

populaires installés dans le périurbain se retrouvent donc, dans les représentations dominantes, du côté des « victimes » ou des « oubliés » alors même qu'ils sont bien souvent parvenus à quitter les quartiers les plus défavorisés et à accomplir des parcours de stabilisation voire de promotion sociale (Cartier *et al.*, 2008). Cette dévalorisation symbolique, qui touche le périurbain des classes populaires stables, s'inscrit dans un mouvement plus général de redéfinition des hiérarchies entre espaces résidentiels, sur fond de hausse généralisée des prix de l'immobilier : les quartiers bourgeois étant de plus en plus sélectifs socialement, les anciens quartiers populaires des centres-villes ont été réinvestis par certaines fractions des classes moyennes et supérieures. Ce mouvement de gentrification rend ces quartiers de moins en moins accessibles aux catégories populaires : leur forte attractivité contraste avec les critiques désormais adressées au modèle périurbain. La sociologie des classes populaires invite pourtant à se déprendre de visions trop univoques ou négatives : loin d'être un nouvel espace de relégation, le périurbain continue d'accueillir des ménages populaires relativement stables qui y voisinent avec d'autres catégories sociales.

Violaine Girard

« Les emplois du bas de l'échelle ne sont pas qualifiés. »

[...] le potentiel de création d'emplois de l'économie française reste énorme, en particulier dans les services à la personne. Problème : chez nous, le travail peu qualifié coûte trop cher pour que les employeurs y aient recours.

David Thesmar et Augustin Landier, coauteurs de *Marché du travail : la grande fracture*, tribune parue dans *Les Échos*, le 4 mars 2015

L'idée selon laquelle les emplois du bas de l'échelle, c'est-à-dire ceux qui procurent les revenus les plus modestes, occupés principalement par les classes populaires, seraient des emplois ne demandant pas de qualification est largement répandue, en particulier chez les acteurs politiques et certains économistes. Dès qu'un chiffre du chômage est publié, ceux-ci tirent la sonnette d'alarme : le salaire des « non qualifiés » (classés comme tels dans les contrats de travail) serait encore trop élevé en France, alors qu'ils n'apporteraient aucune compétence spécifique que leur force de travail. Les baisses de cotisations sociales et les allègements de charges sur les bas salaires ont effectivement entraîné des créations d'emplois au cours des années 1990-2000. Les salariés dits « non qualifiés » (selon l'Insee) sont désormais des femmes (à 60 %), des employés plus que des ouvriers (65 % contre 35 %), en particulier des aides à domicile, assistantes maternelles, femmes de ménage, caissières, agents d'entretien, vendeuses, serveuses, agents de service hospitalier, agents de sécurité... ; les immigrés et les

travailleurs pauvres y sont également plus nombreux que dans l'ensemble des salariés.

Mettre en question l'idée reçue selon laquelle les emplois du bas de l'échelle seraient non qualifiés ne veut pas dire nier l'existence d'emplois demandant peu ou pas de qualifications. Certains métiers s'apprennent en une journée, d'autres en plusieurs années. Mais l'histoire des luttes sociales comme les analyses des sociologues montrent que la reconnaissance de ces apprentissages (au principe des compétences professionnelles) est l'objet d'un rapport de force entre employeurs et salariés. En 1983, une grève des clavistes éclate dans un grand journal, elles réclament la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles (Maruani, Nicole, 1989). Les clavistes sont des jeunes femmes qui saisissent les articles, dactylographes considérées comme « non qualifiées ». Pendant l'été 1981, certaines d'entre elles ont remplacé les correcteurs qui reprennent leurs textes, ils sont ouvriers du livre donc « qualifiés ». Elles ont alors découvert qu'elles avaient les mêmes compétences (sans formation pour les remplacer, elles ont pourtant été plus efficaces) tout en exerçant dans des conditions plus pénibles, avec des salaires bien inférieurs. Après trois semaines de grève, elles obtiennent la création d'une nouvelle « qualification » (la saisie-correction). La sociologie, en particulier les études sur le genre, nous enseigne ainsi que la qualification est construite, qu'elle n'est pas le simple reflet de compétences techniques et que le salaire n'en est pas forcément un bon indicateur. La qualification est le résultat à un moment donné des rapports de force entre des groupes sociaux aux ressources inégales (ici employeurs et employés, hommes et femmes, vieux et jeunes). Pour déjouer l'idée reçue selon

laquelle les emplois du bas de l'échelle sont non qualifiés, le point de vue sociologique met au jour des mécanismes complexes à l'œuvre dans l'invisibilisation des compétences. Celle-ci se joue au moment du recrutement mais aussi au fil de l'ancienneté dans un poste.

