par des systèmes de gestion, qui demeurent muets sur les justifications de leur décision ; ne pas connaître les fins visées de son contrat d’insertion qui, sans explication, conduira à un autre contrat d’insertion tout aussi précaire et peu explicite ; se sentir bloqué dans un poste sans évolution possible alors que l’on a répondu aux exigences de l’entreprise..., qu’est-ce qui, entre autres, peut rendre compte de ces expériences vécues, rencontrées au cours de nos recherches <sup>[1]</sup> ? Un sentiment d’injustice sociale où les institutions ne tiennent guère leurs engagements <sup>[2]</sup>. Elles produisent des conditions d’existence dégradées ne correspondant pas aux attentes de reconnaissance suscitées. Elles oublient de justifier leurs décisions selon des critères explicites et induisent un sentiment d’arbitraire. Enfin, elles jouent avec la valeur identitaire de leurs subordonnés dont les mérites et l’engagement font l’objet d’une reconnaissance négative sous de multiples aspects. L’injustice sociale n’est pas qu’un écart par rapport à des normes de justice (idéale), elle est une production sociale ordinaire des

institutions ou des organisations qui, ainsi, contribuent à des existences mutilées des individus.

L'injustice sociale n'est pas que le double, en négatif de la justice, elle possède la spécificité d'être une des « conséquences pratiques » des institutions, qui engendre un « vécu de l'injustice », accompagné plus ou moins fortement d'un « sentiment d'injustice ». Ce vécu et ce sentiment se traduisent dans des relations de reconnaissance « dépréciative », « décalée », « insatisfaisante ».

Dans une « société malade de sa gestion » [3], la demande s'exprime d'une reconnaissance des singularités individuelles, au moment où s'effritent les anciens mécanismes de reconnaissance des individus (par les pairs dans les collectifs de travail, dans les actions collectives, dans l'identification à des appartenances diverses, sociales, familiales ou professionnelles). Fondée sur la « confirmation par autrui de la conviction acquise de sa propre valeur, à l'issue de différents processus d'identification » [4], cette reconnaissance se trouve mise à mal par un fonctionnement qui rend les individus étrangers à eux-mêmes : les mécanismes de validation des multiples épreuves permettant l'estime sociale de soi deviennent incompréhensibles.

Nous observerons ici certaines catégories de jeunes [5] qui, dans l'insertion, l'intérim ou les emplois précaires, vivent une reconnaissance sans (grande) légitimité, qui les glace dans un sentiment d'injustice sociale. Reconnaissance dans le déclassement ; voire reconnaissance d'annihilation des êtres, à la fois dans l'absence complète d'attribution d'une quelconque qualité – ce sont à proprement parler des “êtres sans qualités” – et dans le défaut de tout critère applicable aux épreuves de travail précaire ou d'insertion qu'ils doivent surmonter : tout se passe comme si leurs mérites n'étaient pas évaluables.



## LA RECONNAISSANCE DANS LE DÉCLASSEMENT

Certains des jeunes dont nous parlons sont dans des entreprises sociales d'insertion ou ont un contrat aidé dans les institutions publiques, les autres sont en intérim ; les uns passent de contrats aidés en contrats aidés et parfois en CDD – rarement en CDI –, les autres de missions d'intérim en missions d'intérim, débouchant pour certains sur un emploi stable. D'autres encore sont en CDD, sans pouvoir présager de l'obtention d'une sécurité dans l'emploi, ce Graal que tous poursuivent.

Les recherches sur les identités en insertion ou au travail suggèrent combien nombre d'entre eux, quel que soit leur niveau, se sentent objet d'un déclassement. Obtenant un statut inférieur à ce que leurs qualifications leur permettaient d'espérer, ils ne se sentent pas à leur juste place dans une hiérarchie des valeurs. L'identité qui leur est attribuée par les dispositifs d'insertion ou les entreprises ne découle en rien de la représentation objectivée de leur qualification – et de leurs compétences –, alors que cette qualification est souvent confirmée dans des relations interindividuelles avec les “chefs” de proximité.

Certains jeunes, par exemple, en contrat emploi solidarité dans les entreprises publiques [6] ont eu le sentiment d'être à la hauteur des tâches de travail qu'ils accomplissaient, parfois selon des critères d'excellence. Pourtant, ce travail – identique à celui des personnes statutaires – ne pouvait être reconnu à sa juste valeur. Il ne pouvait être l'objet d'un jugement puisqu'ils ne pouvaient prétendre à aucune embauche. Ils devaient **en rabattre de leur prétention à l'excellence** pour se conformer aux normes dominantes du travail dans ces entreprises. Trouble immense, désarroi le plus souvent, angoisse parfois, de savoir que ce déclassement immérité était pourtant intangible.

