

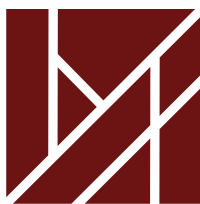
TRAVAIL,
EMPLOI,
FORMATION

N°19 | Octobre 2025

LA FIN DES INÉGALITÉS SOCIALES PROMISE EN 2000 : QUELLES NOUVELLES RÉALITÉS ?

Sous la direction de
Nouria OUALI

CENTRE METICES
INSTITUT DE SOCIOLOGIE
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES



METICES

Revue éditée par le Centre METICES – Migrations, Espaces,
Travail, Institutions, Citoyenneté, Épistémologie, Santé
de l'Institut de Sociologie, Université libre de Bruxelles

Anciennement :

- Critique Régionale
- Cahiers de Sociologie et d'Économie Régionales

Les articles publiés n'engagent que leurs auteur·e·s

Revue publiée gratuitement sur le site internet

<https://metices.phisoc.ulb.be/>

Rédaction - Administration

Travail Emploi Formation - METICES
Institut de Sociologie ULB
Avenue Jeanne 44 - CP 124
B-1050 Bruxelles
Tél. : 02/650 31 83
E-mail : metices@ulb.be

Mise en page

Centre de Diffusion de la Culture Sanitaire CDCS asbl
Nathalie da Costa Maya - www.cdcsasbl.be

Table des matières

LA FIN DES INÉGALITÉS SOCIALES PROMISE EN 2000 : QUELLES NOUVELLES RÉALITÉS ?

ÉDITORIAL

- 3** **Nouria OUALI**
Quand les inégalités sociales systémiques se (re)produisent et s'actualisent

VARIA

- 9** **Pierre FLANDRIN**
Attirer les réceptionnistes avec et par le digital : analyse des situations de service dans l'hôtellerie
- 25** **Veronika LEMEIRE**
Le potentiel égalitaire de la concertation sociale belge (1950-2024). Une perspective féministe de la reproduction sociale sur les négociations collectives genrées
- 39** **Papa Oumar NDIAYE**
Les étudiant·e·s sénégalais·e·s en France et le cumul études-emplois : quel prix à payer pour aller au bout de leurs études universitaires ?
- 51** **Lucas-Amédéo CONTARDI**
En vert et contre tout. L'écologisation des pratiques chez des commerçant·e·s bruxellois·e·s

COMPTE-RENDU D'OUVRAGES

- 67** **Pierre BRASSEUR**
Soline BLANCHARD & Sophie POCHIC (dir.) Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques, Rennes, Presse universitaire de Rennes, 2021, 396 p.
- 71** **Nouria OUALI**
Sana BENBELLI, Cafés d'hommes, services de femmes. Les serveuses de cafés dans les quartiers populaires à Casablanca, Éditions du croquant, 2023, 206 p.

- 75** **COMITÉ DE RÉDACTION & COMITÉ SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL**

Quand les inégalités sociales systémiques se (re)produisent et s'actualisent

1. Introduction

Le numéro 19 de la revue *Travail, Emploi, Formation* propose une diversité d'articles qui analysent le rôle d'acteurs institutionnels et collectifs du marché du travail et de l'activité économique autour d'objets de recherche variés. Ce numéro est centré sur l'analyse des mutations du travail, des rapports sociaux, des rôles institutionnels et des pratiques écologiques dans une perspective critique et interdisciplinaire. Les articles abordent des enjeux contemporains majeurs : la digitalisation dans l'hôtellerie et ses effets ambivalents sur l'organisation et les conditions de travail ; l'évolution historique des négociations collectives en Belgique et leur impact sur l'égalité de genre ; la précarisation des étudiant·e·s en migration internationale et ses conséquences sur la réussite académique ; et enfin, l'appropriation des pratiques écologiques par des commerçant·e·s bruxellois·e·s dans un contexte de transition socio-environnementale. Les auteur·e·s adressent ainsi des thématiques liées au changement technologique, aux transformations des relations professionnelles et des statuts de certaines catégories de travailleur·e·s à l'échelle micro et macro sociologique (femmes, indépendant·e·s, étudiant·e·s). À partir de leur terrain d'enquête propre, c'est la question cruciale de la (re)production des inégalités sociales systémiques dans nos sociétés égalitaires que ces auteur·e·s font resurgir. Le retour en force des politiques publiques rigoristes et austères en Europe ainsi que la poursuite du détricotage des politiques sociales n'augurent rien de bon quant à l'objectif d'élimination de la pauvreté et des inégalités que la Commission européenne nous annonçait à l'horizon de l'année 2000!

L'article de **Pierre Flandrin** constate que depuis la crise du Covid-19, le secteur hôtelier est confronté à un turnover très important, un absentéisme accru et à une difficulté majeure de recrutement. Pour faire face à ces difficultés, la digitalisation est présentée comme un moyen efficace pour accroître l'attractivité du secteur, maintenir les employé·e·s et améliorer les conditions de travail. C'est précisément cette hypothèse que l'auteur tente de vérifier à travers une enquête qualitative menée dans la Région de Bruxelles-Capitale auprès de différentes catégories de travailleur·e·s - acteur·e·s impliqué·e·s dans les décisions d'adoption des technologies (manager général·e, concepteurs·trices, directeur·rice marketing) et dans la production et la continuité du service (agent·e·s de ménage, managers de réception, managers des opérations) - occupé dans trente hôtels indépendants et de grandes chaînes. Ces promesses d'attractivité et d'amélioration des conditions de travail par la digitalisation sont-elles tenues ? C'est ce que cet article propose de nous démontrer.

P. Flandrin examine d'abord les profondes transformations que le secteur hôtelier a connu depuis les années 2000 : la mise en concurrence de nouveaux prestataires (Airbnb, agences de voyages en ligne comme *Booking*, *Expédia*, *Kayak*, *Travelocity* etc.), renforcée par l'usage de plateformes numériques et une hyperpersonnalisation du service aux client·e·s, qui a substantiellement modifié la relation de service. L'auteur relève également les caractéristiques des différentes organisations hôtelières étudiées, les tâches et les conditions de travail qui y sont associées permettant de mieux saisir les contextes des différents types d'hôtel et leurs usages de la technologie numérique (borne d'accueil, chat-box, smartphone...).

Dans la partie empirique, P. Flandrin présente les motivations qui ont conduit les hôtels à intégrer les technologies digitales. Pour les réceptionnistes, notamment, il s'agirait de les libérer de tâches administratives (réservations) afin qu'ils et elles se centrent sur la relation aux client·e·s, désormais au cœur de leur métier. Dans les hôtels de moyen standing (2-4 étoiles), les technologies servent à suppléer les pénuries de personnels (femmes de chambre, plombiers, etc.) dont la conséquence est l'imposition de la polyvalence qui s'est accrue lors de la crise du Covid19. Loin de libérer les travailleur·e·s, les résultats de l'enquête montrent que la digitalisation accentue la polyvalence, la densification et le contrôle accru des tâches, renforce l'individualisation du travail et entraîne une perte d'autonomie, mais également une standardisation et un contrôle des savoirs, des compétences et des pratiques. Flandrin relève, par exemple, les effets nocifs de l'usage de la Chat-Box avec les client·e·s dans les chaînes hôtelières ; une technologie instantanée, dit-il, qui provoque une augmentation de la charge de travail et le contrôle du temps de réponse aux client·e·s qui est désormais pris en compte dans l'évaluation des réceptionnistes. L'auteur conclut que ces effets délétères ne sont pas systématiques, mais ils varient en fonction du contexte sociotechnique et du type de structures organisationnelles des hôtels.

L'article de **Veronika Lemeire** se penche sur la question de l'égalité des sexes dans le cadre de la concertation sociale, un des piliers de l'État social belge. Elle reconstitue, dans une perspective féministe, l'historique de la négociation collective entre 1950 et 2024 au niveau fédéral dans un régime d'économie capitaliste et elle tente de comprendre comment les acteur·e·s de cette concertation ont influencé l'égalité des sexes dans le cadre des négociations collectives interprofessionnelles. Sa recherche, réalisée dans le cadre de sa thèse de doctorat (2024 Université de Hasselt), mobilise un vaste corpus de documents et une sélection d'avis et de rapports du Conseil National du Travail et du «Groupe des Dix»¹ sur la période s'étalant de 1953 à 2024. Elle s'appuie également sur des interviews qu'elle a récoltés auprès d'acteur·e·s de la concertation sociale qui ont été des témoins privilégié·e·s de cette période.

V. Lemeire manie et articule les notions de reproduction sociale, de travail productif et reproductif, et de négociation productive et reproductive et elle s'efforce de mesurer l'impact de la «*négociation productive*» (qui repose sur un modèle de «l'homme gagne-pain»), d'une part, sur les conditions de travail des femmes, les salaires, les temps de travail et la collectivisation du travail de soins, et, d'autre part, sur la *négociation reproductive* (qui relève de la reproduction sociale) c'est-à-dire sur l'organisation des temps de travail productifs/reproductifs, sur la division genrée du travail rémunéré/non rémunéré et sur la position des travailleur·e·s sur le marché du travail. Sur base des documents élaborés dans le cadre de la concertation sociale, elle remet en perspective le processus qui a conduit à la transformation du principe d'égalité entre les femmes et les hommes vers une pratique politique

1 Groupe se compose de 5 dirigeant.e.s des organisations syndicales CSC, FGTB et CGSLB et de 5 dirigeant.e.s des fédérations patronales, Fédération des Entreprises de Belgique, Classes Moyennes et Boerenbond.

de reproduction sociale depuis la période de l'après seconde-guerre mondiale. Cette transformation se déploie sur quatre périodes comprenant deux cycles d'expansion économique (1953-1975 et 1989-2003) et deux phases de restructuration de la production économique (1976-1988 et 2004-2024).

V. Lemeire constate que durant les deux périodes d'expansion de la production économique, la position des femmes sur le marché du travail a évolué d'un statut de réserve de main-d'œuvre à celui de main-d'œuvre plus stable (moins contingente) et à une égalisation formelle et partielle des conditions de travail. Ce progrès égalitaire se réalise dans un contexte du marché du travail subordonné aux besoins de la production économique qui cherche à maintenir le coût toujours plus faible de la force de travail et une flexibilité plus élevée. Dans le contexte des deux périodes de restructuration de la production, l'autrice remarque que le progrès égalitaire a été réduit par la modération salariale qui a bloqué la réévaluation des salaires des femmes et accru leur flexibilité. Cette dernière s'est traduite par des heures de travail moins compatibles avec les besoins de la reproduction sociale. En outre, les mesures adoptées ont surtout contribué à réorienter (une partie) du travail rémunéré des femmes vers le travail reproductif non-rémunéré, soit vers ce que Lemeire qualifie de processus de «re-familisation».

L'autrice relève également l'impact du contexte économique et des politiques macroéconomiques de l'Union européenne sur les limites imposées à la concertation sociale et ses répercussions sur l'égalité entre les sexes. Elle soutient que les négociations collectives ont, en premier lieu, répondu aux besoins cycliques de main-d'œuvre dans la production économique et que les besoins de la reproduction sociale de la classe laborieuse y sont restés subordonnés. Sur la longue période historique analysée quant à la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes, elle conclut à des avancées mitigées et ambivalentes : d'un côté, des progrès ont été réalisés au niveau de certains indicateurs tels que la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais de l'autre, la division genrée du travail rémunéré et du travail reproductif a persisté. Elle souligne enfin que les investissements dans la collectivisation du travail de soin restent largement insuffisants et contribuent à perpétuer les inégalités de genre sur le marché du travail et dans la société.

Le phénomène du travail des étudiant·e·s et son impact sur la réussite des études supérieures est un sujet assez peu traité dans la littérature scientifique francophone, en particulier à propos des étudiant·e·s en migration internationale. Pourtant, les données statistiques nationales et européennes relatives à l'enseignement supérieur² indiquent que le travail étudiant·e·s en général est un fait social non négligeable en augmentation significative depuis les années 2000 dans les pays de l'Union européenne. En Belgique, par exemple, entre 2017 et 2024, le nombre de contrats de travail (à l'exclusion des stages et de l'apprentissage en alternance) a connu une croissance de 24,5 % et le nombre d'étudiant·e·s occupant un job est en hausse de 22,5 %³ pour un salaire horaire estimé, en 2025, à 12,82 € (11,88 € en France et 18 € au Luxembourg)⁴. En France, le rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche sur l'emploi étudiant⁵ souligne que le travail étudiant est devenu une norme de la vie universitaire et un mode important de financement des études en Europe. La dernière enquête de l'Observatoire français de la vie étudiante (Béduwé *et al.*, 2024) signalait que 40 % des étudiant·e·s inscrit·e·s dans l'enseignement supérieur

2 <https://studiesin.com/blog/best-countries-in-europe-to-work-and-study-for-international-students-in-2025>

3 Le nombre de contrats de travail passe de 778.281 unités en 2017 à 1.031.047 en 2024, et le nombre d'étudiant·e·s occupant un emploi passe de 522.765 personnes en 2017 à 640.608 en 2024. <https://www.onss.be/stats/donnees-annuelles-des-etudiants#introduction>

4 <https://studiesin.com/blog/best-countries-in-europe-to-work-and-study-for-international-students-in-2025>

5 https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/IGESR_rapport2019_Emploi_etudiant_1327702.pdf

travaillaient en parallèle et que l'emploi occupé mettait en péril la réussite des études dans 8 % des cas.

