From “arrangements” to confrontation: how young hairdressers and construction workers deal with their employers

Camille Trémeau

▶ **To cite this version:**

Camille Trémeau. From “arrangements” to confrontation: how young hairdressers and construction workers deal with their employers. Nouvelle Revue du travail, 2019, 15, 10.4000/nrt.5723 . hal-03371495

HAL Id: hal-03371495

https://nantes-universite.hal.science/hal-03371495

Submitted on 2 Jun 2022

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

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

La nouvelle revue du travail

15 | 2019
Conflictualités ordinaires au travail

Des « arrangements » à la confrontation. Les jeunes coiffeuses et ouvriers du bâtiment face à leur·s employeur·s

From "arrangements" to confrontation: how young hairdressers and construction workers deal with their employers

De los "arreglos" a la confrontación: las jóvenes peluqueras y los obreros de la construcción frente a su·s empleador·es

Camille Trémeau

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/nrt/5723
DOI : 10.4000/nrt.5723
ISSN : 2263-8989

Éditeur
Nouvelle revue du travail

Édition imprimée
Date de publication : 15 novembre 2019
ISSN : 2495-7593

Ce document vous est offert par Nantes Université

Référence électronique
Camille Trémeau, « Des « arrangements » à la confrontation. Les jeunes coiffeuses et ouvriers du bâtiment face à leur·s employeur·s », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 15 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2019, consulté le 02 juin 2022. URL : http://journals.openedition.org/nrt/5723 ; DOI : https://doi.org/10.4000/nrt.5723

Ce document a été généré automatiquement le 29 septembre 2020.

La Nouvelle Revue du Travail est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Des « arrangements » à la confrontation. Les jeunes coiffeuses et ouvriers du bâtiment face à leur·s employeur·s

From "arrangements" to confrontation: how young hairdressers and construction workers deal with their employers
De los "arreglos" a la confrontación: las jóvenes peluqueras y los obreros de la construcción frente a su·s empleador·es

Camille Trémeau

1 Communément pensé comme un corpus de règles encadrant la relation de travail, le droit du travail peut également être appréhendé en tant que support de la condition salariale (Castel, 1995) et outil défensif ou offensif pouvant potentiellement être un appui à la revendication ou à l'expression d'un mécontentement (Israël, 2009). C'est dans cette perspective que nous avons pris pour objet d'étude le rapport au droit du travail – défini comme un ensemble de connaissances, d'usages et de perceptions du droit – de jeunes salariés. Outre le fait qu'ils comptent parmi les plus confrontés aux emplois précaires, les jeunes salariés sont parfois décrits comme les premières victimes des stratégies managériales visant à individualiser la relation de travail[1] et les plus touchés par le phénomène de désyndicalisation (Pernot, 2014 ; Amossé, Pignoni, 2006). D'où l'intérêt de se focaliser sur les parcours de jeunes salariés, pour éclairer la manière dont ils appréhendent leurs droits et dont ils font face aux normes imposées en entreprise. La conception qu'ils se font de leurs droits, loin de se réduire à un jugement binaire reposant sur la légalité *versus* illégalité, repose très souvent sur des jugements moraux, qui plus est à géométrie variable. Dès lors, il convient d'apprécier les registres à partir desquels ils appréhendent les relations de travail. Dans cette contribution, nous souhaitons plus spécifiquement interroger les formes de conflictualité au travail sous l'angle des relations que tissent les jeunes salariés du bâtiment et de la coiffure avec leur employeur (voire leur hiérarchie). Historiquement, la sociologie du travail a plutôt

eu tendance à interroger les relations de travail à partir du cas des grandes entreprises. Or, le secteur de la coiffure est marqué par la prépondérance des petites entreprises[2] et si la visibilité du BTP repose sur les chantiers de grande taille gérés par des entreprises multinationales, le bâtiment n'en reste pas moins un secteur artisanal, où l'apprentissage est fortement développé (Moreau, 2003). Les petites entreprises y emploient aussi une part non négligeable des salariés[3]. En outre, ces deux secteurs se caractérisent par l'absence ou la présence discrète d'instances représentatives du personnel et de syndicats (Amossé, Pignoni, 2006).

2 À propos des petites entreprises, Benoit Lepley (2005), Marion Lefebvre et Nicolas Farvaque (2010) mettent en évidence un modèle fondé sur la personnalisation des relations, le rôle très limité (voire l'inexistence) des instances représentatives du personnel et des syndicats, et la gestion « *domestique* » des conflits. Dans cette configuration particulière, les « *arrangements* » – définis comme un ensemble de pratiques informelles impliquant une mise à distance de « *la logique de droit* » (Lefebvre, Farvaque, 2010) – auraient la part belle et s'instaureraient dans le cadre d'une relation de confiance entre salariés et employeur. Dans la littérature portant sur l'artisanat, les » arrangements » mis en exergue concernent le plus souvent l'absence de comptabilisation stricte des temps de travail (Zarca, 1979 ; Crasset, 2014, 185). S'y ajoutent les cas fréquents de travail « *au noir* ». Toutefois, si certains « arrangements » se caractérisent clairement par un contournement des droits, d'autres n'impliquent pas, de la part du salarié, un renoncement à ses droits (tel un employeur proposant à son salarié de terminer plus tôt ses journées de travail du fait de contraintes de transport). En définitive, ce qui caractérise les « arrangements » est leur déploiement dans le cadre d'un système d'échanges économiques et symboliques prenant la forme de dons/contre-dons et contribuant ainsi à euphémiser la relation de subordination (Zarca, 1986).

3 Les jeunes salariés de la coiffure et du bâtiment mettent-ils en avant l'existence d'« arrangements » avec leurs employeurs respectifs ? Les éventuels contournements de leurs droits en entreprise sont-ils appréhendés comme tel ? Et comment cette question des « arrangements » s'articule-t-elle, dès lors, avec celle de la confrontation, voire du conflit ?

4 Nous verrons que le partage d'une « *complicité de métier* » entre salarié et patron peut fournir l'occasion d'une mise à distance voire de contournement de droits (en particulier en matière de temps de travail et de « *black* »), dans le cadre de relations de travail basées sur une multitude d'« *arrangements* ». Mais une analyse en ces termes apparaît insuffisante en ce qu'elle masque le caractère variable (selon les configurations professionnelles) et discrétionnaire de ces « *arrangements* ». Il convient, dans ces conditions, de saisir non seulement les ressorts de l'arrangement mais également ce qu'il induit en termes de conditions propices ou, au contraire, défavorables à la confrontation, sinon à la résistance. Et, de fait, ouvriers qualifiés du bâtiment et coiffeuses ne sont pas égaux en la matière. Si tous partagent une position subalterne en apprentissage, la suite de leur parcours montre que les écarts s'accroissent. Des « *coups de gueule* » des ouvriers du bâtiment à l'évitement plus régulier de la confrontation chez les coiffeuses, c'est tout le poids d'inégales propensions « *à faire ce que l'on commande de faire* » (Renard, 2015) et de formes différenciées de subordination prévalant dans ces univers de travail non-mixtes qui apparaissent alors.