Dans le travail ouvrier à la chaîne, ce déclassement est vivement ressenti par les jeunes qui, issus de familles

modestes, vivent leurs premières épreuves professionnelles comme « une expérience, au cœur même de la fabrication industrielle, de la distance sociale qui se creuse avec la génération de leurs pères » <sup>[7]</sup>. Ils ont disqualifié le modèle paternel de l'engagement ouvrier dans le travail : à leurs yeux, celui-ci n'a reçu comme gratification que le silence de l'entreprise, voire s'est trouvé invalidé par un licenciement à la cinquantaine. Ayant intériorisé la valeur de leur diplôme ou, du moins, une certaine importance de leurs études, ils ne peuvent concevoir d'avoir le même statut que leur père ou que des ouvriers âgés qu'ils côtoient sur les chaînes de montage. **La condition ouvrière est refusée avec violence.** Ils se distinguent des ouvriers, souvent immigrés, dont certains ne savent pas lire ou écrire ; pourtant, ils font le même travail.

Ils éprouvent le sentiment que le système ne peut reconnaître ni leurs mérites, ni leur identité d'hommes possédant une valeur différente de celle des anciens. Ils vivent une reconnaissance de déclassement dans l'expérience d'une distorsion entre leur vie scolaire, même si elle se conclut par un échec, et leur vie professionnelle, alors que la plupart disent n'avoir pas été soutenus pour construire leur projet professionnel. Les hiérarchies de statut, fondées sur les qualifications ou les compétences, s'avèrent illusoire. De déclassante, la reconnaissance s'avère en fin de compte « décalée » <sup>[8]</sup>, car ils ne peuvent s'identifier à ces rôles ouvriers proposés par les entreprises, sans entamer leur estime sociale.



## MISE À L'ÉPREUVE INCESSANTE ET SILENCE INSTITUTIONNEL

Ce sentiment d'injustice sociale alimenté par la production institutionnelle de déclassement ne suffit pas à comprendre le vécu des jeunes, qu'ils soient au travail ou en insertion. Ils n'attendent pas seulement que leur rôle social et professionnel soit confirmé et légitimé ainsi que leur position d'acteur – dont l'attestation est souvent contraire à leurs espoirs –, ils attendent que le chef confirme de façon subjective et que les systèmes de gestion confirment de manière objective leur mobilisation au travail. Ils attendent des marques de reconnaissance par des gestes, des regards, des paroles, mais aussi des signes de changement statutaire ou fonctionnel, même infimes. Las, ce n'est que rarement le cas. Soit les institutions sont muettes sur les mérites de chacun, soit elles n'explicitent pas les critères des épreuves qu'elles font passer à ces jeunes, ces deux raisons mêlées se renforçant l'une l'autre.

D'une part, tout se passe comme si, malgré (ou à cause de) l'individualisation des systèmes de gestion en insertion, en intérim ou en entreprises, une crise profonde des modes de reconnaissance, corollaire ou raison d'une « crise des identités » <sup>[9]</sup> affectaient les institutions. Une dérobade – généralisée – des preuves explicites de reconnaissance, un mutisme institutionnel sur les qualités des êtres se font jour. Ceux-ci en sont réduits à ne recevoir aucune marque de reconnaissance comme s'ils n'étaient rien. Et, ce sentiment d'incompréhension devant le silence des institutions – source du sentiment d'injustice sociale – peut être retourné contre soi : en quoi ai-je démerité ? En quoi n'ai-je pas rempli ma tâche ? En quoi suis-je sans valeur ? Culpabilité et honte peuvent recouvrir de manière perverse le vécu d'injustice.

D'autre part, chaque nouvelle situation de travail ou d'insertion est ressentie comme une mise à l'épreuve <sup>[10]</sup> pour une embauche définitive, mise à l'épreuve qui, finalement, ne fera que succéder à la précédente sans jugement donné. La mission d'intérim s'achève sans que le travail effectué ne soit validé ou invalidé. Chaque contrat d'insertion se termine dans l'absence d'attestation positive ou négative. Ils ne cessent de passer des épreuves qui, comme tout concours ou examen, appellent des règles de passage connues de tous et des critères transparents de jugement final. Mais souvent l'épreuve se révèle **une pseudo-épreuve** : nulle règle de fonctionnement, nul critère d'appréciation ne sont véritablement donnés tant au début de l'épreuve qu'à son achèvement. On peut demander des justifications, les réponses institutionnelles sont évasives ou fuyantes.



## UNE RECONNAISSANCE D'ANNIHILATION

Cette pseudo-épreuve renvoie les jeunes à ne pas compter dans les jeux sociaux, à faire l'objet d'un déni, à n'être rien, sans qualités. Dans les projets dits personnalisés d'insertion, personne ne sait finalement ce qui doit être atteint et comment. Le sentiment d'injustice naît ainsi de cet effacement de ceux qui passent l'épreuve quand cette dernière ne permet aucune reconnaissance sociale. C'est une reconnaissance d'annihilation des êtres. Il en est de même en intérim.