Les aides à domicile font partie de ces employés non ou très peu « qualifiés ». Elles sont souvent recrutées dans l'urgence par les structures qui gèrent leur travail et envoyées chez les personnes âgées sans formation préalable (Avril, 2014). Ce qui laisserait penser que n'importe qui peut faire ce travail. Pourtant à y regarder de près, le personnel qui les embauche applique des critères de sélection précis. Pour commencer les hommes sont écartés, ils ne seraient « pas faits pour ça », ce qui laisse entendre que les femmes sont naturellement prédisposées à exercer ces emplois. Mais plus éclairant encore, les très jeunes femmes, pour certaines diplômées des services à la personne, sont également écartées. Elles sont soupçonnées de ne pas savoir faire la cuisine ou encore de s'emporter trop vite dans les tensions avec les personnes âgées. En creux, le personnel de bureau révèle un système complexe de préférences pour des femmes (plutôt que des hommes) d'un certain âge (plutôt que des très jeunes) ayant déjà eu une socialisation conjugale et parentale à travers laquelle elles ont appris à faire des tâches domestiques rapidement, tout en gérant les interactions avec les enfants. Mais aussi pour des femmes qui ont souvent cumulé les emplois avant de devenir aide à domicile. Avoir été coiffeuse, secrétaire ou vendeuse constituent des atouts pour les soins ou les papiers et plus généralement pour assurer au personnel qui les recrute qu'elles sauront faire en sorte que les échanges avec les personnes âgées se

passent au mieux. Tous ces apprentissages antérieurs à l'entrée dans le poste : les savoir-faire domestiques et professionnels (et les diplômes que sont les CAP et BEP d'autres secteurs que possèdent souvent ces femmes) sont recherchés par les responsables du personnel mais ne sont pas reconnus comme des qualifications au moment de l'embauche. Le recrutement est un moment-clé dans l'invisibilisation des compétences des salariés (acquises dans la famille, sur le marché du travail, à l'école) au bas de l'échelle des emplois.

Ce n'est pas seulement au moment de l'entrée dans un poste, mais aussi une fois en poste, que l'apprentissage au fil des années d'ancienneté nourrissant les compétences professionnelles peut être invisibilisé. Les Chibanis, ces travailleurs marocains arrivés à la SNCF dans les années 1970, ont pris conscience de cela avec toute une série de discriminations lorsqu'ils sont arrivés en retraite (Chappe, Keyhani, 2018). La CNAV les avait menacés de suspendre leurs pensions très modestes comme ils séjournaient régulièrement au Maroc. Fin janvier 2018, la Cour d'appel de Paris a reconnu les discriminations subies et, entre autres choses, qu'ils avaient été maintenus à des postes non qualifiés au fil des années d'expérience tandis que leurs collègues non immigrés gravissaient les échelons de la qualification.

Mais si pour les travailleurs migrants, la vulnérabilité juridique et économique produit la discrimination, du côté des femmes, les mécanismes d'invisibilisation des compétences au fil de l'ancienneté sont plus insidieux. À tel point qu'ils restent inchangés depuis 30 ans. À formation et travail égal, les carrières des femmes et des hommes entrés en même temps à la Sécurité sociale diffèrent nettement au bout de 10 ans (Battagliola, 1984). Une partie des hommes est passée

cadres ou agents de maîtrise tandis que les femmes, pourtant majoritaires, sont toutes restées employées au bas de l'échelle. Selon la direction, l'écart est justifié car les femmes n'ont pas d'ambition et sont peu disponibles du fait de leurs charges familiales. Les employées interviewées témoignent pourtant des efforts réalisés les premières années en travaillant le week-end ou le soir, sans avoir jamais réussi à obtenir un avancement. Certaines ont fini par demander des temps partiels et prendre de la distance par rapport au travail. Même constat quelques années plus tôt au sujet des ouvrières et ouvriers de l'électronique à Laval, si ce n'est que l'écart de carrière est cette fois justifié par les interruptions d'activité (grossesse, garde des enfants en bas âge). Pour les femmes, inégalités dans la sphère familiale et la sphère professionnelle se co-produisent et rendent plus opaques les mécanismes en jeu (Kergoat, 1978).