Si les organisations patronales en Belgique saluent cette nouvelle réserve de main d'œuvre à moindre coût⁶ et le site étudiant *Student.be*⁷ vante le travail étudiant comme «*un tremplin pour l'avenir*», ils esquivent ce que les données statistiques et les enquêtes révèlent : la croissance inquiétante de la précarité étudiante partout en Europe qui s'est aggravée lors de la crise sanitaire de la COVID-19. Une précarité qui rend les conditions de vie et d'études des étudiant·e·s issu·e·s des classes moyennes et populaires particulièrement ardues et pèse sur la réussite de leurs études⁸. Se pose alors la question des effets de cette précarité sur l'égalité dans l'accès aux études supérieures et, en particulier, lorsqu'elle se superpose à des parcours migratoires et des situations de vulnérabilité systémique par rapport aux études et à l'emploi.

C'est précisément l'objet de l'article de **Papa Oumar Ndiaye** qui analyse l'impact du cumul travail-études des étudiant·e·s en migration internationale en France. Il a mené une enquête auprès des étudiant·e·s sénégalais·e·s dont les résultats confirment ces constats et apportent un nouvel éclairage sur la situation particulière des étudiant·e·s étranger·e·s qui ne sont pas logés à la même enseigne sur le plan des conditions de vie et de travail que les étudiant·e·s natif·ve·s et migrant·e·s résident·e·s. L'auteur relève en effet que les types d'emplois et les conditions de travail qui leur sont proposés sont plus précaires et qu'ils et elles connaissent des conditions de vies plus rudes, notamment en raison de leur statut administratif d'étranger·e·s non-européen (sans parler du racisme). Il apparaît ainsi que le marché de l'emploi des étudiant·e·s est tout aussi stratifié que le marché des salarié·e·s sur base du sexe, de la nationalité et de la couleur de peau.

P.O. Ndiaye rappelle que la détérioration du statut de ces étudiant·e·s en migration internationale est consécutive aux effets de diverses politiques économiques particulièrement défavorables aux ménages modestes et aux classes moyennes au Sénégal. Il s'agit notamment des politiques d'ajustement structurel (PAS) imposées par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international dans les années 1980, la dévaluation du Franc CFA en 1994 et l'arrivée de l'euro en 2002 qui ont provoqué une chute importante de la valeur monétaire des bourses et des transferts financiers des familles. En conséquence, ces étudiant·e·s ne parviennent plus à faire face au coût de la vie en France. Les témoignages récoltés décrivent les sérieuses difficultés rencontrées pour obtenir un emploi et, lorsqu'ils et elles y accèdent, c'est principalement dans les secteurs de la restauration et des services de soins aux personnes qui proposent les tâches, les horaires et les conditions de mobilité les plus pénibles, ainsi que les plus faibles rémunérations. Quand ils et elles ne sont pas, dans certains cas, l'objet d'exploitation⁹. Ndiaye montre que le stress important que subissent les étudiant·e·s sénégalais·e·s pèse lourdement sur leurs conditions de vie, entrave le bon déroulement de leurs études et menace sérieusement leur santé physique et mentale.

6 Voir notamment l'organisation patronale bruxelloise BECI (Brussels Entreprises Commerce and Industry) apprécie la nouvelle (dé)réglementation du gouvernement belge qui augmente le nombre d'heures de travail autorisé et la baisse les cotisations sociales pour les étudiant·e·s. <https://www.beci.be/blog/talents-33/travail-etudiant-en-belgique-cadre-legal-en-2025-4344>

7 <https://www.student.be/fr/student-life/job-etudiant-en-belgique-en-2025-quel-age-combien-d-heures-on-t-explique-tout>

8 En 2024, le rapport de l'Observatoire de la vie étudiante de l'Université libre de Bruxelles constatait que parmi les étudiant·e·s salarié·e·s les plus précaires, près d'1 personne sur 2 manquaient les cours plusieurs fois par semaine en raison de leur emploi contre 1 personne sur 7 chez les plus aisé·e·s. Et l'écart entre les moyennes annuelles des étudiant·e·s les plus précaires et celles des étudiant·e·s les plus aisé·e·s étaient de 2,3 points. (Paume, 2024).

9 Notamment, le non-paiement des heures supplémentaires et des frais de déplacement.

L'article de **Lucas-Amedeo Contardi** analyse le processus par lequel des commerçant·e·s d'un quartier de la Région de Bruxelles-Capitale intègrent l'enjeu environnemental et écologique dans l'organisation de leur commerce de proximité. Une catégorie sociale que les travaux scientifiques dépeignent généralement comme peu susceptible d'investir et de légitimer ces pratiques. L'auteur explore deux hypothèses explicatives sur l'adoption de comportements sociaux et professionnels en lien avec les questions environnementales. La première affirme que l'adhésion à ces questions est facilitée par l'existence de certaines dispositions sociales liées notamment à la proximité des milieux sociaux et de leurs habitus. La seconde soutient que l'intérêt des commerçant·e·s à l'écologie et sa mise en pratique résultent d'une dynamique interactionnelle avec leurs clientèles pour qui l'investissement écologique vient en écho de leurs modes de vie et qui, en retour, apportent aux commerçant·e·s un soutien matériel et symbolique à leur adhésion.

Après une mise en contexte de la littérature scientifique sur la sociologie de l'environnement et l'écologisation des comportements sociaux, L-A. Contardi analyse les résultats de l'enquête qualitative qu'il a réalisée auprès de commerçant·e·s bruxellois entre septembre 2022 et avril 2023. Il décrit leurs points de vue sur l'écologie et les justifications de leur usage plus ou moins significatif dans leur activité commerciale. L'adoption de pratiques écologiques résulte en partie d'une injonction "par le bas" d'une clientèle aisée fondée sur ses attitudes plus soucieuses de l'origine et de la qualité des produits consommés. Contardi constate cependant des limites et des incohérences dans cet investissement et tente de comprendre les facteurs à l'origine des écarts entre les positions et les pratiques. Il observe, notamment, un effet de l'origine sociale des commerçant·e·s sur l'adhésion aux principes de l'écologie et leur non-application dans leur vie quotidienne. Il analyse ensuite les manières dont ces commerçant·e·s s'approprient les questions environnementales dans leur boutique et comment certain·e·s d'entre elles/eux se prennent à diffuser un discours sur l'écologie à partir de leur propre prise de conscience des enjeux et sur un mode «éducatif» qui vise à agir sur les mentalités de leurs clientèles.

AUTEURE

Nouria OUALI, Centre de recherche METICES-ULB - E-mail : noria.ouali@ulb.be

Bibliographie

BÉDUWÉ C., BERTHAUD J., GIRET J-F. & SOLAUX G., 2024, *Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie*, Observatoire national de la vie étudiante, La Documentation française. [En ligne] consulté le 10 octobre 2024. <https://www.ove-national.education.fr/publication/salariat-etudiant/>

PAUME J., *Enquête sur les ressources économiques des étudiant·e·s*, Observatoire de la vie étudiante de l'ULB, Edition 2023-2024. [En ligne] consulté le 10 octobre 2024. <https://actus.ulb.be/fr/actus/vie-sur-les-campus/urgence-de-la-precarite-etudiante-lulb-mesure-la-situation-pour-mieux-agir>

Attirer les réceptionnistes avec et par le digital : analyse des situations de service dans l'hôtellerie

MOTS-CLÉS

ATTRACTIVITÉ,
ACTIVITÉ DIGITALISÉE,
HÔTELLERIE, EMPLOI,
BELGIQUE

KEYWORDS

ATTRACTIVENESS,
DIGITIZED ACTIVITY,
HOTEL INDUSTRY,
EMPLOYMENT,
BELGIUM

RÉSUMÉ

La digitalisation constitue un motif pour renforcer l'attractivité du secteur hôtelier, fidéliser les employé·es existants, ou encore améliorer les conditions de travail. Cet article cherche à examiner les impacts de la digitalisation sur l'attractivité des métiers de la réception dans le secteur hôtelier au-delà d'une perspective technosolutionniste. Il repose sur une analyse qualitative de l'activité digitalisée dans le contexte organisationnel et managérial de trente hôtels, qu'ils soient indépendants ou de chaînes. L'article propose une analyse située des usages des technologies, méthodologie ici employée pour comprendre l'équilibre délicat entre innovation technologique et réalités professionnelles pour les travailleurs de la réception.

ABSTRACT

Attracting reception' employees with and through digital technology: an analysis of service situations in the hotel industry

Digitalisation is widely regarded as a means of making the hotel sector more attractive, fostering employee loyalty and improving working conditions. This article examines the impact of digitalisation on reception jobs the attractiveness in the hotel sector, beyond a techno-solutionist perspective. It is based on qualitative analysis of digitised activities within the organisational and managerial context of thirty hotels, including both independent and chain hotels. The article provides a situated analysis of technology use, a methodology employed here to understand the challenging balance between technological innovation and the professional realities for receptionists.

AUTEUR

Pierre FLANDRIN est docteur en sciences psychologiques de l'Université libre de Bruxelles (2023). Il est membre de l'équipe de recherche PSyCOS - ETHICS (EA 7446) de l'Université Catholique de Lille - E-mail : Pierre.flandrin@univ-catholille.fr

1. Introduction

1.1. UN SECTEUR HÔTELIER EN TENSION

Plusieurs éléments inquiétants confirment la tendance d'un secteur hôtelier en tension : désengagement accru des employé·e·s, rotation élevée du personnel, postes vacants non pourvus ou encore absentéisme en hausse. Une enquête menée après la pandémie de covid-19 révèle qu'un tiers des ancien·ne·s travailleur·euse·s de l'hôtellerie n'envisage pas de retourner travailler dans ce secteur (Dean, 2021). Une autre étude conduite par le Fafih (Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie hôtelière) auprès de jeunes âgé·e·s de 14 à 30 ans confirme cette perte d'attractivité, avec seulement un tiers des répondant·e·s qui considère encore l'industrie hôtelière comme attrayante (Loué & Sarrouy-Watkins, 2021). Ces éléments sont à mettre en perspective avec les conditions de travail difficiles, notamment les horaires atypiques, les bas salaires, les exigences émotionnelles, ainsi que l'utilisation de pratiques de flexibilité externes telles que les contrats temporaires et saisonniers. Des pratiques qui contribuent à précariser le secteur, pénibiliser le travail, et à accentuer les risques de troubles psychophysiologiques (Forté & Monchatre, 2013). Ces conditions sont à l'origine du phénomène plus général des démissions massives ou *great resignation* (Liu-Lastres, Wen & Huang, 2023), représentant un défi majeur pour l'industrie hôtelière alors qu'elle fait parallèlement face à des difficultés de recrutement. Dans ce contexte, il devient essentiel d'examiner non seulement les causes profondes du désengagement, mais aussi les leviers mobilisés par le secteur pour en « restaurer » l'attractivité. Parmi ces leviers, l'orientation digitale semble constituer une réponse, dont il convient ici d'interroger les finalités et les effets.

À quels objectifs la médiation technologique des pratiques professionnelles répond-elle ? Est-elle motivée par une volonté de rendre le travail plus soutenable (Vendramin & Parent-Thirion, 2019) ou constitue-t-elle avant tout un levier d'image, visant à attirer de nouvelles recrues sans modifications profondes des réalités et conditions du travail ? Autrement dit, peut-on voir dans la digitalisation un simple effet d'attractivité (Martinez Hague, 2024), plutôt qu'un réel renforcement d'une soutenabilité considérée comme attractive ?

1.2. TRAVAILLER SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

À première vue, la digitalisation apparaît comme un motif d'espoir pour renforcer l'attractivité de certains métiers en difficulté. Les technologies relativement diverses : chatbot, smartphone, bornes d'accueil, système d'IA pour le *revenue management*, concierge virtuel, etc. (Ivanov & Webster, 2019) renforceraient la perspective d'une activité plus sensée en adéquation avec les motivations initiales poursuivies par les professionnel·le·s dans l'exercice de leur métier. La relation de service médiatisée par ces technologies s'accompagne de discours valorisant le retour à l'essence même du métier : la relation de service aux client·e·s ou encore le sens de l'hospitalité. Cette perspective imprégnée de technosolutionnisme questionne selon nous, l'impact réel des technologies sur l'attrait suscité pour les métiers de l'hôtellerie. Cependant, force est de constater que l'attractivité est largement appréhendée dans la littérature sous l'angle de l'« image métier » (Brillet & Gavaille, 2016) ou de l'« attractivité organisationnelle » (Martinez Hague, 2024 ; Petit, 2012). Cela implique d'étudier la manière dont une personne perçoit l'organisation comme un lieu de travail attrayant, capable de susciter chez elle une attitude positive le poussant à s'engager au sein de celle-ci.