L'intérimaire, à certaines exceptions près, est **sans cesse obligé de montrer sa valeur** et ses qualités. Mais, il peut être remercié du jour au lendemain, voire d'une heure sur l'autre, sans explication de l'entreprise ou de l'agence d'intérim. Il ne connaît pas, le plus souvent, les raisons qui président à ce qu'il ressent comme une disqualification arbitraire. De même, des ouvriers en CDI, simples opérateurs sur ligne, ne peuvent connaître les raisons qui conduisent à leur refuser un avancement. Incités par une hiérarchie de proximité à devenir polyvalents, ce qui, pour eux, signifie l'espoir d'une évolution et, à terme, une sortie de chaîne, ils finissent par comprendre que cette polyvalence ne se solde par aucune prise en compte de la part du système : ce déni de reconnaissance de l'accession à un travail plus complexe et riche les renvoie à une condition ouvrière refusée, un fait social et gestionnaire qu'ils vivent comme une injustice sociale. Les identifications incitées par l'entreprise à la réalité du travail concret et quotidien (la polyvalence) sont niées par d'autres exigences d'identification des entreprises (le statut de l'ouvrier posté). L'entreprise produit « une double contrainte » : d'une part, l'opérateur est polyvalent dans le travail concret, d'autre part, il n'est pas polyvalent en ce qui concerne son statut, ce qui conduit nombre d'ouvriers au retrait.

Enfin, le sentiment d'injustice s'accroît du fait des contradictions ou des incompatibilités entre les appréciations de la hiérarchie de proximité et les décisions des systèmes de gestion. Exposés aux marques de reconnaissance interindividuelle d'une hiérarchie dont ils ne connaissent pourtant pas entièrement les critères, les jeunes subissent en même temps les jugements du « tribunal » des systèmes de gestion qui délivrent leur verdict sans justifications ni débats. Ces décisions sont impénétrables, distantes, vrais mystères « de là-haut ». Que les ouvriers se donnent à leur travail ou ne se donnent pas, aucun d'entre eux ne connaît vraiment les **critères de validation ou d'invalidation** de leur demande d'avancement à travers la médiation des chefs de proximité et de leurs signes de reconnaissance interindividuelle. Sources de l'injustice ressentie, « la déformation et la dégradation des rapports sociaux de reconnaissance » <sup>[11]</sup>, voire une pathologie sociale des modes de reconnaissance conduisent à fragiliser les identités et l'estime sociale.

Que le sentiment d'injustice sociale se généralise, ce dont se font écho les disciplines sociales et humaines, devient bien compréhensible. Dans leurs cheminements précaires par rapport au travail – et, plus largement par rapport à leur existence qui, parfois, en subit de dramatiques contrecoups –, certaines catégories de jeunes, surtout les plus démunies, vivent, sous des formes différentes, une absence de considération. Leur estime sociale s'en trouve fragilisée au regard d'une forme de « mépris social » institutionnalisé <sup>[12]</sup>.

Cette crise des modes de reconnaissance n'est pas sans produire des réactions épidermiques de retrait, de révolte, de grèves spontanées sur le tas, de désimplication, comme si la subjectivité à fleur de peau de ces jeunes ne pouvait supporter ces injustices. Loin du registre stratégique, ils n'organisent pas vraiment d'actions collectives contre les causes de l'injustice, ils y réagissent dans une spontanéité de subjectivités blessées. Demandant à être considérés comme des sujets – et non comme des fonctions ou des rôles –, ils symbolisent l'émergence de nouvelles exigences, plus accentuées, d'intégrité subjective, de dignité, de respect.

Ces exigences ne peuvent pas être prises à la légère dans le « retournement démographique » qui va affecter les mondes du travail. Repenser de manière radicale et critique les modes de gestion des

ressources humaines en est le corollaire ; le souci des mobilisations au travail dans des sociabilités affinitaires et de nouvelles formes d'action collective en est le prix.

---

1/ Voir Bernard Eme, *Epreuves d'insertion et identités*, LSCI-CNRS, ronéo Iresco, 1998 ; et Bernard Eme, collab. A. C. Hinault, S. Misset, A.- F. Bender, S. Rouxel, *Identités au travail des jeunes dans trois entreprises. Archipel identitaire et désir de trajectoire*, Anvie/Lise-Cnam-Cnrs, ronéo Iresco, 2005.

2/ On suit dans ces quelques lignes les leçons d'Emmanuel Renault, *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*, La Découverte, 2004.

3/ Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion*, Seuil, 2005.

4/ Emmanuel Renault, *op cit.* p. 181.

5/ Une minorité de ces jeunes parvient à se créer les conditions d'une existence décente et stable ; cf. Chantal Nicole-Drancourt et L. Roulleau-Berger, *L'insertion des jeunes en France*, Puf, 1995.

6/ Jacques Gautrat, *Solidarité autour du partage du chômage dans le service public*, LSCI/ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ronéo Iresco-Cnrs, 1994.

7/ Stéphane Beau, « "Les bac pro". La désouvriérisation du lycée professionnel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996.

8/ Emmanuel Renault, *op cit.* p. 202.

9/ Claude Dubar, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Puf, 2000.

10/ Luc Boltanski et Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

11/ Axel Honneth, « La dynamique sociale du mépris. D'où parle une théorie critique de la société ? », in C. Bouchindhomme, R. Rochlitz, *Habermas, la raison, la critique*, Cerf, 1996.

12/ Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, 2000.