Les jeunes viennent aussi grossir les rangs des emplois non qualifiés. On entend souvent dire que les jeunes d'aujourd'hui vont (trop) longtemps à l'école mais ne savent rien faire, le système scolaire délivrant des diplômes qui ne correspondent pas aux besoins des entreprises. Pourtant, tous les jeunes ne parviennent pas à devenir hôtes et hôtesse d'accueil (Schütz, 2018). Ceux qui n'ont pas fait d'études ont peu de chances d'entrer dans cet emploi de service non qualifié tandis que celles et ceux en études supérieures voire déjà diplômés y sont surreprésentés. Les critères privilégiés par les recruteurs sont l'élocution, la manière de se tenir, de s'habiller, de savoir réagir avec les clients, la connaissance des langues étrangères. En somme ces jeunes ont acquis au cours de leur scolarisation prolongée des compétences linguistiques et interactionnelles que les employeurs utilisent

sans les reconnaître. Le processus d'invisibilisation des compétences est ici d'autant plus fort que les jeunes sont naturellement considérés comme inexpérimentés et que leur niveau d'étude peut passer inaperçu car il est « incorporé » dans leurs attitudes, leur langage...

On ne peut donc pas dire que les emplois du bas de l'échelle, c'est-à-dire au bas de la hiérarchie des salaires, ne sont pas qualifiés. Il ne faut pas confondre l'intitulé de l'emploi sur le papier et les aptitudes réellement mises en œuvre par les salariés, c'est-à-dire les compétences. La qualification (inscrite dans le contrat de travail) est un processus complexe qui résulte d'un rapport de force au moment du recrutement et au fil de la carrière. Dans ce rapport de force, les positions des recruteurs et des salariés sont inégales, surtout en contexte de chômage, elles le sont encore plus pour certains groupes comme les femmes, les immigrés et les jeunes. L'idée reçue selon laquelle les emplois du bas de l'échelle sont non qualifiés n'est pas simple à déjouer car elle est elle-même alimentée par toute une série de clichés qui servent à faire passer pour naturelles les compétences acquises à l'école, à la maison, dans des expériences professionnelles antérieures ou au fil de l'ancienneté.

Christelle Avril

« Les jeunes des classes populaires ne veulent plus travailler. »

Si vous êtes prêt et motivé, dans l'hôtellerie, les cafés et la restauration, dans le bâtiment, il n'y a pas un endroit où je vais où ils ne me disent pas qu'ils cherchent des gens. Pas un ! Hôtels, cafés, restaurants, je traverse la rue, je vous en trouve !

Emmanuel Macron, président de la République, 15 septembre 2018

Interpellé par un jeune chômeur formé en horticulture, le président de la République a avancé une analyse remarquable du marché de l'emploi : il suffirait de traverser la rue pour trouver du travail. Nourrie par des discours souvent issus du patronat et de think tanks libéraux, l'idée d'un décalage ou d'un désajustement entre les offres et les demandes d'emploi est récurrente. Suite aux propos du président de la République, le chiffre de 300 000 offres d'emploi non pourvues a été avancé en référence à une étude de Pôle Emploi de décembre 2017, chiffre qui, analysé par le journaliste Adrien Sénécat dans *Le Monde* (17/09/2018), s'est dégonflé comme un ballon de baudruche : « les offres d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune candidature sont rarissimes : 19 500, soit 0,6 % du total ».

Au final, les propos tenus à ce jeune par le président de la République ne lui demandaient pas tant de traverser la rue que de faire demi-tour : se former à nouveau, prendre un autre chemin supposé lui garantir l'emploi. Cette vision du marché du travail qui pense le chômage comme le fruit