S'il apparaît indéniable qu'un enjeu pour améliorer l'attractivité d'un métier est de jouer sur l'image véhiculée, cette portée nous paraît constituer une réponse insuffisante au turn-over et à la difficulté de fidéliser les travailleur·euse·s dans l'hôtellerie. Plutôt que de considérer l'attractivité uniquement

comme une question d'image, nous proposons de la concevoir comme inhérente à l'activité de travail en train de se faire (Ughetto, 2018). Plus précisément cette activité correspond à ce que le·la travailleur·euse : «mobilise et déploie de subjectivité, de compréhension et d'expertise, d'intelligence, mais aussi d'efforts pour faire face, durant son travail, à ce qui n'est pas décidé, voire aux modifications de ce qui a été décidé, car devenu inadaptes dans un contexte donné» (Guérin et al., 2021 : 34). Autrement dit, c'est par l'activité et la compréhension des mécanismes mis en œuvre dans le travail, qu'il est possible d'apporter des connaissances plus situées de l'attractivité réelle.

Pour étudier cette relation entre attractivité et travail, nous l'abordons à travers l'étude de l'activité des réceptionnistes (Bobillier Chaumon, 2023). Nous gardons à l'esprit que d'autres éléments déjà abordés dans la littérature peuvent contribuer à l'attractivité d'un métier, tels que la rémunération, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que les opportunités de progression de carrière. Toutefois, ces aspects ne sont pas l'objet principal de l'étude présentée. L'enjeu plus spécifique est celui de saisir comment cette digitalisation s'intègre dans l'environnement sociotechnique (organisationnel et managérial) des organisations hôtelières. Enjeu auquel la littérature apporte peu de réponses quand il s'agit de l'aborder sous l'angle du·de la travailleur·euse.

1.3. LA DIGITALISATION AU SERVICE DE L'EXPÉRIENCE CLIENT·E

En effet, depuis les années 2000, le secteur hôtelier a connu d'importantes mutations, marqués notamment par le renforcement de la position centrale du·de la client·e, résultat de la mise en concurrence des acteurs touristiques via les plateformes numériques. L'arrivée des plateformes telles que *Airbnb*, ou encore, des agences de voyages en ligne (*Booking*, *Expédia*, *Kayak*, *Travelocity* etc.) ont eu un effet disruptif sur la chaîne de valeur touristique par la mise en relation des structures d'hébergement et les client·e·s. Ce phénomène a exacerbé la tendance à l'hyperpersonnalisation du service dans l'objectif de se démarquer de la concurrence (Ughetto, 2006). La place de choix attribuée au·à la client·e a conduit le secteur hôtelier à s'orienter vers des pratiques plus innovantes en termes d'accueil, comme la proposition de nouveaux services généralement digitaux pour satisfaire et fidéliser les client·e·s. En faisant du·de la client·e la référence et la cible des indicateurs de fonctionnement et de performance, les recherches ont négligé les conditions nécessaires à la production de l'expérience client·e. C'est ce que viennent appuyer les revues systématiques de Law et al. (2018) et de Tussyadiah (2020) : la majorité des contributions dédiées au secteur touristique sont centrées sur l'expérience client·e, une faible part seulement concerne les personnes qui fournissent le service, autrement dit les travailleur·euse·s. Lorsqu'ils sont concerné·e·s, c'est principalement dans le but d'identifier les perceptions concernant les facteurs d'acceptation ou de rejet des technologies par les client·e·s (Rosenbaum & Wong, 2015).

Quelques recherches dans l'hôtellerie se sont malgré tout focalisées sur le travail en « coulisses » (Pinna, 2018) de la relation de service. La littérature explore les particularités du travail hôtelier, notamment la division sociale et genrée des emplois (Berthonnet & Clos, 2019 ; Eckert & Monchatre, 2007 ; Pinna, 2015). Pour le travail de la « scène » (Pinna, 2018), Giacomel (2019) examine le travail émotionnel des réceptionnistes, sans pour autant établir de lien avec l'utilisation des technologies dans la relation de services. Les analyses des transformations du travail vues sous l'angle de l'activité font largement défaut dans le secteur touristique. Les connaissances actuelles proviennent de secteurs touristiques connexes comme le transport ferroviaire et aérien, où sont identifiés du fait de la digitalisation des transformations dans la nature, du sens, des tâches réalisées (Vanlair & Largier, 2016 ; Reboul et al., 2020).

Les limites et constats énoncés soulignent la nécessité de recentrer notre attention non seulement sur l'expérience client·e, mais surtout sur celle vécue par les travailleur·euse·s : «ancrée dans la singularité d'un moment et relative au couplage entre une personne et un contexte particulier» (Rix-Lièvre, Cahour & Guibourdenche, 2024). En conséquence, nous considérons que l'effet d'une technologie peut varier

considérablement selon son contexte d'intégration, tel que le type d'établissement hôtelier, le mode de management et d'organisation. C'est ce que nous avons souhaité mettre en évidence dans la recherche CAP-SMART¹ dédiée au terrain bruxellois.

2. Contexte général et méthodologique de la recherche

La recherche repose sur l'utilisation de méthodes qualitatives et s'est appuyée sur un travail empirique conséquent mené entre 2019 et 2023. Celui-ci a porté sur 30 hôtels (H1 à H30) situés en milieu urbain, au sein de la Région Bruxelles-Capitale, accueillant une clientèle principalement internationale ou d'affaires. Le détail de ces établissements figure en Annexe A. Les 53 entretiens et observations générales ont été suivis d'études de cas plus approfondies (Yin, 2003). Une analyse inductive a été menée sur les entretiens retranscrits afin de faire ressortir des catégories thématiques pertinentes. L'analyse thématisée des entretiens prend aussi en compte celle d'autres acteur·rice·s impliqué·e·s dans les décisions d'adoption technologique (manager général·e, concepteurs·trices, directeur·rice marketing), dans la production et la continuité du service (agent·e de ménage, managers de réception, managers des opérations, etc.).

Les observations non participantes menées pour les études de cas ont permis de compléter les entretiens en offrant un accès direct aux usages des technologies en situation réelle. Elles ont ainsi contribué à une meilleure compréhension des stratégies déployées, des marges de manœuvre disponibles et des contraintes rencontrées dans l'activité des réceptionnistes. Les études de cas ont été sélectionnées selon plusieurs critères : leur localisation, le type d'hôtel (hôtels de chaîne ou indépendants, niveau de gamme) et l'originalité des technologies mises en œuvre.

Plus globalement, les technologies au centre de l'étude sont dédiées à des usages multiples tels que : répondre aux demandes des client·e·s présent·e·s ou à distance dans l'hôtel (chatbot) ; accueillir sur un mode proactif les client·e·s (application mobile, etc.) ; échanger avec des client·e·s en temps réel ; gérer des demandes (demande de réservation, etc.) ; prendre en charge le check-in sur un mode automatique (borne «self check-in»).

Les réceptionnistes ont été sélectionné·e·s pour leur diversité en termes d'âge, d'ancienneté et d'appartenance à des établissements hôteliers de statuts et de niveaux de gamme différents (de 2 à 5 étoiles). Les chaînes hôtelières, qui offrent une plus grande capacité d'accueil, une division du travail marquée et un encadrement spécialisé pour un service homogène, ont été distinguées des hôtels indépendants, généralement de petite capacité et juridiquement ainsi qu'économiquement autonomes (Eckert & Monchatre, 2007).

1 CAP-SMART visait à identifier les mécanismes d'adoption des technologies intelligentes dans le secteur touristique (secteur hôtelier, muséal) et à analyser les impacts sur le travail au sens large (tâche, activité, compétence, emploi).

3. Résultats

Les premiers éléments reviennent sur les motivations à l'intégration des technologies au sein des organisations hôtelières.

3.1. SOULAGER LE TRAVAIL DES RÉCEPTIONNISTES POUR PERSONNALISER L'EXPÉRIENCE CLIENT·E

Pour les dirigeant·e·s d'hôtel et les concepteur·rice·s, la digitalisation constitue la possibilité de libérer les réceptionnistes du travail administratif de *back-office* pour qu'ils puissent se recentrer sur le cœur du métier, la relation de service avec les client·e·s et son expérience : *« Pour moi, tous ces choix sont vraiment une valeur ajoutée à l'expérience client tout en facilitant le job des réceptionnistes. Donc, je ne le vois vraiment pas comme un remplacement [...] »* (dirigeant, hôtel indépendant, H6). Les technologies sont présentées dans un rôle supplétif des tâches répétitives et contraignantes pour favoriser l'autonomie des travailleur·euse·s, dédiés aux missions d'accueil. On retrouve des technologies dans les groupes hôteliers qui cherchent à soulager en amont, l'étape de réservation.

Un client qui réserve, 48h avant qu'il arrive, il reçoit un e-mail ou un SMS, ça s'appelle « We expecting you » donc, il vient en weekend pour le loisir ; donc, est-ce que vous voulez qu'on vous réserve un restaurant ? On essaie d'anticiper ses besoins et aussi de lui donner le sentiment qu'on attend sa venue. C'est automatisé. Dès que les clients répondent voilà, j'ai besoin de ça, ça et ça. C'est analysé, soit par le concierge, soit par la réception. Donc, il y a des gens qui répondent à ces e-mails. (directeur marketing, chaîne hôtelière, H4).

De manière analogue, ces motivations rejoignent le discours des réceptionnistes qui voient la personnalisation du service comme l'enjeu central de leur activité et comme la plus-value de leur métier. Ils définissent la finalité de leur travail comme la satisfaction des besoins des client·e·s, même les plus latents. Les travailleur·euse·s ayant récemment intégrés le secteur hôtelier évoquent avoir été attiré par des hôtels « modernes » qui associent le volet digital au volet « environnemental responsable » (réceptionniste, chaîne hôtelière, H24). D'un point de vue pratique, la transition vers la digitalisation fait miroiter une exploitation massive des données pour comprendre les comportements des client·e·s et adapter en conséquence le service proposé. Selon Jean, réceptionniste depuis 1 an, la « datafication des clients » (Stein et al., 2019) grâce aux technologies n'est pas en adéquation avec les exigences de flexibilité interne dans lequel il est amené à opérer : *« Avec ces systèmes on n'a beaucoup d'information sur le client et on peut lui proposer des choses intéressantes, mais en fait la personnalisation c'est aussi pour beaucoup de clients habitués avoir la même personne qui pourra vous prendre en charge »* (réceptionniste, chaîne hôtelière, H17). Une situation incohérente pour Jean, à l'origine d'un dilemme pour la personnalisation du service : faire le choix de développer la mobilité inter-organisationnelle ou celui du développement d'une relation personnalisée sur un temps plus long avec les client·e·s habitué·e·s.

3.2. DES ORGANISATIONS HÔTELIÈRES CONTRAINTES DE JOUER LA CARTE DE LA POLYVALENCE

Au cours des entretiens et observations, des disparités dans le métier de réceptionniste sont rapidement apparues entre les structures de chaîne et les hôtels indépendants. À la réception des hôtels indépendants, ce dernier se présente initialement comme multifonctionnelle comparativement aux hôtels de chaîne de standing élevé (5 étoiles) : «vu qu'on a des concierges et beaucoup de services, nos réceptionnistes sont vraiment sur le check-in et le check-out, focus clients et essaient de les satisfaire au maximum. Chacun a son rôle...» (manager de réception, chaîne hôtelière, H19). Dans les hôtels 5 étoiles, une importante division des tâches associe un rôle spécifique à chaque métier, ce qui donne lieu à plus de répétitivité dans les tâches réalisées. La crise sanitaire de la Covid-19 a accentué le développement de la polyvalence, surtout dans les chaînes hôtelières où ce mode d'organisation se voulait moins usuel. Dans ces organisations de standing économique et intermédiaire (2, 3 étoiles et 4 étoiles), la digitalisation s'inscrit dans une logique de polyvalence.

Crois-moi, on ne fait pas juste check-in/check-out. Le samedi dimanche, il n'y a pas de service technique, pas les femmes de chambre le soir. Il y a plein de trucs à faire : on fait technicien plus femme de chambre, on change la plomberie. (réceptionniste, chaîne hôtelière, H3).

La polyvalence s'est imposée à l'ensemble des strates des organisations hôtelières principalement pour limiter le coût associé à la main-d'œuvre et faire face aux contraintes économiques. Outre les préoccupations économiques, les dirigeants expriment l'inquiétude de ne pas pouvoir maintenir une qualité de service constante pour leurs client·e·s en raison d'un turn-over important du personnel. La digitalisation offre une solution relativement simple, peu coûteuse et efficace au défi de gestion du personnel. Elle permettrait de jouer en faveur du développement de la polyvalence.

D'un point de vue management c'est hyper pratique en plus maintenant dans cette situation Covid, du jour au lendemain, tu dois aller en quarantaine... C'est très pratique après ça veut dire aussi que tu n'as pas un staff 100 % spécialisé dans sa tâche. (manager général assistant, H7).

Au sein des chaînes, la polyvalence se manifeste par l'utilisation de nouveaux termes évinçant progressivement celui de réceptionniste. Ces changements, bien que subtils, vise à redorer l'image du secteur et de ce métier. Différentes appellations sont retrouvées comme «Welcomer», «Creativ», «Talent», «Host front office» (manager de réception, H20). Le terme *Creativ* désigne un employé polyvalent, assurant la réception, le bar et le restaurant durant un même *shift*. À ce propos, Aurélie, 28 ans, a préféré un hôtel indépendant à cette chaîne hôtelière, critiquant la valorisation excessive de la polyvalence. En tant que chercheuse d'emploi, elle percevait l'offre *Creativ* comme un poste sans limites, avec peu de reconnaissance, où le·la travailleur·euse devient interchangeable. Dans son emploi actuel, bien que polyvalente, elle ne vit pas la polyvalence comme une contrainte.