Méthodologie

L'enquête, tirée d'un travail de thèse, articule une ethnographie de jeunes salariés ayant saisi les Prud'hommes d'une part et, d'autre part, des entretiens approfondis et réitérés auprès de jeunes salariés âgés de moins de trente ans n'ayant pas nécessairement connu de contentieux au cours de leur parcours professionnel. C'est principalement le second volet de l'enquête qui est mobilisé ici.

Les investigations ont porté sur trois secteurs d'activités – la coiffure-esthétique, le bâtiment et l'informatique – qui autorisaient d'emblée, par-delà les singularités individuelles, à prendre en considération des différenciations structurelles en termes de genre, de qualification et de formation. Pour aller à la rencontre de ces jeunes salariés, j'ai fait le choix de m'appuyer sur mon réseau d'interconnaissance. Il s'agissait, tout en prêtant attention aux biais qu'une telle entrée sur le terrain peut induire, de favoriser l'expression de rapports ordinaires au droit malaisé à formuler en raison, notamment, de leur invisibilité au quotidien (Ewick, Silbey, 1998). Dans cette optique, j'ai également privilégié la multiplication des entretiens auprès des mêmes enquêtés. L'étude de documents (principalement des conventions collectives, des contrats de travail et des échanges de mails) voire, dans certains cas, la prise en notes d'échanges plus informels est venue fréquemment enrichir les matériaux issus des entretiens.

Les matériaux mobilisés dans cet article sont tirés de la rencontre de seize salariés, auprès de qui j'ai réalisé trente-deux entretiens. Dans le détail, j'ai rencontré sept ouvriers du bâtiment dont l'âge varie de 18 et 26 ans et neuf salariées de la coiffure-esthétique qui ont, au moment des premiers entretiens, entre 22 et 27 ans. Ces seize enquêtés ont en commun d'être passés par des filières professionnelles courtes, de surcroît en apprentissage (pour une partie de leur cursus au moins). Que leur parcours professionnel soit marqué par une forte mobilité entre entreprises ou au contraire par l'ancrage de longue durée dans une ou deux structures, ils sont qualifiés – toutes les coiffeuses ont obtenu le Brevet Professionnel et les ouvriers du bâtiment ont au moins un CAP, voire un BP pour deux d'entre eux –, ne rencontrent pas de difficultés majeures vis-à-vis de l'emploi et ont peu été confrontés au chômage. Au moment de l'enquête, rares sont ceux qui sont célibataires (une coiffeuse, un apprenti menuisier et un ouvrier peintre en bâtiment).

Les coiffeuses sont toutes employées dans des entreprises comptant moins de 10 salariés, tandis que la taille des entreprises apparaît plus variable pour les ouvriers et apprentis du bâtiment : si trois d'entre eux sont employés dans des TPE, trois autres travaillent dans des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés. S'y ajoute le cas particulier d'un plombier qui multiplie les missions intérim depuis plus de huit ans.

À cette enquête « en milieu ordinaire » s'ajoutent des matériaux issus des investigations menées au Conseil de Prud'hommes de Nantes. En effet, parmi les justiciables avec lesquels je me suis entretenue et dont j'ai suivi les affaires figurent deux coiffeuses, qui ont pour particularité d'avoir travaillé pour le même

employeur[4] que deux autres coiffeuses rencontrées ultérieurement par le biais de mon réseau (dans le cadre du second volet de l'enquête).

Au-delà des droits : « complicité de métier » et « arrangements » entre employeurs et salariés

5 Pour rendre compte de la spécificité des relations qui s'instaurent entre employeur et salariés dans les entreprises artisanales, Bernard Zarca souligne l'importance de la « *complicité de métier* », basée sur le partage d'un même métier artisanal et d'une homologie de parcours (le patron ayant été ouvrier, l'ouvrier pouvant potentiellement être patron dans l'avenir). Cette complicité s'appuie sur un même idéal : celui du travail indépendant, de l'installation à son compte. L'ouvrier qualifié accepte ainsi d'autant mieux des conditions de travail et d'emploi difficiles qu'il comprend le point de vue de l'employeur voire qu'il espère un jour, à son tour, pouvoir créer sa propre entreprise (Zarca, 1986). Or, cette « *logique de métier* » encourage la création de liens dépassant le strict cadre professionnel, en rendant possible la mise en place d'un ensemble d'échanges économiques et symboliques dont les « *arrangements* » définis en introduction font partie. Aujourd'hui, l'impact du modèle idéal-typique de Bernard Zarca, sans complètement disparaître, est mis à mal par une division du travail grandissante au sein des entreprises et par l'arrivée dans l'artisanat d'individus aux origines sociales et cheminements socioprofessionnels plus diversifiés (Mazaud, 2013). Toutefois, les transformations importantes de l'artisanat dans les dernières décennies n'ont pas affecté l'ensemble des secteurs d'activité et des entreprises uniformément. De fait, tandis que la persistance des « *hommes de métier du bâtiment* » (Crasset, 2017) crée des conditions propices au développement d'une « *logique de métier* » dans ce secteur, le constat est plus nuancé en coiffure.

6 Tout partage d'une « *idéologie de métier* » n'a pas disparu et la manière dont les jeunes ouvriers du bâtiment appréhendent leurs droits s'en ressent. L'exemple de Cédric, jeune charpentier âgé de 25 ans, est emblématique de l'ajustement entre des dispositions incorporées par le biais des socialisations familiales et scolaires et une configuration professionnelle propice à la multiplication d'« *arrangements* ». Évoluer au sein d'entreprises artisanales semble relever de la tradition dans sa famille – outre son père, paysagiste, sa mère était couturière[5] et son petit frère (19 ans) est ouvrier boulanger – et Cédric ne s'éloignera pas du schéma familial. Formé en apprentissage en CAP par les compagnons du devoir – qui incarnent par excellence l'« *idéologie de métier* » (Zarca, 1979, 21) – puis dans un CFA en BP, il décrit un parcours scolaire marqué par la découverte enchantée des gestes du métier bien plus que par l'appréhension nouvelle du statut d'apprenti puis d'ouvrier. Suite à son apprentissage, Cédric travaillera dans une entreprise comprenant quatre-vingts salariés (qualifiée par lui de « grosse boîte »), qu'il quittera quatre années plus tard, après que l'employeur ait fait l'achat d'une machine à commande numérique transformant complètement son travail. Sa fonction principale devenant selon lui d'appuyer sur un bouton « *start* » et de « *faire de la série* » en continu, les seuls attraits qu'il trouvait à son emploi (à savoir le travail réalisé et l'opportunité de former des apprentis au métier) disparaissaient. Assez rapidement, il démissionne donc, pour intégrer une TPE comprenant sept salariés. Or, la description qu'il fait de ses relations actuelles de travail, en comparaison de ses