3.3. FAIRE L'EXPÉRIENCE DES TECHNOLOGIES : QUAND L'ACTIVITÉ SE HEURTE AUX RÉALITÉS ORGANISATIONNELLES ET MANAGÉRIALES

Jusqu'à maintenant, les résultats ont fait apparaître des perceptions différenciées pour l'activité des réceptionnistes, notamment entre chaînes hôtelières et hôtels indépendants. Les sous-parties suivantes visent à identifier les causes de ce décalage de perception en s'appuyant sur des cas d'usage de technologies intégrées dans les organisations hôtelières, analysés à travers l'expérience vécue des réceptionnistes.

3.3.1. Cas d'usage du chat box

Ce point porte sur le cas d'usage d'un chat box au sein d'une chaîne internationale. Le chat box est un outil de conversation destiné aux réceptionnistes afin de leur permettre de dialoguer en temps réel avec des client·e·s physiquement présent·e·s ou non dans l'hôtel. Il est à noter que l'utilisation de cette technologie sur un mode instantané est largement perçue comme un facteur d'augmentation de la charge de travail avec un canal technologique supplémentaire à gérer. D'autant plus que ce canal est fortement contrôlé par la direction (Encadré 1).

1

EXTRAIT D'ENTRETIEN (MANAGER DES OPÉRATIONS, H9)

Manager des opérations : *[La chaîne] 4 minutes pour que justement cette fonctionnalité ait un sens pour le client. Donc au début, on dépassait toujours le délai de réponse.*

Chercheur : *Et comment vous expliquez que vous arrivez maintenant à tenir ce délai ?*

Manager des opérations : *D'abord, ça a été les stratégies de formation, de changer les habitudes de travail et de l'intégrer dans l'évaluation annuelle. Étant donné que je pouvais faire des statistiques et que chacun avait son identifiant, je pouvais voir qui ne respectait pas le délai de 4 minutes et forcément ça pénalisait leur évaluation annuelle, cela faisait partie d'un objectif qu'on a instauré.*

Jean réceptionniste, décrit l'impact négatif que le contrôle du temps de réponse peut avoir pour l'expérience client, le considérant comme un indicateur peu fiable de la qualité du service. C'est pourtant le critère essentiel mobilisé par le manager des opérations de l'hôtel afin d'évaluer l'efficacité du service, mais aussi indirectement l'efficacité des réceptionnistes (manager des opérations, chaîne hôtelière, H9). Le critère du temps de réponse est intégré dans l'évaluation des compétences annuelles des réceptionnistes. L'encadré 2 vient illustrer la complexité de l'activité de réception, devant jongler entre plusieurs client·e·s à la fois et arbitrer entre des situations multiples dans un contexte temporel contraint (Gaudart & Volkoff, 2022). Une densification quantitative du travail liée à la multiplication des canaux de communication, des canaux de réservation, et des modes d'accueil qu'il faut gérer simultanément. Cette multiplication des interfaces accentue la demande cognitive dans le travail avec des interruptions fréquentes de l'activité.

Dans cette situation le réceptionniste est seul à l'accueil avec six client·e·s en attente et reçoit une demande via le chatbox pour une boisson à l'arôme spécifique. Ne sachant pas si elle est disponible, il se force à répondre après 2 min et 45 secondes : «Votre demande a bien été prise en compte», sans toutefois être totalement sûr que la demande pourra réellement être prise en charge rapidement. Il priorise plutôt une urgence : un client physiquement présent dont la carte de crédit ne fonctionne pas et qui doit prendre un taxi pour une conférence à la commission européenne. Ne pouvant quitter la réception, il ne vérifie la disponibilité de la boisson que 10 minutes plus tard.

Dans cette situation (encadré 2), le réceptionniste adopte une stratégie de régulation qui, bien qu'opérationnelle, n'est ni optimale ni réellement adaptée. L'observation montre que le contrôle technologique exerce un effet panoptique, influençant directement l'activité et l'expérience vécue des réceptionnistes. Beaucoup ont le sentiment que le *top management*, bien que peu visible, surveille en permanence leur travail. Cette crainte d'être mal évalué selon les indicateurs en place est largement partagée ne se limitant pas seulement aux réceptionnistes. Dans les chaînes hôtelières, les travailleur·euse·s opérationnel·le·s, quel que soit le niveau de qualification, témoignent d'un renforcement des mécanismes de contrôle sur le temps, l'espace et les tâches effectuées. Ce contrôle passe par des applications mobiles, des systèmes d'enregistrement d'activités, la géolocalisation et d'autres outils qui encadrent strictement le travail.

Cette logique de contrôle est exacerbée dans les chaînes hôtelières où la digitalisation est utilisée comme un moyen pour parcelliser le travail. L'accueil réalisé sur smartphone, tablette ou ordinateur est fragmenté en micro-tâches. La moindre activité est codifiée et génère des indicateurs de performance calculés automatiquement. C'est le cas pour la durée de réalisation du *check-in*, le nombre de surclassement par client, etc. L'extrait suivant de Julie manager des opérations et anciennement réceptionniste au sein de la chaîne hôtelière permet d'en témoigner :

Avant le logiciel, si un travailleur n'avait pas fait un upgrade à un client, il avait l'avantage que le manager n'allait jamais le savoir. Il y a désormais un contrôle derrière qui oblige de faire un check-in complet. Ce qui force les travailleurs à offrir certains services avant de finaliser les check-ins. Donc ça fait un contrôle beaucoup plus exhaustif. La première étape, ça va être que le client, il doit montrer sa carte d'identité, puis donner une méthode de paiement. Le réceptionniste doit offrir la possibilité de faire un sur classement dans notre chambre supérieure. Pour passer cette étape, il doit cliquer sur son smartphone que le client ne veut pas ce service. C'est enregistré que le travailleur a cliqué non, le pourcentage d'upgrade qui se passe le lundi, mardi... Donc ces data c'est très important pour obliger à faire plus d'argent. (manager des opérations, chaîne hôtelière, H8).

Le degré de contrôle observé au sein des chaînes hôtelières se distingue nettement de l'autonomie revendiquée par les professionnels des hôtels indépendants. Cette autonomie ne s'accompagne cependant pas toujours d'une maîtrise suffisante dans l'utilisation de ces systèmes. En plus d'être associées à la polyvalence, les technologies sont considérées comme un moyen efficace de rendre le personnel opérationnel rapidement, en réponse aux défis liés au roulement du personnel et à la pénurie

de main-d'œuvre qualifiée. La technologie présenterait l'avantage de standardiser la communication à délivrer au·à la client·e comme l'affirme ce dirigeant :

On parle de formation, et il faudrait une formation très accrue de tout le monde pour vraiment bien connaître tous les tips de (la ville), il faudrait des mois. Donc, les outils peuvent nous aider un peu à mettre nos coups de cœur en place et offrir ça aux clients. Tout le monde ne peut pas avoir les mêmes références, ce qui n'est pas le cas par exemple d'un stagiaire arrivant chez nous. Donc, si je peux vraiment effacer toute cette partie un peu compliquée et utiliser la technologie pour homogénéiser. Tout ce que je demande c'est qu'ils ont une certaine connaissance, mais c'est surtout une empathie, une façon de réagir par rapport aux plaintes. (dirigeant, hôtel indépendant, H6).

Le discours de ce dirigeant d'hôtel indépendant illustre un paradoxe technologique entre personnalisation et standardisation. D'un côté, le dirigeant cherche à rendre plus uniformes les informations données aux clients grâce aux technologies, mais en même temps, il précise rechercher du personnel avec des compétences relationnelles spécifiques pour comprendre et identifier le·la client·e et ses besoins. Les paradoxes discursifs de ce type sont nombreux chez les dirigeant·e·s et managers de proximité interviewé·e·s. Les encadrant·e·s insistent sur la nécessité de former les salarié·e·s au digital, mais cette formation se présente dans les hôtels indépendants dans une modalité plutôt informelle et peu organisée. On retrouve des prises de postes rapides et des formations réalisées le plus souvent sur le «tas». Cette opérationnalisation rapide au poste peut découler sur une mauvaise lecture des situations de service rencontrées par les réceptionnistes novices, entrées récemment sur le marché de l'emploi. Cette situation est ainsi celle vécue par Ania, exprimant les difficultés qu'elle a rencontrées avec le système de réservation dans son travail (Encadré 3).

3

ACCUEIL D'UN·E CLIENT·E NÉCESSITANT DES COMPÉTENCES TECHNIQUES EN REVENUE MANAGEMENT

La situation observée se déroule lors du handover, la transition entre deux shifts. La veille, une réceptionniste en formation a rencontré une difficulté : elle n'a pas pu réserver une nuit seule, le logiciel imposant un minimum de 2 ou 3 nuits pour le week-end prolongé avec jour férié. La manager des opérations explique avoir configuré cette restriction dans le logiciel afin d'optimiser le revenu par chambre (RevPar) et de réduire les coûts pour l'hôtel.

Plusieurs éléments relatifs à cette situation sont à l'origine d'une mauvaise expérience aussi bien pour les client·e·s que pour Ania (H6c1). Ces aspects concernent : une prise de poste seule trop rapide ; une mauvaise transmission des informations sur le changement de mode de réservation ; un manque de connaissance de la réceptionniste sur le système de réservation. Le manque de connaissance en *revenue management* et une prise de poste seule à la réception ont généré une situation stressante avec un client. Surtout, le manque de pouvoir d'agir de la réceptionniste en formation sur le système de réservation la place dans une situation inconfortable vis-à-vis de ce client. Dans la situation, le client habitué est reparti insatisfait du service avec le sentiment que la réceptionniste n'a pas fait d'effort pour satisfaire sa demande.

3.3.2. Cas d'usage des bornes d'accueil et d'un chatbot à la réception

Toujours du point de vue de l'activité, les observations au sein des hôtels montrent que les bornes ne coïncident pas avec la disparition du *desk* de réception. Dans la plupart des cas, l'introduction des bornes s'accompagne toujours de la présence du personnel accueillant·e, chargé de superviser, assister le ou les client·e·s selon les situations. Les bornes d'accueil sont considérées comme une alternative à la relation de service «face to face», utiles dans des situations très spécifiques de gains de rapidité et d'efficacité : *«Rapidité parce que si on a 3 bornes on peut servir 3 clients en même temps. Si c'est un couple, la femme fait le check-in avec la carte d'identité et la carte crédit et on peut déjà donner toutes les informations au Monsieur, le plan de ville»* (réceptionniste, chaîne hôtelière, H13b1).

La mise en place des bornes donne l'apparence d'un fonctionnement automatique et d'une autonomie des client·e·s. Or, ce cadre participe à une invisibilisation du travail et des compétences à la réception. L'activité des réceptionnistes ne disparaît pas, mais se recompose.

Ils doivent bien préparer leurs arrivées parce que s'il y a une apostrophe ou un signe bizarre comme le «ç», ça ne fonctionne pas parce que les gens ne vont pas mettre ce signe spécial. Aussi, ils doivent bien vérifier en avance les méthodes de paiement pour que la borne demande l'autorisation ou le prépaiement ou rien du tout. Donc il y a une préparation à faire. (manager de réception, chaîne hôtelière, H12).

En termes d'effectif, la supervision de 5 bornes nécessite pour cet hôtel simplement l'employabilité d'une personne. Malgré un flux de client·e·s moindre lors des observations pendant la crise sanitaire, les réceptionnistes doivent prêter une attention soutenue à des signaux de natures différentes (informations données par leurs écrans, interpellations des clients, etc.) tout en gardant une attitude de service. Une telle configuration amène les réceptionnistes à percevoir leur rôle davantage comme un travail de supervision que de service vis-à-vis des clients. Les échanges avec les client·e·s se restreignent de plus en plus à une conciliation temporelle de plusieurs client·e·s en même temps, ce qui représente une contrainte importante de l'activité (Bernard, 2005). Ainsi, l'automatisation dans ce cas précis ne rime pas nécessairement avec la disparition de contraintes, mais est l'occasion d'en générer de nouvelles. C'est aussi le cas des résultats de l'intégration d'un chatbot au sein d'un hôtel indépendant. Alors que le dispositif était censé automatiser selon le concepteur (H6c1) «85 % des réponses» fournies aux demandes des client·e·s, les «*talent*» doivent reprendre dans plus de 50 % les échanges via ce canal impliquant une charge cognitive supplémentaire.

3.3.3. Cas d'usage d'un smartphone pour accueillir en mobilité

Le dernier cas que nous évoquerons concerne un projet d'accueil en mobilité au sein d'une chaîne hôtelière (Flandrin, Hellemans & Van de Leemput, 2021). Ce changement consiste à faire du smartphone un outil pour la relation de service à la réception d'une chaîne hôtelière. Nous évoquerons le cas de Matthieu (24 ans) et Raymond (39 ans) deux réceptionnistes travaillant au sein du même hôtel. Ils présentent une ancienneté différente : 6 mois pour l'un, et 15 ans pour l'autre au sein de la chaîne hôtelière. Ils sont confrontés au changement du métier de réceptionniste vers celui de «*Welcomer*». Initialement Matthieu considère que le côté moderne et original de ce mode d'accueil ont été un élément d'attractivité qui l'ont conduit à postuler. Mais après quelques semaines, il a vite «déchanté» car l'utilisation du smartphone n'était pas conciliable avec les conditions d'exercice du travail. C'est d'ailleurs ce que regrette Raymond, la mise en place de l'accueil en mobilité n'a fait qu'individualiser le

travail et renforcer des conditions difficiles. D'une part, cela a considérablement réduit les possibilités d'entraide entre les réceptionnistes et d'autre part, cela a également limité l'autonomie et la marge de manœuvre des réceptionnistes accentuant la pénibilité du travail. Une pénibilité du travail associée à la contrainte de devoir former plus souvent, plus vite les nouveaux réceptionnistes et la crainte de ne pas pouvoir durer dans le temps.

J'ai essayé de prouver que ça allait être pénible de travailler dans ces conditions. Ils prennent un risque de transformer le travail en un travail pénible. Ils ont très difficile à recruter. On n'est pas en plein emploi. Les jeunes s'ils n'aiment pas, ils se cassent. Si tous les jours tu me mets un nouveau et je dois chaque fois expliquer et bien tu rends mon travail pénible. T'imagines pas combien de nouvelles personnes j'ai eu. Il faut toujours expliquer. (réceptionniste, chaîne hôtelière, H3).



Pour expliquer la baisse d'autonomie dans le travail reprenons le cas observé de Raymond verbalisant à posteriori une situation d'*overbooking* : «*Avant, si aucune chambre était disponible, je pouvais tricher indiquer une chambre supplémentaire dans le système, puis ajuster rapidement pour éviter une réservation automatique par Booking ou Expedia. C'était une pratique courante.*» (réceptionniste, chaîne hôtelière, H3). Avec le smartphone, cette autonomie disparaît, limitant les marges de manœuvre pour gérer les client·e·s sans réservation. «*L'overbooking est une fonction essentielle, mais elle n'existe pas sur le smartphone. On l'utilise pourtant à chaque shift pour ajuster les disponibilités.*» (réceptionniste, chaîne hôtelière H3). Autre aspect associé à l'accueil en mobilité, les réceptionnistes expérimenté·e·s ne se retrouvent plus dans leur métier. En effet, si le côté proactif de ce mode d'accueil devait favoriser une relation client·e personnalisée, elle amène en réalité une réorientation de l'activité vers une logique marchande. Il s'agit désormais de vendre «en plus et au plus chère» (réceptionniste, chaîne hôtelière, H3) des produits et services aux client·e·s tels que des boissons et de la nourriture etc.

4. Discussion

Les véritables motivations des organisations hôtelières à l'adoption de la digitalisation semblent constituer une réponse aux défis de gestion et de pénurie du personnel. Ce constat traduit dans un premier temps une tension pour les acteur·rice·s sur le terrain, pris·es entre une démarche de personnalisation humaine du service et une démarche de standardisation du service. D'un côté, la digitalisation peut entraîner une standardisation des processus de travail, ce qui pourrait compromettre la personnalisation des services. De l'autre, ces acteur·rice·s se demandent si, à long terme, les technologies pourraient mieux comprendre les besoins des client·e·s et donc proposer des services encore plus personnalisés. Ces développements pourraient représenter une menace pour l'hôtellerie indépendante, dont l'avantage reposait principalement sur une connaissance approfondie de ses client·e·s (Giacomel & Raveleau, 2019).

Dans un second temps, les technologies peuvent contribuer à renforcer l'attractivité du secteur en véhiculant une image métier séduisante (Brillet & Gavaille, 2016), dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi (Liu-Lastres, Wen & Huang, 2023). Toutefois, cette attractivité demeure insuffisante lorsqu'elle n'est pas accompagnée de transformations effectives des conditions d'exercice de travail. Dans ce cas, loin de favoriser l'engagement, la digitalisation vient nourrir des logiques de désengagement.

Les résultats montrent que les effets des technologies sur l'activité des réceptionnistes ne présentent pas d'effet d'automatisme, mais sont largement déterminés par le contexte sociotechnique dans lequel elles sont mises en œuvre. Si la digitalisation est présentée pour soulager les réceptionnistes du travail de *back-office* et faciliter l'activité collective entre services pour se consacrer au cœur de leur activité, du point de vue de l'activité elle-même, nos résultats sont plus mitigés. Au regard des résultats, c'est principalement dans les chaînes hôtelières où les modes d'organisation et de management du travail associent polyvalence et contrôle, que ces technologies sont vécues comme contraignantes pour l'activité des réceptionnistes. La polyvalence, instaurée dans des conditions de tensions économiques et de réduction des effectifs, génère en réalité une densification des tâches à réaliser qui contribue à intensifier le travail (Gaudart & Volkoff, 2022). Les réceptionnistes interviewé·e·s associent les technologies à la surveillance et au contrôle et posent la digitalisation comme moteur de l'effet panoptique (Jauréguiberry, 2007). Malgré des tentatives pour contourner un management par les dispositifs numériques (Dujarier, 2017), il devient difficile de répondre mutuellement aux exigences des client·e·s et des groupes hôteliers et de se développer dans une activité de travail de plus en plus prescrite et parcellisée.

Ainsi, l'association des technologies et de ces modes d'organisation semble coïncider à une mauvaise expérience vécue des travailleur·euse·s avec des modes de régulations peu optimaux. Dans certaines situations, la digitalisation contribue à aggraver des conditions de travail considérées comme difficiles et ce déjà même avant la crise sanitaire. Les effets néfastes que nous identifions sont multiples et donnent lieu à une individualisation du travail à la réception, une intensification de l'activité qui s'accompagne simultanément d'une réduction des marges de manœuvre (Coutarel *et al.*, 2022) et de l'autonomie.

5. Conclusion : reconsidérer le contexte sociotechnique et la digitalisation comme les conditions de l'attractivité réelle

Adopter une approche située des usages technologiques (Bobillier-Chaumon, 2023), permet de mieux saisir les effets concrets de la digitalisation sur le travail. Bien que circonscrite à un contexte local, cette recherche montre un décalage entre attractivité organisationnelle qui renvoie aux «avantages qu'un employé potentiel perçoit à travailler pour une organisation spécifique» (Berthon *et al.*, 2005, p.156) et une attractivité réelle fondée sur l'expérience «vécue» du travail (Martinez Hague, 2024). Or, c'est précisément cette dernière, synonyme pour nous de soutenabilité attractive, qui constitue le véritable enjeu de la digitalisation. Loin d'être un levier en soi, la digitalisation doit être pensée comme un instrument dont l'intégration doit tenir compte du cadre sociotechnique dans lequel elle s'inscrit.

Penser en termes de soutenabilité attractive suppose un changement de perspective en matière de digitalisation : il ne s'agit plus de chercher à «donner à voir» le travail comme attractif mais de mobiliser le digital pour «travailler à» le rendre soutenable (Vendramin & Parent-Thirion, 2019). Ce renversement implique de réinterroger le travail lui-même ses finalités, ses formes d'organisation, ses effets sur celles et ceux qui l'exercent. La soutenabilité attractive repose ainsi sur des conditions de travail supportables intégrant autonomie, marges de manœuvre suffisantes, reconnaissance des compétences situées permettant de faire face à la complexité et la diversité des situations de service. C'est à ces conditions que l'on peut espérer revaloriser des métiers en tension, tel que celui de réceptionniste.

Enfin, cette recherche invite à la vigilance : en cherchant à formaliser le travail via la digitalisation, certaines organisations adoptent des logiques plus larges de standardisation et de contrôle des compétences, des savoirs et des pratiques. Le danger est alors de considérer le travail non plus comme une activité située, mobilisant des compétences dans l'action, mais comme un enchaînement de tâches modélisables, potentiellement automatisables. Cette approche, fondée sur une vision réductrice du travail et sur une logique d'adéquation formation-emploi (Bernier, Michaud & Ben Mensour, 2020), tend à produire des dispositifs inadaptés aux réalités de terrain et souvent insatisfaisants (Reis et al., 2020) dans une logique de soutenabilité.

Bibliographie

- BERNARD S., 2005, «Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service». *Sociologie du travail*, 2, n° 47, p.170-187. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2005.03.002>.
- BERNIER C., MICHAUD V., BEN MENSOUR J., 2020, «L'adéquation formation-emploi : concepts et pratiques de gestion des ressources humaines.», *Relations industrielles*, 2, n°75, p. 296-320. <https://doi.org/10.7202/1070350ar>.
- BERTHON P., EWING M., HAH L.L., 2005, «Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding», *International Journal of Advertising*, 2, n°24, p. 151-172. <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>.
- BERTHONNET I., CLOS C., 2019, «Intégrer la division sexuelle du travail au rapport social de travail», *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, n°25. <https://doi.org/10.4000/regulation.14506>.
- BOBILLIER CHAUMON M.-E., 2023, *Psychologie du travail digitalisé : Nouvelles formes du travail et clinique des usages*, Paris, Dunod.
- BRILLET F., GAVOILLE F., 2016, «L'image métier: exploration d'une notion au cœur du choix professionnel», *Management & Avenir*, n°84, p. 53-72. <https://doi.org/10.3917/mav.084.0053>.
- COUTAREL F., AUBLET-CUVELIER A., CAROLY S., VÉZINA N., ROQUELAURE Y., CUNY-GUERRIER A., NORVAL M., COMPAN N., 2022, «Marge de manœuvre et prévention des troubles musculo-squelettiques : quelles perspectives ?», *Le travail humain*, n°85, p. 3-31. <https://doi.org/10.3917/th.851.0003>.
- DEAN G., 2021, "A third of former hospitality workers won't return to the industry during the labor shortage because they want higher pay, better benefits, and a new work environment", *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/labor-shortage-hospitality-workers-restaurant-hotels-pay-wages-joblist-survey-2021-7>. Consulté le 03/09/2025.
- DUJARIER M.-A., 2017, *Le management désincarné : Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte.
- ECKERT H., MONCHATRE S., 2007, «Mixité, polyvalence et formes sexuées de la division du travail de l'hôtellerie-restauration de chaîne à la chaîne de montage automobile», in ABALLEA F., LALLEMENT M. (dir), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, p. 229-236.
- FLANDRIN P., VAN DE LEEMPUT C., HELLEMANS C., 2021, «Activité du manager de réception à l'épreuve de la digitalisation : cas d'un projet d'accueil en mobilité dans une chaîne hôtelière internationale», *Activités*, 2, n°18. <https://doi.org/10.4000/activites.6760>.
- FORTÉ M., MONCHATRE S., 2013, «Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ?» *La Revue de l'IREs*, n° 76, p. 127-150. <https://doi.org/10.3917/rdli.076.0127>.
- GAUDART C., VOLKOFF S., 2022, *Le travail pressé : Pour une écologie des temps du travail*, Paris, Les petits matins.
- GIACOMEL A., 2019, «Les enjeux du travail émotionnel individuel et collectif dans les groupes hôteliers multinationaux : La complexité de l'équilibre émotionnel au service de l'homéostasie organisationnelle», [Thèse de doctorat en Sciences de Gestion publiée en 2019]. Université d'Angers. <https://theses.fr/2019ANGE0018>.
- GIACOMEL A., RAVELEAU B., 2019, «Les métiers du front office à l'heure des softs skills», in GREFFÉ G., PEYRAT-GUILLARD D. (dir), *Figures de l'emploi touristique : la GRH des mondes de l'hôtellerie et du transport aérien*, Série Tourisme et systèmes de mobilité, vol.4, Londres, ISTE Editions, p. 31-46.
- GUÉRIN F., PUEYO V., BÉGUIN P., GARRIGOU A., HUBAULT F., MALINE J., MORLET T., 2021, *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*, Toulouse, Octarès.
- IVANOV S., WEBSTER C., 2019, *Robots, Artificial Intelligence, and Service Automation in Travel, Tourism and Hospitality*, Emerald Publishing Limited.