expériences passées, éclaire particulièrement bien les conditions de possibilité de la mise en œuvre d'« *arrangements* » en entreprise. Tandis qu'il dépeint son patron précédent comme étant de milieu aisé, ne participant aucunement à l'activité productive et vaquant à ses occupations durant les journées de travail pendant que les ouvriers « *triment* », Cédric insiste sur le fait qu'il connaît bien son patron actuel – allant jusqu'à le qualifier de « *pote* » –, et qu'il apprécie le fait de partager avec lui la pratique du métier. Dans cette configuration particulière, les « *arrangements* » – absents de son discours lorsqu'il retrace son expérience dans la « *grosse boîte* » – se multiplient. Ils ont débuté avant même son embauche dans la TPE, lorsque Cédric demande à son futur employeur de commencer le travail sans tarder, en effectuant une semaine « *au black* ». Depuis lors, la relation avec l'employeur s'est cristallisée sur ce modèle et les efforts de Cédric en matière d'horaires et de travail effectué sont régulièrement récompensés par « *un petit billet* ». Et puis, il lui arrive occasionnellement de travailler pour son patron le samedi matin, au noir. Ces « *arrangements* » s'inscrivent dans une relation spécifique qui va au-delà de la sphère professionnelle : Cédric insiste sur les repas partagés à son propre domicile et sur un système de troc qui rentre dans le cadre de ce que Florence Weber a nommé la « *bricole* », soit une « *production privée non marchande* » (Weber, 2005). Enfin, s'il maintient une distance vis-à-vis de ses droits en matière de travail non déclaré et de rémunération des heures travaillées, il en va de même des règles encadrant son temps de travail, autrement dit des obligations auxquels il est lui-même soumis, particulièrement en matière de temps de pause.

7 Sans être totalement absente, la mention d'« *arrangements* » mettant à distance ou contournant les droits des coiffeuses, tout en leur octroyant des contreparties, s'avère plus rare que dans le bâtiment. Dans ce secteur en effet, la diversité des entreprises et des parcours des employeurs laisse moins de place à de telles pratiques. Différents éléments permettent d'interroger les transformations du métier de coiffeur, au premier rang desquels la multiplication des salons franchisés, dépendants d'une enseigne (Dubernet, 2002) : coexistent aujourd'hui des coiffeurs travaillant dans de petits salons indépendants et d'autres exerçant leur activité dans des salons franchisés, faisant partie de grandes chaînes[6]. Or, si penser la frontière entre salon indépendant et salon franchisé n'est pas suffisant, tant les disparités existant entre les entreprises et leurs employeurs ne peuvent se résumer à ces formes d'entreprises, évoluer dans de petits salons indépendants apparaît tout de même plus propice au développement d'une « complicité de métier », la possibilité de se projeter à la place de l'autre (patron, employé, apprenti) y étant accrue. De fait, sur l'ensemble des coiffeuses rencontrées, une seule salariée – Manon – rend compte d'heures de travail non déclarées et rétribuées en liquide ou par le biais de cadeaux. Et une seconde, Justine, fait part d'« *arrangements* » visant moins à contourner ses droits qu'à lui accorder une marge de manœuvre quant à ses horaires de travail : étant donné la faible affluence dans le salon, son employeur – proche de la retraite – la laissait partir plus tôt du travail pour qu'elle puisse prendre les transports publics (deux tramways et un train) et rentrer à son domicile à des horaires jugés par elle corrects, sans pour autant lui faire rattraper ces heures. Or, dans les deux cas, ces « *arrangements* » prennent place au sein de relations spécifiques : elles sont apprenties et leur patron·ne respectif·ve – propriétaire de petit salon indépendant – souhaite, à terme, leur proposer de reprendre la gérance du salon. Aucune autre coiffeuse ne fera part de telles pratiques et, de la même façon, toutes deux ne rencontreront plus de configurations similaires dans la suite de leur parcours professionnel.

8 Enfin, si les « *arrangements* » entre salarié et employeur s'inscrivent dans des relations non dénuées de complicité, ils n'effacent pas l'existence de rapports de subordination qui peuvent être rappelés avec force en cas de conflit. Dès lors, ce qui paraissait jusque-là « *arrangeant* », bien qu'illégal, devient de moins en moins acceptable. C'est ce dont rend compte Aymeric, jeune peintre en bâtiment entré en apprentissage à l'âge de 19 ans et embauché par un artisan âgé de vingt-sept ans. L'absence d'autres salariés et la proximité d'âge les amènent, lui et son employeur, à développer assez vite des relations qu'Aymeric qualifie de « *copains-copains* ». D'autant plus qu'Aymeric projette de se mettre à son compte. Or, de ce point de vue, l'expérience de son employeur constitue un modèle : il s'est mis à son compte à vingt-quatre ans, a commencé seul son activité en entreposant son matériel dans le sous-sol de son garage, avant d'obtenir un local et d'embaucher son premier apprenti, Aymeric, trois ans plus tard. Les discussions se multiplient donc sur le parcours de son patron et permettent à Aymeric de se projeter en tant qu'artisan, dans le même temps que son patron l'encourage fortement à ne pas s'en tenir au CAP et à poursuivre une formation BP dans son entreprise. Dans cette configuration particulière, il s'est longtemps arrangé avec son employeur pour la rémunération des heures ou des chantiers réalisés « *au black* ». Or, ces pratiques ne constituent jamais un acquis, un modèle fixé dans le marbre. La dernière année d'apprentissage d'Aymeric a ainsi vu naître une « *spirale de déloyauté* » (Jounin, 2006a). Lorsque leurs relations se sont dégradées, son patron a refusé de comptabiliser et de rémunérer certaines heures travaillées, se méfiant des déclarations d'Aymeric. En réponse à cette attitude qui le désemparait, ce dernier s'est ingénié à récupérer les heures travaillées en quittant plus tôt que prévu certains chantiers, amplifiant ainsi la défiance de son employeur. Cette ambiance conflictuelle, qui a cru au fur et à mesure de l'année, a en outre compromis la promesse d'embauche en CDI qui était au principe de la bonne relation existant entre eux. Le contournement des droits de l'ouvrier n'est pas systématiquement synonyme d'« *arrangement* » dans l'entreprise et, dans ce cas particulier, seul le travail au noir est véritablement présenté comme « *donnant-donnant* ». Car Aymeric a par ailleurs fait les frais de ce qu'il décrit comme une gestion « *à l'arrache* », principalement en termes de temps de travail et de rémunération. À titre d'exemple, si occasionnellement, l'employeur rajoutait des paniers-repas sur ses bulletins de salaire en marque de reconnaissance, il tentait d'en supprimer à la moindre difficulté financière, et ce, sans prévenir Aymeric. Finalement, entre les dimensions « *arrangeante* » et « *à l'arrache* » de certaines pratiques, il semble n'y avoir qu'un pas, vite franchi lorsque se détériore la relation existant entre ce jeune ouvrier et son patron. On peut d'ailleurs penser que si certains usages – comme celui du comptage des heures de travail – ont réellement évolué, c'est aussi la perception qu'Aymeric se fait de ces pratiques illégales qui s'est transformée durant sa dernière année de BP.