- JAURÉGUIBERRY F., 2007, «Les téléphones portables, outils du dédoublement et de la densification du temps : un diagnostic confirmé», *Tic & Société*, 1, n°1, p. 1-16. <https://doi.org/10.4000/ticetsociete.281>.
- LAW R., CHAN I.C.C., WANG L., 2018, «A comprehensive review of mobile technology use in hospitality and tourism», *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 6, n°27, p. 626-648. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1423251>.
- LIU-LASTRES B., WEN H., HUANG W.-J., 2023, «A reflection on the Great Resignation in the hospitality and tourism industry», *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1, n°35, p. 235-249. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2022-0551>.
- LOUÉ C., SARROUY-WATKINS N., 2021, «Les représentations sociales du secteur de l'hôtellerie-restauration et leur influence sur la perception individuelle du risque à entreprendre», *Revue internationale P.M.E.*, 1, n°34, p. 71-93. <https://doi.org/10.7202/1076461ar>.
- MARTINEZ-HAGUE P. (2024), «Organizational attractiveness: A theoretical review of the most relevant empirical research from an interactionist perspective», *International Journal of Professional Business Review*, 4, n°9. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i4.747>.
- PETIT R., 2012, «Le développement du couple attractivité-fidélisation des organisations auprès des jeunes entrants sur le marché du travail : éléments de réponse aux problématiques générationnelles», *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 1, n°4, p. 3-26. <https://doi.org/10.3917/rimhe.004.0003>.
- PINNA G., 2015, «Luxe, genre et émotions dans l'hôtellerie», *La nouvelle revue du travail*, n°6, p. 1-15. <https://doi.org/10.4000/nrt.2135>.
- PINNA G., 2018, «Servir sur la scène ou dans les coulisses ? Une étude dramaturgique des tensions au sein des collectifs de travail dans l'hôtellerie de luxe», *L'Homme & la Société*, 1, n°206, p. 317-339. <https://doi.org/10.3917/lhs.206.0317>.
- REBOUL L., DELGOULET C., GAUDART C., SUTTER S., 2020, «La digitalisation de la relation de service : conséquences sur la santé et sur les parcours des agents de service aux clients d'une compagnie aérienne», *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 1, n°22. <https://doi.org/10.4000/pistes.6851>.
- REIS J., MELÃO N., SALVADORINHO J., SOARES B., ROSETE A., 2020, «Service robots in the hospitality industry: The case of Henn-na hotel, Japan», *Technology in Society*, n°63. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101423>.
- RIX-LIÈVRE K., CAHOUR B., GUIBOURDENCHE N., 2024, «Partir de l'«expérience vécue» pour comprendre l'activité humaine : quelles articulations avec d'autres approches ?», *Revue d'Anthropologie des Connaissances*, 1, n°18. <https://doi.org/10.4000/rac.29408>.
- ROSENBAUM M., WONG I., 2015, «If you install it, will they use it? Understanding why hospitality customers take «technological pauses» from self-service technology», *Journal of Business Research*, 9, n°68. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.014>.
- STEIN M.-K., WAGNER E.L., TIERNEY P., NEWELL S., GALLIERS R.D., 2019, «Datification and the Pursuit of Meaningfulness in Work», *Journal of Management Studies*, 3, n°56, p. 685-717. <https://doi.org/10.1111/joms.12409>.
- TUSSYADIAH I., 2020, «A review of research into automation in tourism: Launching the Annals of Tourism Research Curated Collection on Artificial Intelligence and Robotics in Tourism», *Annals of Tourism Research*, n°81. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102883>.
- UGHETTO P., 2006, «La relation de service au client : source inévitable de contrainte pour les travailleurs ?», *Relations industrielles*, 3, n°61, p. 490-512. <http://www.jstor.org/stable/23077858>.
- UGHETTO P., 2018, *Les nouvelles sociologies du travail : Introduction à la sociologie de l'activité*, Paris, De Boeck Supérieur.
- VANLAIR J., LARGIER J., 2017, «Une relation de service étendue : Le cas de l'équipement en smartphones des agents d'escale de la SNCF», in BENEDETTO-MEYER M., CIHUELO P., LARGIER J. (dir), *L'organisation face aux transformations de la relation de service*, Paris, Octarès, p. 57-87.
- VENDRAMIN P., PARENT-THIRION A., 2019, «Redéfinir les conditions de travail en Europe». *Revue internationale de politique de développement*, 11. <https://doi.org/10.4000/poldev.3134>.
- YIN R.K., 2003, *Case Study Research: Design And Methods*, 3e éd., Thousand Oaks, NJ, Sage Publications.

ANNEXE

SYNTHÈSE DES ENTRETIENS RÉALISÉS

Type	Hôtel	Standing	Code	Professionnel
Groupe 1	H1	4 étoiles	H1.a1	Manager General
			H1.b1	Manager de Réception
			H1.b2	Manager de Réception
	H2	3 étoiles	H2.a1	Manager de Réception
			H2.a2	Manager de Réception
	H3	3 étoiles	H3.a1	Manager de Réception
			H3.a2	Manager de Réception
			H3.b1	Réceptionniste
			H3.b2	Réceptionniste
	H4	5 étoiles	H4.a1	Directeur marketing
	H5	3 étoiles	H5.a1	Manager Général
			H5.b1	Réceptionniste
	HG	Multi-hôtel	HG.a1	Revenue manager
			HG.a2	Revenue manager
			HG.b1	Directeur IT
			HG.c1	Chef de produit
Indépendant 1	H6	3 étoiles	H6.a1	Manager Général
			H6.a2	Manager Général
			H6.a3	Manager Général
			H6.b1	Réceptionniste 1/ Manager des opérations
			H6.b2	Réceptionniste 1/ Manager des opérations
			H6.c1	Réceptionniste 2
			H6.d1	Concepteur
Groupe 2	H7	4 étoiles	H6.ac1	Réceptionniste 1 (H6b1) et Réceptionniste 2 (H6c1)
			H7.a1	Assistant general manager
			H7.a2	Assistant general manager
			H7.b1	Réceptionniste
	H8	3 étoiles	H8.a1	Manager des opérations
			H8.b1	Réceptionniste
Groupe 3	H9	4 étoiles	H9.a1	Manager des opérations
	H10	3 étoiles	H10.a1	Réceptionniste
			H10.a2	Manager de Réception
Groupe 4	H11	4 étoiles	H11.a1	Room Division manager
			H11.b1	Chef conciergerie
Non spécifié	H12	3 étoiles	H12.a1	Manager de Réception
	H13	3 étoiles	H13.a1	Directeur marketing
			H13.b1	Réceptionniste
	H14	5 étoiles	H14.a1	Directeur marketing
	H15	4 étoiles	H15.a1	Réceptionniste
	H16	4 étoiles	H16.a1	Réceptionniste
	H17	4 étoiles	H17.a1	Réceptionniste
	H18	5 étoiles	H18.a1	Manager de Réception
	H19	5 étoiles	H19.a1	Assistant Manager de Réception
	H20	4 étoiles	H20.a1	Manager de Réception
	H21	4 étoiles	H21.a1	Room Division manager
	H22	3 étoiles	H22.a1	Revenue manager
	H23	5 étoiles	H23.a1	DRH & Manager de Réception
	H24	3 étoiles	H24.a1	Manager Général
	H25	4 étoiles	H25.a1	Responsable Marketing et vente
	H26	4 étoiles	H26.a1	Manager Général
	H27	3 étoiles	H27.a1	Réceptionniste
	H28	2 étoiles	H28.a1	Réceptionniste
	H29	4 étoiles	H29.a1	Réceptionniste
	H30	5 étoiles	H30.a1	Revenue manager

Le potentiel égalitaire de la concertation sociale belge (1950-2024). Une perspective féministe de la reproduction sociale dans les négociations collectives genrées

MOTS-CLÉS

CONCERTATION
SOCIALE,
ÉGALITÉ DE GENRE,
REPRODUCTION
SOCIALE,
TRAVAIL DE SOIN,
BELGIQUE

KEYWORDS

SOCIAL DIALOGUE,
GENDER EQUALITY,
SOCIAL
REPRODUCTION,
CARE WORK,
BELGIUM

RÉSUMÉ

Adoptant une perspective féministe de la reproduction sociale, l'article examine l'impact de la concertation sociale entre syndicats et employeur·e·s sur l'égalité de genre en Belgique depuis les années 1950. L'étude s'appuie sur les avis et les conventions collectives du Conseil national du travail et les accords interprofessionnels du «Groupe des dix». L'analyse longitudinale met en évidence que les résultats de la concertation sociale ont, en premier lieu, répondu aux besoins de main-d'œuvre pour la production économique. Ainsi, durant les périodes de croissance économique, des mesures ont été adoptées pour intégrer la main-d'œuvre féminine, dont le coût est plus faible et la flexibilité plus élevée. Ces mesures concernent notamment l'égalisation partielle des droits des travailleuses et la collectivisation du travail de soins. En revanche, durant les périodes de chômage croissant, les mesures adoptées ont surtout contribué à «re-familiser» le travail reproductif, c'est-à-dire à rediriger le travail de soin collectivisé vers les familles, et principalement vers les femmes.

ABSTRACT

The egalitarian potential of the Belgian social dialogue (1950-2024). A feminist perspective on the social reproduction of gendered collective bargaining

Adopting a feminist social reproduction perspective, the article examines the impact of social dialogue between trade unions and employers on gender equality in Belgium since the 1950s. The study is based on the opinions and collective agreements of the National Labour Council and the biannual intersectoral agreements of the Group of Ten. The longitudinal analysis shows that the outcomes of social dialogue have mainly responded to the labour force needs of economic production. During periods of economic growth, provisions were adopted to integrate women in the labour market, as their labour is cheaper and more flexible. These provisions included the partial equalisation of women workers' rights and the collectivisation of reproductive care work. In contrast, during periods of rising unemployment, the provisions adopted have mainly contributed to the refamilisation of reproductive care work, mainly directed at women.

AUTRICE

Veronika LEMEIRE est chercheuse postdoctorante à la School of Social Sciences, Hasselt University. E-mail : veronika.lemeire@uhasselt.be

1. Introduction

Les inégalités de genre demeurent un problème structurel dans les sociétés capitalistes européennes, bien que le principe d'égalité soit inscrit dans la loi. La persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et la sous-évaluation structurelle du travail de soin¹ en sont une illustration éloquentes. Ces inégalités genrées sont perpétuées et renforcées par les institutions régulant le marché du travail et par l'État social (Grimshaw *et al.*, 2017). Ces institutions ont été conçues d'après le modèle familial de l'homme gagne-pain et de la femme soignante dans la période d'après-guerre, caractérisée par une division genrée du travail salarié et du travail de soin non salarié (Lewis, 1992).

Dans les économies européennes dotées d'une tradition de partenariat social, les négociations collectives entre syndicats et employeur·e·s exercent une influence significative sur la réforme des institutions du travail et de la protection sociale en vue de promouvoir l'égalité de genre au sein de la société (Blackett & Sheppard, 2003 ; Organisation Internationale du Travail, 2021 ; Rubery & Hebson, 2018 ; Silvera, 2006). Les recherches menées sur la concertation sociale et l'égalité de genre mettent en évidence que la capacité des partenaires sociaux à promouvoir l'égalité dépend de la configuration des institutions de négociations collectives. Notamment, les négociations au niveau sectoriel et interprofessionnel sont considérées comme favorisant l'égalité de genre, bien que l'impact positif ne soit pas automatique (Hayter & Weinberg, 2011). Cependant, des recherches récentes attestent d'une profonde mutation du contexte de la concertation sociale nationale, notamment à la suite de la crise économique de 2008 et aux politiques macroéconomiques de l'Union européenne (Elomäki *et al.*, 2022 ; Erikson, 2021 ; Jacquot & Ledoux, 2021). Il devient ainsi impératif d'intégrer les dynamiques longitudinales du système capitaliste en tant que vecteur de la perpétuation des inégalités de genre dans l'analyse des négociations collectives. Afin de comprendre l'impact genré de ces dynamiques capitalistes, cet article adopte une perspective féministe de la reproduction sociale pour analyser le potentiel égalitaire de la concertation sociale belge depuis la période post-guerre (Bhattacharya, 2017 ; Federici, 2012 ; Fraser, 2016).

La première section présente brièvement le cadre théorique basé sur la reproduction sociale afin d'analyser l'impact de la concertation sociale sur l'égalité de genre. Les sections suivantes examinent les résultats principaux d'une étude de cas de la concertation sociale belge ainsi que les leçons que l'on peut tirer de cette étude pour promouvoir cette égalité via les négociations collectives.

2. Une perspective de la reproduction sociale sur l'égalité de genre et les négociations collectives

Initialement développée dans les années 1970, la perspective féministe-marxiste de la reproduction sociale démontre que le travail de soin des femmes, en tant que travail reproductif, est essentiel pour reproduire socialement les forces de travail qui assurent la production économique. Bien que ce travail reproductif soit majoritairement non rémunéré, il contribue à la création de valeur dans le processus

1 Dans cet article, le concept du travail de soin, ou de «care», désigne le travail domestique et le travail de soin des enfants, des personnes âgées et d'autres personnes dépendantes.

de la production économique au sein du système capitaliste (Federici, 2012 ; Picchio, 1992).² La crise de la Covid-19 a démontré que l'économie capitaliste ne peut pas fonctionner sans ce travail reproductif majoritairement effectué par les femmes et dont une grande partie est structurellement invisibilisée et dévalorisée dans le système capitaliste.

Le concept de reproduction sociale se réfère à l'ensemble des processus et activités qui permettent de créer et d'entretenir les êtres humains actuels et futurs, à l'échelle des relations entre individu·e-s, ménages et communautés, ainsi qu'à l'échelle de la société dans son ensemble (Laslett & Brenner, 1989). La théorie de la reproduction sociale, développée par des chercheuses féministes-marxistes, analyse les processus et activités de la reproduction sociale dans le capitalisme ainsi que la manière dont l'économie capitaliste les a formatés de manière spécifique (Bhattacharya, 2017 ; Fraser, 2016). Dans le capitalisme, la reproduction sociale est orientée vers la reproduction d'une main-d'œuvre adaptée aux exigences de la production économique. L'éducation, la formation professionnelle (les savoirs, les compétences, etc.), ainsi que la socialisation dans la société sont construites de manière à faciliter l'intégration des travailleur·e-s dans le processus de production afin de générer du profit.