Faire face à l'employeur : le poids d'une socialisation salariale sexuée

9 On ne peut appréhender les relations entre employeurs et jeunes salariés du bâtiment et de la coiffure, en se fondant uniquement sur les « *arrangements* », au demeurant très variables, qui peuvent y avoir cours. La mise en œuvre de ces pratiques rend visible une façon de vivre la relation de subordination. Mais qu'en est-il quand salariés et employeurs sont en désaccord ? Pour éclairer les conditions rendant possible

l'expression d'un mécontentement et la défense de ses droits face à l'employeur (ou au responsable hiérarchique), l'analyse doit porter tant sur les ressources dont disposent les salariés pour faire valoir leurs droits que sur leur plus ou moins grande propension à se confronter à leur employeur. Or, de ce point de vue, tout sépare les ouvriers du bâtiment des coiffeuses. Gilles Moreau l'a montré, l'apprentissage est le plus souvent non-mixte et « *se conjugue au masculin* » : les garçons y occupent une position privilégiée, tandis que les filles subissent une « *sursélection* » liée à leur orientation dans un nombre limité de filières (Moreau, 2003). Cette non-mixité n'est nullement remise en cause par la suite. En 2011, alors que les hommes représentent 90 % des salariés du secteur du bâtiment, ils ne sont plus que 10 % parmi les salariés de la coiffure[7]. Cette différenciation forte permet de questionner la socialisation salariale en y intégrant le poids de normes genrées. Dans l'article qu'elle consacre aux apprenties coiffeuses, Fanny Renard met en lien leur assignation à une position subordonnée et leur mobilisation de dispositions « *à faire ce que l'on commande de faire* » (Renard, 2015). Or, si l'apprentissage de la docilité concerne aussi bien les apprentis du bâtiment et de la coiffure, la mobilisation de telles dispositions dans la suite du parcours professionnel s'avère bien plus inégale d'un secteur à l'autre.

Négociations individuelles et « *coups de gueule* » des ouvriers du bâtiment

10 Dans l'un des ouvrages qu'il consacre à l'artisanat, Bernard Zarca (1986) propose un cheminement professionnel idéal-typique de l'artisan, découpé en quatre classes d'âge : la première correspond à ce qui est intériorisé au sein de la famille d'origine ; la deuxième rend compte de la période d'apprentissage du métier (qui recoupe d'ailleurs le statut d'apprenti), caractérisée par une « *soumission hiérarchique* » à ceux qui transmettent le métier ; la troisième est celle des compagnons, ouvriers qualifiés qui exercent leur métier de façon autonome, tout en demeurant salariés ; et la dernière renvoie à l'âge de l'indépendance. Or, cette analyse en termes d'« âge » s'avère particulièrement pertinente lorsqu'il s'agit de rendre compte de la propension des ouvriers à s'opposer à leur employeur, à réclamer le respect de certains droits voir à en revendiquer l'amélioration. En effet, chez les enquêtés, il apparaît que la propension à se confronter à l'employeur croît à mesure que l'expérience professionnelle s'allonge. Gilles Moreau a montré combien le fait de réaliser des heures supplémentaires, le plus souvent non rémunérées, est courant en apprentissage, particulièrement dans le secteur du bâtiment (Moreau, 2003). Face à ces pratiques illégales, rares sont les apprentis qui font valoir leurs droits. Plusieurs contraintes viennent freiner toute revendication, au premier rang desquelles la nécessité de mener à bien sa formation pour obtenir le diplôme. Au-delà de cette seule contrainte, c'est le primat accordé à l'apprentissage du métier, associé au statut subordonné de l'apprenti, qui ressort de l'enquête que j'ai effectuée. Dans les entreprises qu'ils intègrent, les apprentis doivent « faire leurs preuves », non seulement vis-à-vis de leur employeur, mais également aux yeux de leurs collègues. Dans ces conditions, réclamer le respect de ses droits, en particulier en termes d'heures travaillées, s'avère impensable (au moins dans les débuts). C'est en particulier le cas lorsque les apprentis interviennent sur des chantiers et suivent le rythme imposé par leur chef d'équipe. Tous ont été confrontés, à un moment ou à un autre, à une problématique similaire, qui n'est pas réductible au statut d'apprenti. La position subordonnée qu'ils occupent alors est certes corrélée à leur

statut, mais tient aussi du fait qu'ils ne disposent alors ni du permis de conduire ni d'un véhicule personnel et sont donc dans l'obligation de quitter les chantiers au même moment que leur chef d'équipe. C'est ce que Benoit, 24 ans, maçon employé dans une entreprise comptant neuf salariés, souligne lorsqu'il compare sa situation actuelle et celle qu'il vivait lorsqu'il était apprenti en CAP :

> « Quand j'étais avec lui, c'était lui mon chef donc j'étais obligé de le suivre, c'est pas *moi qui conduisais, j'avais pas le choix (rires).* »

11 Mais tandis que la subordination se fait pesante en apprentissage, le gain d'une autonomie professionnelle et le sentiment grandissant de légitimité lié au statut d'ouvrier qualifié (ils ont « *fait leurs preuves* » dans leur métier), rendent plus aisée les réclamations, principalement à l'égard du temps de travail et du salaire, plus rarement concernant les équipements de sécurité. La propension de ces ouvriers à exprimer occasionnellement leur mécontentement et/ou à revendiquer un salaire plus élevé doit certes être rapportée à leur position favorable sur le marché du travail : aucun d'entre eux n'exprime de craintes relatives à l'emploi et, de fait, ils n'ont jamais été confrontés au chômage. L'assurance de trouver un travail sans difficulté constitue une ressource essentielle pour ces ouvriers, que certains ne manquent pas de mobiliser en usant de la menace de défection. Mais il faut également tenir compte de l'évolution de ces pratiques au gré de l'accumulation d'expériences et de l'accroissement de l'assurance en sa propre compétence. Dans une thèse datant de 1983, Claude Leneveu notait – à partir d'une approche marxiste – que les ouvriers du BTP disposaient d'une autonomie temporelle et productive importante, qui constituait pour eux une ressource non négligeable dans leur manière d'appréhender le rapport salarial. Cette autonomie n'a pas disparu aujourd'hui chez les ouvriers qualifiés, qui plus est lorsqu'ils exercent dans de petites entreprises (Tallard, 1994). En l'espèce, comparativement à leurs premières années de travail, les enquêtés disposent ensuite d'une grande latitude dans la gestion de leur temps sur le chantier. Cette autonomie professionnelle peut intervenir plus ou moins tôt dans le parcours de ces jeunes ouvriers qualifiés[8], mais, dans tous les cas, elle fait partie des ressources sur lesquelles ils peuvent s'appuyer pour réclamer le respect de certains droits ou, à défaut, développer des formes larvées de résistance. À cette ressource particulière s'articule un sentiment croissant d'avoir « *droit à avoir des droits* » (Meuret-Campfort, 2014) au gré de l'accumulation d'expériences et de l'accroissement de l'assurance en sa propre compétence, qui encourage les « *coups de gueule* » comme les revendications salariales, comme l'illustre l'exemple de Benoit. Au terme de la préparation de son CAP (il s'apprêtait alors à passer ses examens), Benoit a eu une altercation avec son chef d'équipe à propos de la multiplication d'heures supplémentaires non rémunérées ou récupérées :

> « Ça s'est passé que moi, j'étais sur le chantier avec mon chef, le fils du patron, et je me suis engueulé avec lui. J'ai pris mes clics, mes clacs (*il siffle*)... Parce qu'il m'a dit : « si t'es pas content, tu dégages ». « Bah OK, je m'en vais ». J'ai pris mes affaires et je suis parti, il est venu me chercher sur la route, il m'a emmené à son père et puis on a réglé ça tous les trois. »

12 Au terme de ce conflit, il a rattrapé les heures supplémentaires effectuées sous forme de congés et ne fait plus part, depuis lors, de conflits relatifs à son temps de travail. De fait, c'est à partir de cette période que des « *arrangements* » ont vu le jour au regard des heures travaillées. Mais ces « *arrangements* » s'articulent à des revendications salariales, car depuis qu'il est ouvrier qualifié, Benoit a « *chiné* » auprès de son employeur à plusieurs reprises pour obtenir une hausse de sa rémunération et de sa qualification.

13 De fait, tous les enquêtés ont, depuis qu'ils sont ouvriers qualifiés, réclamé et obtenu au moins une fois une augmentation de leur salaire et de leur qualification, quelle que soit la teneur des relations tissées avec leur employeur. Et si la docilité constitue la norme en apprentissage, les « *coups de gueule* » sont davantage tolérés, voir même peuvent être valorisés par la suite, lorsque l'ouvrier a acquis une certaine expérience professionnelle. Les propos d'un chef de chantier, recueillis par Nicolas Jounin dans le cadre de sa thèse (2006a, 327-328), constituent une illustration frappante de la valorisation des dispositions au rapport de force dans le secteur :

> « Si tu veux, je pousse les gens dans leurs... Pour voir comment l'homme, enfin, j'ai jamais pris de coups. Mais des fois c'est limite. Mais j'agresse les gens pour les voir réagir. Il faut réagir. Si on réagit pas en face de moi, je t'écrase. Je deviens méchant. Parce que je veux la personne... Il faut qu'elle se prenne en main. Si elle est molle, elle bouge pas, elle se prend pas en main, elle peut pas travailler dans le bâtiment. »

14 La propension de ces jeunes ouvriers à protester ou réclamer ne signifie pas qu'ils le font continuellement et surtout, aisément. S'ils deviennent de plus en plus autonomes et qu'ils sont, à l'âge du compagnon (le troisième âge mis en avant par Bernard Zarca), plus à même de réclamer voire de s'opposer à leur employeur, ils semblent conserver de l'apprentissage cette propension à « *encaisser* » pendant tout un temps avant de réagir. Par exemple se succèdent chez Gaël – électricien de 26 ans employé dans une entreprise comptant une trentaine de salariés – des périodes qu'il qualifie de « *rebelles* », durant lesquels le « *ras-le-bol* » n'est exprimé qu'officieusement lors de discussions entre collègues et des périodes où il réclame effectivement une augmentation de salaire. En outre, si l'autonomie professionnelle peut constituer une ressource, elle comporte ses ambivalences, comme le rappellent les cas où les ouvriers du bâtiment se soustraient aux règles de sécurité dans le but d'avancer leur chantier et de tenir les objectifs fixés par leur employeur (Jounin, 2006b). Il n'en reste pas moins que, comparativement aux coiffeuses, les ouvriers qualifiés du bâtiment revendiquent davantage le respect de leurs droits, voire leur amélioration (en matière de salaire et de qualification).

La confrontation et son évitement en coiffure-esthétique

15 Tout en s'indignant de leurs conditions d'emplois et de travail, les jeunes coiffeuses apparaissent moins promptes à en revendiquer l'amélioration face à leur employeur. Ces attitudes « apathiques » (Bajoit, 1988) ne peuvent être rapportées uniquement à la place dégradée qu'elles occuperaient sur le marché de l'emploi et à leur volonté d'être embauchées en CDI comme l'a suggéré Laurent Erbs (2015). Certes, elles évoluent, au moment de l'enquête, dans un contexte de hausse des demandeurs d'emploi dans le secteur, souligné par la Fédération nationale de la Coiffure[9]. Mais d'une part, toutes ne font pas face au même risque de chômage, qui est accru pour les coiffeuses et esthéticiennes sans diplôme ou ne détenant qu'un CAP[10]. D'autre part, les jeunes coiffeuses ayant effectivement un CDI (comme c'est le cas de nos enquêtées) ne sont pas moins concernées par cette réticence à protester officiellement, dans un face-à-face avec l'employeur. Il faut donc, pour rendre compte de la rareté des conflits enclenchés pour faire valoir leurs droits, étudier de plus près les conditions de travail de ces salariées et analyser les dispositions incorporées depuis l'apprentissage, qui répondent à des normes sexuées.

16 Les coiffeuses rencontrées partagent un fort sentiment d'exploitation, qui dépasse les frontières de l'entreprise. Contrairement aux jeunes ouvriers du bâtiment, le salaire d'embauche de ces jeunes coiffeuses ne fait aucun mystère – il s'agit du SMIC – et évolue très peu. Les discussions liées à la faible rémunération dans le métier se propagent vite en entreprise et sont mises en lien avec le cumul des pénibilités physiques et mentales, caractéristique des emplois subalternes d'ouvriers et d'employés (Siblot, Cartier, Coutant, Masclet, Renahy, 2015) : station debout, fatigue, pression liée aux objectifs à tenir, gestion de la clientèle, etc. L'ensemble de ces critiques vient alimenter une représentation binaire de la société (« *eux* »/» *nous* »), opposant les coiffeuses aux personnes travaillant « *dans les bureaux* », selon elles mieux rémunérées pour un travail moins usant. On retrouve ici des représentations classiques des classes populaires (Hoggart, 1970 ; Willis, 1978), exprimées en entretien :

> « Pour moi on est pas assez rémunérées pour le boulot qu'on fait, pour le nombre d'heures passées, pour moi au jour d'aujourd'hui, voilà. À passer nos journées debout, à piétiner et tout, pour moi, on est pas assez rémunérées. Par rapport des fois à des boulots où voilà je vais être honnête voilà, assis derrière un bureau, voilà quoi. Je me dis on est pas assez rémunérées. Je pense qu'on est pas assez pris en compte pour ça. »
> (Julianne, 25 ans, coiffeuse employée dans un salon franchisé comprenant cinq salariés)

17 La condition d'employée subalterne s'articule directement avec l'importance des rapports de subordination en entreprise et ce, quels que soient le statut et l'expérience professionnelle des coiffeuses. Au cours de leurs premiers stages et apprentissage (en CAP), nombreuses sont les coiffeuses rencontrées qui rendent compte de leur cantonnement aux tâches renvoyant à l'univers domestique : ménage, lessive, rangement constituent le gros de leur activité au départ, auxquelles s'ajoutent les tâches les plus élémentaires de la coiffure et, en particulier, les shampoings. Il s'agit là d'une des caractéristiques du salariat d'exécution, qui vient rappeler dans le même temps aux apprenties coiffeuses leur position dominée au sein des salons (Renard, 2015). Or, force est de constater que du statut d'apprentie à la condition d'employée subalterne, les coiffeuses rencontrées vivent moins une rupture qu'une continuité.