Dans les sociétés capitalistes actuelles, le travail reproductif de soin est majoritairement accompli par les femmes bien que l'État-social ait collectivisé une partie de ce travail au sein des services publics et des services privés non marchands, comme la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées. Cependant, une part importante du travail de soin dans les ménages et les communautés continue à être effectué, majoritairement de manière non rémunérée, par les femmes. Ceci réduit structurellement la disponibilité des femmes pour un emploi rémunéré leur ouvrant l'accès à la protection sociale et pénalise structurellement leur position économique dans les sociétés capitalistes (Bhattacharya, 2017 ; Federici, 2012 ; Picchio, 1992).

Cette prise en compte du travail reproductif largement non rémunéré va à l'encontre des théories économiques dominantes dans lesquelles le travail rémunéré au sein des entreprises est considéré comme le principal (ou même l'unique) domaine de création de valeur et d'accumulation du capital. Ainsi, le volume important du travail de soin presté hors du cadre de la production économique et de l'économie monétaire demeure largement invisible et sous-évalué dans les comptes économiques, malgré son importance vitale pour la reproduction du système économique capitaliste (Elson, 1998 ; Hoskyns & Rai, 2007).

Pour saisir l'impact sur l'inégalité de genre des changements dans le système capitaliste, il est donc impératif d'élargir le champ d'analyse des négociations collectives en incluant le travail de reproduction sociale situé en dehors des lieux de la production économique. Il en résulte que les négociations collectives déterminant les modalités du travail rémunéré dans la production économique - la «négociation productive» - façonnent simultanément les modalités de vie des êtres humains dans la sphère de la reproduction sociale - la «négociation reproductive». Les conditions de vie des travailleur·e-s dépendent donc fortement du travail non rémunéré presté dans les ménages et les communautés, tant en termes de quantité que de qualité. Bien que les processus de production dans les usines et ceux de la reproduction dans les ménages et les communautés soient institutionnellement séparés dans les économies de marché capitalistes, ils sont structurellement intégrés dans les limites naturelles de la journée de travail et par les relations sociales entre les travailleur·e-s et les membres du ménage (Bhattacharya, 2017 ; Nyland, 1989).

2 Ce lien entre le travail domestique des femmes et la production économique est illustré de façon éloquent dans une image des années 1970 intitulée «Le capitalisme dépend également du travail domestique». https://wikirouge.net/Travail_domestique

Une perspective de la reproduction sociale considère la « négociation productive » sur les salaires et les temps de travail comme le reflet d'une « négociation reproductive » plus large, c'est-à-dire des conditions de vie des travailleur·e·s à court et à long terme (Pearson, 1997). Les négociations productives et reproductives sont donc les deux faces d'une même pièce, l'une se définissant nécessairement par rapport à l'autre. Par exemple, les revenus directs et indirects issus du travail rémunéré déterminent le niveau de consommation de biens et de services obtenus sur des marchés capitalistes ou via des services publics. Cette consommation est essentielle pour la reproduction des forces de travail et de la société à court et à long terme, donc de la nourriture, les vêtements, le logement ou les services de soins de santé. De manière similaire, les temps de travail rémunéré, y compris leur organisation et leur intensité en matière de fatigue, influencent directement les temps disponibles pour la reproduction sociale, tant au sein des ménages qu'au niveau des communautés. Cette perspective permet donc de dévoiler la manière dont le travail rémunéré dans la production économique est interconnecté avec la reproduction sociale, dépend du travail non rémunéré qui y est réalisé et son impact sur les inégalités de genre.

3. Question de recherche et données de l'analyse empirique

Sur la base de ce cadre théorique décrit précédemment, l'article propose de répondre à la question suivante : Comment est-ce que la négociation relative aux sphères productive et reproductive entre syndicats et employeur·e·s a transformé les inégalités de genre au fil du temps ?

L'investigation de cette question de recherche s'appuie sur une étude de cas longitudinale de l'égalité de genre dans le cadre de la concertation sociale en Belgique depuis 1950. L'analyse empirique est principalement basée sur la concertation sociale entre les syndicats et les employeur·e·s au niveau interprofessionnel (voir encadré). Les documents du Conseil national du travail et du « Groupe des dix » (voir encadré) ont été analysés pour la période 1953-2024. Durant cette période, le « Groupe des dix » a produit 26 Accords interprofessionnels (1960-2024) (CRISP, 1995 ; Conseil national du travail, 2025c). De son côté, le Conseil national du travail a publié 2437 avis, 137 rapports (1953-2024) et rédigé 172 conventions collectives interprofessionnelles (1968-2024) (Conseil national du travail, 2025a, 2025b, 2025d). À partir de ce vaste corpus de documents, une sélection d'avis et de rapports a été effectuée. En outre, 17 entretiens qualitatifs avec des expert·e·s de la concertation sociale³ et une vaste collection de documents secondaires sont venus enrichir l'analyse des documents institutionnels principaux. Précisons par ailleurs que j'ai occupé un poste de conseillère au sein d'un syndicat belge où j'étais spécialisée dans les politiques de l'égalité de genre. Les entretiens des expert·e·s et mon expertise professionnelle ont permis de mieux comprendre et interpréter les documents ainsi que le processus de négociation collective.

3 Les entretiens ont eu lieu entre février et mai 2017 avec d'ancien·ne·s et d'actuel·le·s négociateur·e·s syndicaux (7), des expert·e·s en matière d'égalité de genre impliqué·e·s dans les négociations collectives nationales (4), des représentant·e·s des employeur·e·s (3) et des acteurs institutionnels publics (4). Les entretiens ont porté sur les dispositions relatives à l'égalité de genre dans les accords interprofessionnels, le processus de négociation et le contexte politique et économique des négociations collectives. Chaque entretien a duré entre 1h et 3h.

LA CONCERTATION SOCIALE EN BELGIQUE

La concertation entre syndicats et employeur·e·s a été institutionnalisée après la Première Guerre mondiale, à partir de 1919, avec la mise en place des premières commissions paritaires sectorielles. Le Pacte social de 1944 a approfondi ce processus d'institutionnalisation en reconnaissant la participation des partenaires sociaux dans la quasi-totalité des domaines politiques (la gestion de la Sécurité sociale, les conditions de travail, les politiques économiques et sociales, ...). Dans le domaine des conditions de travail, comme les salaires et les temps de travail, cette reconnaissance du partenariat social s'est établie à trois niveaux : les entreprises, les secteurs et le niveau interprofessionnel. Les trois niveaux de négociation collective se caractérisent par une structuration hiérarchique et une coordination centralisée. Les institutions interprofessionnelles déterminent ainsi le cadre législatif et les thématiques des négociations aux niveaux des secteurs et des entreprises dans lesquels les niveaux inférieurs ne peuvent négocier que des améliorations par rapport à ce qui a été négocié à l'échelle supérieure.

Au niveau interprofessionnel, le «Groupe des dix» et le *Conseil national du travail* (CNT, puis le Conseil) sont les principales institutions de la concertation à l'échelle nationale pour les travailleur·e·s du secteur privé. Le Groupe des dix est composé des haut·e·s dirigeant·e·s des syndicats (5) et des organisations patronales (5) et il est présidé par la *Fédération des employeurs de Belgique* (FEB). Géré de manière autonome par les partenaires sociaux, ce Groupe mène les négociations sur les accords interprofessionnels bisannuels (AIP) depuis 1960. Ensuite, le Conseil national du travail, fondé en 1952, est présidé par un·e fonctionnaire nommé·e par l'État. Il est composé de représentant·e·s des confédérations syndicales et des organisations patronales. Dans le cadre de leur mandat, ces représentant·e·s formulent des avis à la demande du gouvernement ou de leur propre initiative. Depuis 1968, le Conseil est également habilité à conclure des conventions collectives de travail (CCT) qui s'appliquent à l'ensemble des travailleur·e·s du secteur privé et visent à réguler les conditions de travail et les politiques sociales sur des thèmes tels que le salaire minimum interprofessionnel, l'égalité de rémunération entre travailleuses et travailleurs, les temps de travail, les congés parentaux et les congés pour soins.

L'analyse qualitative des données s'est déroulée en trois étapes. Dans un premier temps, l'évolution des mesures négociées a été examinée afin de reconstruire le processus par lequel les syndicats et les employeur·e·s ont répondu aux demandes de la production économique en termes de main-d'œuvre (*la négociation productive*) et aux besoins de la reproduction sociale des travailleur·e·s (*la négociation reproductive*). Ces mesures concernent les conditions de travail, les salaires, les statuts de l'emploi, l'organisation des temps de travail productifs/ reproductifs et la collectivisation du travail de soin. Dans un deuxième temps, cette analyse a été complétée par une analyse des indicateurs statistiques de l'économie belge, notamment la croissance du produit intérieur brut - PIB, l'évolution de l'emploi et du chômage et celle de l'égalité de genre, notamment l'écart salarial, l'emploi des femmes et les enquêtes sur l'utilisation différenciée du temps par les femmes et les hommes. Cela a permis dégager quatre périodes économiques caractérisées par des mesures distinctes en termes d'approche de la négociation productive/ reproductive. Enfin, pour chaque période, l'impact des mesures négociées sur l'inégalité de genre a été évalué, en termes de position des travailleuses sur le marché du travail et de division genrée du travail rémunéré et non rémunéré.

4. De l'égalité de genre à la négociation productive-reproductive (1950-2024)

Le processus de transformation de l'égalité de genre dans le travail et l'État social est interprété sous l'angle de la reproduction sociale, c'est-à-dire, sur l'observation de la façon dont les demandes de main-d'œuvre (la négociation productive) ainsi que les demandes de reproduction sociale des travailleur·e·s (la négociation reproductive) ont été négociées par les syndicats et employeur·e·s (les partenaires sociaux). Cette transformation se déroule sur quatre périodes comprenant deux périodes d'expansion économique (1953-1975 et 1989-2003) et deux périodes de restructuration de la production économique (1976-1988 et 2004-2024). Celles-ci sont marquées par des changements dans le contenu de la concertation sociale influencé par les politiques macroéconomiques de l'Union européenne et sur l'égalité de genre.

4.1. 1953-1975 : MOBILISATION DU TRAVAIL DES FEMMES ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Au cours d'une première période de forte croissance de la production économique (1953-1975), la concertation sociale entre les partenaires sociaux a encouragé l'intégration des femmes sur le marché du travail tout en maintenant une division sexuelle stricte entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Les mesures négociées ont formellement égalisé les droits des travailleuses en droit du travail, régulé l'emploi standard et les temps de travail sur le modèle de l'homme «gagne-pain» tout en prenant des mesures limitées en faveur des temps de travail reproductif non rémunéré des femmes-parents et en collectivisant partiellement le travail de soin non rémunéré assumé par les femmes. La négociation de ces mesures a été stimulée par les demandes accrues de main-d'œuvre pour la production économique, renforcées après la signature du Traité de Rome en 1957 et l'intégration économique européenne et par la diminution de l'offre de main-d'œuvre immigrée à partir des années 1970 (Cassiers *et al.*, 1996 ; Lambrechts, 1979).

Pour mobiliser les femmes dans l'emploi, l'égalisation des droits des travailleuses a commencé par l'introduction du principe d'égalité salariale. Cependant, les effets de ce principe ont été limités en raison de la forte ségrégation genrée professionnelle et sectorielle. La révision des classifications des fonctions dans les secteurs et les entreprises a laissé la discrimination indirecte largement intacte car les fonctions «féminines» ont systématiquement été classées dans les catégories salariales les plus basses (Lambrechts, 1979).

Dans le champ de la régulation du travail rémunéré et des temps de travail, les partenaires sociaux ont standardisé l'emploi sur le modèle de l'homme «gagne-pain». La quantité d'heures de travail d'un emploi à «temps plein» a progressivement été réduite en échange d'une augmentation de la productivité et de la discipline au travail. Cependant, les temps de travail d'un emploi standard n'étaient guère adaptés au travail reproductif au sein des ménages. En outre, un dispositif formel permettant de suspendre l'emploi au-delà du congé de maternité était absent (Avis n°489, 1975⁴). Le travail de soin non rémunéré restait ainsi principalement la responsabilité des seules femmes. Par conséquent, l'emploi des femmes était flexible et facilement amovible. À partir des années 1970, les mesures visant

4 Par la suite, des références sont faites aux avis, rapports et CCT du Conseil (Conseil national du travail, 2025a, 2025b, 2025d) et aux AIP - accords interprofessionnels (Conseil national du travail, 2025c).

à intégrer les femmes sur le marché du travail ont été renforcées par des investissements dans les services de soins qui ont partiellement collectivisé le travail non rémunéré des femmes.

Pendant cette période de croissance de la production économique, marquée par des pénuries dans l'emploi masculin, les femmes ont été progressivement intégrées en tant que main-d'œuvre moins chère et flexible, tout en restant principalement responsables du travail reproductif non rémunéré au sein des ménages, notamment pour les tâches de gestion quotidienne⁵. Néanmoins, les mesures introduites par la concertation sociale ont permis de révoquer le modèle de l'homme «gagne-pain» inégal de l'après-guerre, en établissant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives. Cependant, les discriminations de genre se sont perpétuées de manière indirecte à travers les institutions du travail et celles de l'État social, notamment par la régulation des temps de travail axée sur les besoins de main-d'œuvre et l'insuffisance des structures collectives de soins.