18 À l'instar des hôtesses d'accueil, les attendus de la profession renvoient autant à la sphère professionnelle que domestique (Schütz, 2006). C'est en partie ce qui explique que l'accumulation des diplômes et l'expérience professionnelle ne constituent pas un appui suffisant pour se confronter à l'employeur et/ou à la responsable de salon. Certes, employées qualifiées, elles peuvent désormais pleinement mobiliser leur savoir-faire dans la réalisation de couleurs, permanentes, coupes de cheveux, etc. Mais les dimensions du métier renvoyant davantage à la sphère domestique et à une position dominée ne disparaissent pas pour autant. D'une part, le ménage fait partie des tâches réalisées quotidiennement, parfois même en dehors du temps de travail. D'autre part, l'injonction à la docilité demeure forte. Dans une thèse consacrée aux relations de service dans ce métier, Diane Desprat (2017) a montré combien l'apprentissage de la docilité envers les clients constitue un enjeu central, tant au cours de la formation que lors des premières expériences de travail[11]. Nous faisons l'hypothèse que cet apprentissage est indissociable de l'intériorisation d'un rapport de subordination envers le supérieur hiérarchique. Prenons l'exemple de Léa, 22 ans, coiffeuse employée – en CDD puis en CDI – dans un salon franchisé comprenant la patronne et une apprentie. Elle qui rend pourtant compte de relations complices avec sa patronne et la

décrit comme « *réglo* » du point de vue des heures de travail (toutes ses heures supplémentaires sont récupérées), n'en est pas moins soumise à une multiplicité de règles – particulièrement en matière de présentation de soi – qu'elle critique en entretien, mais auxquelles elle se soumet quotidiennement au salon. Par exemple, il lui est interdit de fumer pendant ses pauses (pour ne pas déranger les clientes avec l'odeur de cigarette une fois la pause terminée). Elle doit obligatoirement avoir fait un brushing chaque matin avant d'arriver au salon et sa patronne lui impose régulièrement de faire des couleurs. Léa déplore le contrôle rapproché qu'exerce sa patronne sur son corps et son travail et, de ce fait, n'exclut pas une mise à son compte :

> « Après, je sais pas si un jour j'aurais envie d'avoir un salon. Je sais pas, c'est possible. Ou à domicile. Un jour, si j'en ai marre, je pense que je me lancerai plus à domicile. Le fait d'être tout le temps avec la patronne, d'être tout le temps avec les salariés et moi, j'aime pas. [...] Quand je suis arrivée là, elle me reprenait toutes les dix minutes. Au bout d'un moment, j'avais pas envie de rester, j'en avais marre. [...] je disais rien, je fermais ma gueule, mais des fois, j'en avais marre.
> – Et maintenant, elle t'en fait toujours autant ou c'est... ?
> – Ça dépend des périodes. Des fois, elle en fait un peu, mais c'est pas méchant, mais elle en fait. Mais ça va, c'est sur des petits trucs quoi. »

19 Deux ans après nos premiers échanges, elle entamera effectivement une activité de coiffeuse à domicile. Ce contrôle exercé sur le corps doit être relié à l'importance accordée à la dimension esthétique dans le métier et aux savoir-être associés. En effet, dès l'apprentissage, tenues vestimentaires, cheveux, odeur et corpulence des apprenties font l'objet de jugements constants, à l'école comme dans l'entreprise (Renard, 2015). Il s'agit là de savoir-être sociaux et genrés (Schütz, 2006), les coiffeuses étant sommées d'incarner « *une certaine image de la « féminité »* » (Desprat, 2017, 219) tout en s'ajustant aux normes corporelles des classes intermédiaires et supérieures (Schütz, 2006, Renard, 2015). Or, le contrôle de ces savoir-être peut s'exercer quotidiennement dans les salons parce qu'à l'inverse des ouvriers du bâtiment qui se déplacent sur les chantiers et travaillent souvent à l'abri du regard de leur patron, elles évoluent dans un espace restreint et sont continuellement (ou presque) sous le regard de leur employeur (ou responsable de salon).

20 En définitive, les dispositions « *à faire ce que l'on commande de faire* » ne disparaissent pas une fois leur diplôme obtenu. De sorte qu'en dépit des nombreuses critiques qu'elles formulent à l'égard de leurs conditions d'emploi et de travail, les pratiques visant à améliorer ces conditions en se saisissant de leurs droits demeurent rares. Les attitudes « apathiques » et la « défection » – notamment par le biais du développement d'une activité de coiffeuse à domicile[12], qui constitue autant une perspective professionnelle qu'un moyen d'échapper à la relation de subordination – semblent l'emporter sur la prise de parole (Hirschman, 1995).

21 Si les jeunes coiffeuses semblent payer le prix fort du rapport de subordination, toute forme de demande ou de réclamation n'est pas exclue pour autant et des dispositions issues d'une socialisation familiale, d'un parcours socioprofessionnel (et notamment de l'accès à un poste de responsable de salon) ou d'une trajectoire de vie peuvent encourager une partie d'entre elles à se saisir de certains droits. À cet égard, la comparaison entre quatre coiffeuses (Manon, Sarah, Lucie et Julianne) ayant travaillé pour le même employeur est éclairante. Parmi elles (et plus largement parmi l'ensemble des enquêtées de ce secteur), seule Manon a déjà réclamé et obtenu par deux fois une augmentation de salaire, au fil des promotions que lui a accordé son employeur

(en tant que « co-manager » d'abord, et « manager » ensuite). Mais elle est plus largement la seule enquêtée de ces salons à se confronter régulièrement à son employeur. Or, ces pratiques sont liées à l'attention toute particulière qu'elle porte à ses droits. Fille d'un cheminot et d'une mère employée polyvalente au sein d'une crèche, Manon relate s'être, dès le début de son parcours professionnel, intéressée à ses droits, notamment en lisant scrupuleusement ses contrats de travail et ses conventions de stage. Les mises en garde de son père, à l'égard du monde du travail mais plus largement à ce qu'elle nomme le « *monde extérieur* », semblent avoir eu un effet profond sur la manière dont elle envisage les relations de travail et l'encouragent à prêter attention et surtout à faire valoir ses droits en matière de salaire, de temps de travail, mais aussi d'hygiène-sécurité. Elle ira jusqu'à saisir la justice prud'homale lorsque, ne pouvant plus exercer le métier de coiffeuse du fait d'allergies et licenciée pour inaptitude par son employeur, elle souhaitera faire reconnaître sa maladie professionnelle[13].

22 Par ailleurs, il faut compter avec le poids des trajectoires matrimoniales et familiales. Par exemple, en dépit de sa faible propension à se confronter à sa responsable, Julianne réclamera au printemps 2015 la demi-heure de réduction de la durée journalière de présence à laquelle elle a droit du fait de sa grossesse[14], pour préserver sa santé et celle de l'enfant à venir.

23 Selon la teneur des relations instaurées avec l'employeur, une même pratique – réaliser des heures supplémentaires non payées, être rémunéré « *au black* » – peut faire l'objet de perceptions variées et ce, non seulement d'un salarié à l'autre, mais aussi d'un moment de leur trajectoire à un autre. Le partage d'une « *complicité de métier* » peut fournir l'occasion d'une mise à distance de ces droits, dans le cadre de relations de travail basées sur une multitude d'« *arrangements* ». Mais, parce qu'ils sont inscrits dans une relation de subordination, ces « *arrangements* » peuvent être imposés et remis en cause par l'employeur à tout moment, au point d'être plus subis que concertés. Il faut donc dans le même temps interroger les conditions de possibilité de la confrontation à l'employeur. À cet égard, la comparaison entre les coiffeuses et les ouvriers du bâtiment rend visible le poids de socialisations salariales différenciées. Des études statistiques ont montré combien le contrôle de l'activité des ouvrières était plus important que celui de leurs homologues masculins, y compris à niveau de qualification égal (Gollac, Volkoff, 2002). Il n'en va pas autrement si l'on compare les métiers du bâtiment d'un côté et celui de la coiffure de l'autre. Tandis que l'autonomie professionnelle des ouvriers qualifiés du bâtiment s'accroit au fil de leurs parcours, les coiffeuses demeurent soumises à un contrôle rapproché au sein des salons. À cela s'articulent des dispositions genrées, entre propension au rapport de force et apprentissage de la docilité, qui rendent plus ou moins aisée la formulation de réclamations à l'égard de leurs droits. Enfin, au sein de chaque secteur, si les enquêtés peuvent échanger entre eux, s'informer, voire se concerter, la confrontation avec l'employeur demeure individuelle en l'absence de collectif de travail constitué. Dès lors, ils apparaissent inégalement « armés » pour faire face à leur employeur. C'est en partie ce qui explique que le sentiment d'être exploité ou lésé ne donne qu'inégalement lieu à des pratiques revendicatives.

BIBLIOGRAPHIE

AMOSSE Thomas, PIGNONI Maria-Teresa (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales*, 405-412

BAJOIT Guy (1988), « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », *Revue française de sociologie*, n° 29, 325-345

CASTEL Robert ([1e éd. 1995] 2013), *Les métamorphose de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard

CRASSET Olivier (2017), *La santé des artisans. De l'acharnement au souci de soi*, Rennes, Presses universitaires de Rennes

CRASSET Olivier (2014), *La santé des artisans au fil du parcours professionnel*, Thèse de doctorat : sociologie, Université de Nantes

DESPRAT Diane (2015), « Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur », *Nouvelle Revue du Travail*, n° 6

DESPRAT Diane (2017), *Qu'est-ce qu'on vous fait aujourd'hui ? Un ethos professionnel des coiffeurs. Entre travail émotionnel, relation de service et dispositions genrées et de classe. Le cas des coiffeurs*, Thèse de doctorat : sociologie, Université Paris Lumières

DUBERNET Anne-Chantal (2002), « Des « métiers traditionnels » aux « vrais métiers » », dans Françoise PIOTET (dir.), *La révolution des métiers*, Paris, Presses universitaires de France, 25-52

ERBS Laurent (2015), « Gratter toujours un peu plus. Le travail gratuit chez les coiffeurs », *La revue des conditions de travail*, n° 2, 27-33

EWICK Patrica, SILBEY Susan S. (1998), *The common place of law, stories from everyday life*, Chicago, The University of Chicago Press

FARVAQUE Nicolas, LEFEBVRE Marion (2010), « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? », *La Revue de l'ires*, n° 66, 5-34

GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre : les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, n° 8, 25-53

HIRSCHMAN Albert (1995), *Défection et prise de parole,* Paris, Fayard

HOGGART Richard (1970), *La culture du pauvre*, Paris, Editions de Minuit

ISRAËL Liora (2009), *l'arme du droit,* Paris, Presses de Sciencespo

JOUNIN Nicolas (2006a), *Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, thèse de doctorat : Sociologie, Université Paris 7 Denis Diderot

JOUNIN Nicolas (2006b), « La sécurité au travail accaparée par les directions », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 165, 72-91

LENEVEU Claude (1983), *Les Ouvriers du bâtiment et des travaux publics en France. Accumulation du capital, composition et défense de la force de travail*, thèse de doctorat : Sociologie, Université de Nantes

LEPLEY Benoit (2005), « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in DENIS Jean-Michel (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine,* Paris, La dispute

LINHART Danièle (2006), « Hier solidaires, désormais concurrents », *Le monde diplomatique*

MAZAUD Caroline (2013), *l'artisanat français. Entre métier et entreprise*, Rennes, Presses universitaires de Rennes

MEURET-CAMPFORT Eve (2014), *Des ouvrières en lutte. Mondes populaires et genre du syndicalisme dans un secteur d'emploi "féminin". Le cas de l'usine Chantelle à Nantes (1966-2005),* Thèse de doctorat : Sociologie, Université de Nantes

MOREAU Gilles (2003), *Le monde apprenti*, Paris, La dispute

PERNOT Jean-Marie (2014), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », in PIGENET Michel, TARTAKOWSKY Danielle (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France*, Paris, La Découverte

RENARD Fanny (2015), « Entre revanche scolaire et subordination salariale. Les appropriations ambivalentes du statut d'apprenti chez des coiffeurs en CAP », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, n° 44, 235-267

ROSE José (1997), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer

SCHÜTZ Gabrielle (2006), « Hôtesse d'accueil. Les attendus d'un « petit boulot » féminin pour classes moyennes (enquête) », *Terrains & travaux*, n° 10, 137-156

SIBLOT Yasmine, CARTIER Marie, COUTANT Isabelle, MASCLET Olivier, RENAHY Nicolas (2015), *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris, Armand Colin

TALLARD Michèle (1994), « Refonte des classifications, salaires et gestion de la main d'œuvre dans le bâtiment », *Travail et emploi*, n° 59, 31-47

WEBER Florence (2005), *Le travail à-côté*, Paris, Éditions de l'Ehess

WILLIS Paul (1978), « l'école des ouvriers », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 24, 50-61

ZARCA Bernard (1986), *L'artisanat français, du métier au groupe social*, Paris, Economica

ZARCA Bernard (1979), « Artisanat et trajectoires sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 29, 3-26

NOTES

1. Voir notamment l'article de Danièle Linhart publié dans un dossier du *Monde diplomatique* au sein duquel plusieurs sociologues décryptent le salariat et la place qu'y occupent les jeunes, dans un contexte de mobilisation contre le Contrat Première Embauche (Linhart, 2006).

2. Entre 2012 et 2014, 84 % des coiffeurs et esthéticiens travaillent dans des établissements comptant moins de 10 salariés (source : Enquête Emploi, INSEE, moyenne annuelle sur les années 2012 à 2014, traitement DARES) D'autres sources permettent d'en savoir plus sur la taille des entreprises dans le secteur de la coiffure, pris isolément. Ainsi, en 2011, 52 % des entreprises de coiffure n'ont aucun salarié, 80 % ont au plus 2 salariés et seul 1 % des entreprises comptent 10 salariés ou plus (source : Insee fichiers stocks d'entreprises au 1er janvier 2011). Les proportions sont semblables en 2012. Autre indice, à partir d'une enquête menée par le bureau d'études Infraforces : parmi les entreprises employant des salariés, on compte 1,4 salarié par entreprise chez les indépendants et 5,9 au sein des entreprises liées à une enseigne (Enquête Infraforces / FNC/CNEC – 2013).

3. Entre 2012 et 2014, 45 % des ouvriers qualifiés du gros œuvre, 38 % des ouvriers qualifiés du second œuvre sont employés dans des établissements de moins de 10 salariés (source : Enquête

Emploi, INSEE, moyenne annuelle sur les années 2012 à 2014, traitement DARES). Si l'on se focalise sur la région des Pays de la Loire (où a été menée l'enquête), 31 % des salariés du secteur sont employés dans des TPE en 2010 selon la Cellule économique Régionale des Pays de la Loire, 18 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés et seulement 27 % dans celles de 50 salariés et plus.

4. Cet employeur, David Brouet, possède onze salons d'une enseigne dans l'agglomération nantaise. À chaque salon correspond une entité juridique distincte (SARL).

5. Au moment de l'entretien, elle a des difficultés à trouver du travail et est employée comme saisonnière dans une exploitation agricole.

6. Selon la Fédération nationale de la Coiffure (FNC), en 2012, 90 % des établissements sont encore détenus par des indépendants (en comptant les entreprises de coiffure à domicile, de plus en plus nombreuses), mais ils ne réalisent que 60 à 65 % du chiffre d'affaires du secteur. Ces données ne concernent toutefois que la coiffure.

7. Ces données sont tirées d'une exploitation secondaire de l'Enquête Emploi 2011, à partir du fichier « individus tous rangs d'interrogation ». Les secteurs de la coiffure et du bâtiment ont été isolés à partir des codes NAF 43 (travaux de construction spécialisés) et 96.02A (coiffure).

8. La « *spirale de déloyauté* » évoquée plus haut concernant Aymeric ne peut être comprise que dans une configuration où il dispose lui-même d'un permis de conduire et d'une autonomie rapidement acquise dans l'organisation de son temps sur les chantiers, en dépit de son statut d'apprenti.

9. Cf « Le marché de la coiffure et les défis de la reconquête économique, (édition octobre 2013, données au 31.12.2012) », Fédération nationale de la Coiffure, Dossier Chiffres Clés, p.6.

10. Les coiffeuses et esthéticiennes titulaires d'un brevet professionnel apparaissent moins touchées par le chômage. En 2014, parmi les demandeurs d'emploi de catégorie A, 22 % n'ont aucun diplôme, 49 % sont titulaires d'un CAP, 22 % détiennent un baccalauréat, BP ou diplôme équivalent et 4 % un bac +2 (Source : Dares-Pôle Emploi, traitement Dares) et ce, alors même qu'entre 2012 et 2014, 47 % des coiffeuses-esthéticiennes sont titulaires d'un BP (Source : Enquêtes Emploi, Insee, moyenne annuelle sur les années 2012 à 2014, traitement Dares).

11. Ces injonctions à la docilité apparaissent même différenciées selon le sexe des salariés. Il existerait ainsi une division sexuelle du travail émotionnel : tandis que les coiffeuses se doivent d'être à l'écoute des clients et d'adopter une attitude bienveillante en toutes circonstances, les coiffeurs peuvent « *produire des marques de froideur ou d'indifférence* » (Desprat, 2015, 9).

12. Selon les données de la Fédération nationale de la coiffure, le nombre d'activités de coiffure à domicile a triplé entre 2009 (date de mise en œuvre du statut d'auto-entrepreneur) et 2012.

13. J'ai rencontré pour la première fois cette coiffeuse au Conseil de Prud'hommes de Nantes, lors de son audience de conciliation.

14. Voir l'article 6.2.1 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, étendue par arrêté du 3 avril 2007 JORF 17 avril, qui reprend les dispositions du Code du travail.

RÉSUMÉS

Cet article propose d'interroger les usages que font (ou non) les jeunes salariés de leurs droits, à partir d'investigations menées dans les secteurs de la coiffure et du bâtiment. Il montre que si le partage d'une « *complicité de métier* » avec l'employeur peut fournir l'occasion d'une mise à distance de droits, une analyse en ces termes apparaît insuffisante en ce qu'elle masque le

caractère variable et discrétionnaire de ces « *arrangements* ». Il est donc nécessaire de s'intéresser dans le même temps aux conditions de possibilité de la confrontation. Or, si tous les enquêtés partagent une position subalterne en apprentissage, les écarts s'accroissent par la suite. Des « *coups de gueule* » des ouvriers du bâtiment à l'évitement plus régulier de la confrontation chez les coiffeuses, tout le poids de dispositions genrées et de formes différenciées de subordination ayant cours dans ces univers de travail non-mixtes apparait alors.

The present contribution takes studies of young hairdressers and construction workers to ascertain to what extent young employees operating in these sectors make full use of the social rights at their disposal. It demonstrates that this is not always the case due to the "professional complicity" that many share with their employers. Having said that, such analysis is also incomplete since it masks the variable and discretionary aspects of many of these arrangements – explaining the need to also consider the conditions in which they occur. For instance, whereas all interviewees found themselves in a subordinate position whilst doing their apprenticeships, their subsequent trajectories could be quite varied, with construction workers more likely to " scream and shout" whereas hairdressers showed a greater tendency to avoid conflict. The end result is to reveal the full range of gendered and otherwise differentiated forms of subordination that feature in these single-sex working environments.

Este artículo propone cuestionar los usos que hacen (o no) los jóvenes asalariados de sus derechos, a partir de investigaciones realizadas en los sectores de la peluquería y de la construcción. En él se muestra que, si compartir una "*complicidad de oficio*" con el empleador puede propiciar alejarse de los derechos, un análisis en estos términos parece insuficiente dado que oculta el carácter variable y discrecional de esos "*arreglos*". Por lo tanto, es necesario interesarse al mismo tiempo en las condiciones de una posible confrontación. Ahora bien, si todos los encuestados comparten una posición subalterna durante el aprendizaje, las distancias crecen posteriormente. De las "*arengas*" de los obreros de la construcción para evitar más asiduamente la confrontación con las peluqueras, surge toda la fuerza de disposiciones de género y de formas diferenciadas de subordinación que ocurren en estos universos de trabajo no-mixtos.

INDEX

Palabras claves : socialización, conflicto, derechos, relaciones de trabajo, peluquería, construcción
Keywords : socialization, conflict, rights, work relationship, hairdressing, construction
Mots-clés : socialisation, conflit, droits, relations de travail, coiffure, bâtiment

AUTEUR

CAMILLE TRÉMEAU

CENS, Université de Nantes