4.2. 1976-1988 : PROMOTION DU TEMPS PARTIEL DES FEMMES ET RESTRUCTURATION DE L'ÉCONOMIE

Pendant la période de restructuration de la production économique mondiale (1976-1988), la concertation sociale a tenté de réduire le chômage tout en diminuant le coût public de la reproduction sociale, notamment en redirigeant le travail de soin vers les familles au lieu des structures de soins collectivisées (re-familisation). Les mesures négociées ont freiné la revalorisation salariale des fonctions féminines, introduit une flexibilité genrée dans la régulation de l'emploi et des temps de travail, et ont conduit à la précarisation des conditions de travail dans les structures collectives de soins. La négociation de ces mesures a été suscitée par le surplus croissant de main-d'œuvre dans la production économique et par l'accumulation rapide des déficits publics. Pour rétablir la compétitivité internationale et les marges de profit de la production économique, le Système Monétaire Européen mis en place en 1979, a imposé aux États membres une politique budgétaire rigoureuse qui a bloqué les investissements dans la reproduction sociale.

D'abord, les mesures de modération salariale imposées par l'État, telles que le gel des salaires et des sauts d'index, ont freiné la mise en œuvre du principe d'égalité salariale introduit à la fin de la période précédente. Suite à la convention collective sur l'égalité salariale conclue en 1975 (CCT n°25), l'administration publique chargée des relations de travail a examiné les classifications de fonctions sectorielles. Cependant, le rapport de ce *screening* formel, qui listait les discriminations indirectes dans les classifications de fonctions, n'a pas donné lieu à de nouvelles démarches au sein du CNT (Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, 2016 : 23). Au cours des années 1980, la priorité était donnée à la mise en œuvre de l'égalité de traitement en droit du travail et en matière de sécurité sociale plutôt qu'à l'égalité salariale (Avis n°573, 1978).

Les mesures négociées en vue de rendre les temps de travail plus flexibles ont contribué à institutionnaliser une division genrée des statuts de l'emploi qui sont formellement neutres du point de vue du genre. D'une part, l'emploi à temps partiel «féminin» a bénéficié d'une protection et d'une standardisation renforcées, sur la base du principe du prorata. Ainsi, le salaire d'un emploi

5 Selon une enquête sur la répartition du travail de soin entre femmes et hommes menée en 1975-1976, les femmes exerçant une activité rémunérée effectuaient 65 % des tâches liées à la garde des enfants, contre 70 % pour les mères au foyer, et 62 % des tâches ménagères, contre 69 % pour les mères au foyer. Dans les ménages à double revenu, les hommes assumaient donc davantage de tâches liées aux soins, mais les femmes restaient les principales responsables des tâches quotidiennes liées aux soins (Werkgroep Vrouw en Maatschappij 1984 : VIII-46).

à temps partiel et les droits à la protection sociale sont calculés en proportion d'un emploi à temps plein. Cependant, cette forme d'emploi a été promue pour «redistribuer» le travail rémunéré entre les travailleuses, ce qui a permis de réorienter le surplus de main-d'œuvre féminine vers le travail reproductif non rémunéré. D'autre part, l'emploi standard à temps plein «masculin» a été rendu plus flexible avec des horaires de travail centrés sur les nouvelles technologies en production économique, tels que le travail de nuit et le travail en équipe. Si le travail à temps partiel est devenu implicitement l'emploi standard des femmes, le travail de nuit a été explicitement conçu pour préserver les emplois masculins (Avis n°692, 1981). En dépit du principe juridique d'égalité de traitement entre les sexes, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes a légalement exclu celles-ci des secteurs et fonctions les mieux rémunérés dans les secteurs industriels innovants. Les mesures de flexibilité, comme le travail de nuit, axées sur les besoins de la production économique, ont donc contribué à consolider un marché du travail genré et ségrégué.

Au cours de cette période, pour réduire le chômage des femmes et d'autres groupes «à risque» (jeunes, immigré·e·s) surreprésentés dans le chômage, l'État social a également subventionné la création d'emplois dans les administrations publiques et dans le secteur privé non marchand. Ces statuts d'emplois subventionnés étaient précaires car temporaires, souvent à temps partiel et avec des droits sociaux réduits (Rapport n°25, 1986). Si ces emplois ont en partie répondu aux besoins croissants de soins et permis de préserver la collectivisation partielle du travail reproductif, la précarisation de l'emploi a également retardé la professionnalisation et la valorisation du travail reproductif rémunéré.

Pendant cette période de réorganisation de la production économique, la flexibilisation genrée des temps de travail a stoppé voire inversé la transition vers un modèle de famille égalitaire à double revenu amorcée au cours de la période précédente. En revanche, la promotion du temps partiel «féminin» a plutôt introduit le modèle familial d'«un revenu et demi» basé sur un revenu à temps plein de l'homme et un revenu «d'appoint» de la femme. Si la réglementation du statut de l'emploi à temps partiel a permis de mieux protéger les travailleuses, les salaires et les droits sociaux de celles-ci ont été réduits selon le principe du prorata, ce qui a maintenu leur dépendance au mariage, malgré l'amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement et de protection sociale. De plus, la concentration des femmes dans le travail à temps partiel⁶ et leur exclusion du travail de nuit ont permis d'atteindre deux objectifs profitant au système capitaliste : d'une part, les femmes se sont réinvesties dans le travail reproductif non rémunéré, réduisant ainsi le coût public de la reproduction sociale et, d'autre part, le travail hyper-flexible des hommes dans les nouvelles industries a permis de restaurer la rentabilité (et donc la compétitivité) de la production économique en Belgique.

4.3. 1989-2003 : NOUVELLES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES ET REPRISE ÉCONOMIQUE

Au cours de la seconde période d'expansion économique (1989-2003), la concertation sociale entre les partenaires sociaux a d'abord réorienté les femmes vers des emplois qui leur étaient auparavant inaccessibles, puis a réinvesti dans la reproduction sociale afin d'augmenter l'emploi des femmes. Les mesures négociées ont soutenu les initiatives visant à promouvoir l'égalité salariale, à faciliter la conciliation entre le travail rémunéré et le travail reproductif, et à encourager les hommes à assumer davantage de travail reproductif au sein du ménage, notamment à travers le congé de paternité et les congés «crédits temps» (Avis n°1339, 2001). La négociation de ces mesures a été stimulée par la

⁶ Au cours de cette période, la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est passée de 11,6 % en 1975 à 26,1 % en 1988, tandis que l'emploi à temps partiel des hommes est resté marginal, passant de 0,4 % à 2,1 % (chiffres statbel.fgov.be basé sur Eurostat).

demande renouvelée de disposer d'une main-d'œuvre moins coûteuse dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des services. Afin de réduire structurellement les coûts de la main-d'œuvre, la construction de l'Union monétaire européenne, résultant du Traité de Maastricht de 1992, a imposé la modération salariale dans les négociations collectives (Rapport n°48, 1997) et une réforme profonde de la protection sociale (Rapport n°51, 1998).

Pour attirer les femmes dans les fonctions et les secteurs alors en pénurie de main-d'œuvre, des mesures d'«actions positives» ont d'abord permis de réduire les obstacles à l'entrée des femmes dans des emplois à prédominance masculine qui leur étaient auparavant fermés⁷, comme le harcèlement sexuel au travail (Avis n°1012, 1991) et le travail de nuit (CCT n°46 sexies, 1995). Ensuite, le principe de l'égalité salariale a été relancé par l'appel à réviser les classifications de fonction afin de corriger les discriminations salariales fondées sur le genre (AIP, 1998, 2000 ; CCT n°25bis, 2001). Cependant, la mise en œuvre de cet appel a été freinée par la Loi sur la compétitivité⁸ introduite en 1996 qui imposait une modération salariale dans les négociations collectives. L'ambition de corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes a ainsi été limitée par la nécessité de préserver la compétitivité de la production économique⁹.

Dans le champ des temps de travail, les partenaires sociaux ont négocié des mesures qui, d'une part, ont accru la flexibilité des emplois à temps partiel¹⁰ et, d'autre part, ont soutenu financièrement le travail reproductif des travailleur·e·s. D'un côté, la dérégulation partielle de l'emploi à temps partiel répondait principalement aux besoins de rentabilité des secteurs de services axés sur le profit (Avis n°946, 1990 ; Avis n°1037, 1992). Bien que la réglementation de l'emploi à temps partiel flexible soit formellement neutre du point de vue du genre, elle a principalement détérioré la position des travailleuses peu qualifiées, en augmentant l'imprévisibilité des heures de travail, en réduisant le paiement des primes pour les heures supplémentaires et en limitant les possibilités d'accès à un emploi à temps plein pour les travailleur·e·s à temps partiel flexible (Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, 1998 : 12). De l'autre côté, des mesures ont élargi l'éventail des congés «travail-vie privée», des congés permettant aux travailleur·e·s de mieux concilier travail rémunéré et travail reproductif, comme le congé parental, le congé de paternité et le congé ou interruption de carrière «crédits temps» (Avis n°1339, 2001), dont l'usage a favorisé plus d'égalité¹¹. Cependant, comme ces congés entraînaient généralement une perte de salaire (les travailleur·e·s en congé bénéficient d'un revenu de remplacement forfaitaire), ces mesures étaient moins accessibles aux travailleur·e·s à faible revenu, en particulier aux parents isolés (Avis n°1498, 2004 ; Rapport n°67, 2005). Par ailleurs, l'État social a réinvesti dans la collectivisation du travail reproductif en finançant, notamment, des services d'accueil pour la petite enfance et en créant des emplois subventionnés dans les services collectifs de soins, comme les services d'aide-ménagère (Avis n°1456, 2003).

Pendant cette période de croissance, les mesures introduites par la concertation sociale ont permis de réduire la discrimination genrée dans le monde du travail et d'ouvrir des perspectives de carrière aux femmes qualifiées afin qu'elles accèdent à des emplois stables et à des secteurs mieux rémunérés.

7 Entretien avec une ancienne négociatrice syndicale (8 mai 2017).

8 Cette loi prescrit la fixation d'une «norme» salariale - une augmentation salariale maximale pour l'ensemble du secteur privé - calculée sur la base de la croissance moyenne prévue des salaires dans trois pays voisins de l'Union européenne (Allemagne, France et Pays-Bas).

9 Entretiens avec le chef de l'administration des relations collectives de travail au Service public fédéral emploi (6 avril 2017) et une ancienne responsable syndicale de l'égalité de genre (3 mars 2017).

10 Au cours de cette période, la proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est passée de 28 % en 1989 à 41 % en 2003, tandis que l'emploi à temps partiel des hommes n'a augmenté que de 1,8 % à 6,4 %. (chiffres Eurostat).

11 Entretien avec une ancienne responsable syndicale chargée de l'égalité de genre (3 mars 2017).

Les congés «travail-vie privée» ont favorisé l'intégration qualitative d'une partie des travailleuses sur le marché du travail et augmenté participation des hommes dans ces congés, ce qui peut contribuer à accroître leur part dans le travail de soin non rémunéré.¹² Néanmoins, cela n'a pas encore significativement modifié la répartition inégale du travail reproductif non rémunéré durant cette période.¹³ Ainsi, le temps partiel flexible et les congés «travail-vie privée» ont également permis de garantir que les femmes salariées continuent à fournir le travail reproductif nécessaire à l'entretien de la reproduction sociale de la classe laborieuse.

4.4. 2004-2024 : CRISE DU CAPITALISME ET «RE-FAMILISATION» DE LA REPRODUCTION SOCIALE

Au cours de cette dernière période de restructuration économique et de crises sociales (2004-2024), la concertation sociale entre les partenaires sociaux a principalement porté sur deux mesures : la mise en œuvre de l'égalité salariale par le biais de classifications de fonctions neutres en termes de genre et une meilleure réconciliation entre le travail rémunéré et le travail reproductif. La négociation de ces mesures a été influencée par les pressions concurrentielles internationales visant à augmenter la rentabilité de la production économique ainsi que par les politiques macroéconomiques de l'Union européenne de redressement de la compétitivité par la réduction des dépenses publiques ; dépenses nécessaires au financement de la reproduction sociale.

En premier lieu, une nouvelle loi sur l'égalité salariale, introduite en 2012, relance l'ambition d'éliminer la discrimination salariale indirecte dans les classifications de fonctions. Néanmoins, comme dans la période précédente, sa mise en œuvre reste limitée en raison d'une norme salariale nulle ou extrêmement faible. Dans le même temps, la modération salariale imposée stimule la négociation d'avantages extra-légaux qui ne relèvent pas de cette norme. En outre, les travailleur·e·s les plus qualifié·e·s ont tendance à entreprendre des négociations individualisées car la modération salariale limite surtout les négociations salariales collectives (Vandekerckhove et al., 2009). Ces deux tendances risquent d'augmenter les inégalités salariales car les femmes sont surreprésentées dans des fonctions et des secteurs où les salaires sont fixés collectivement (par exemple, dans le secteur public) et où leur pouvoir de négociation est moindre.

En ce qui concerne la régulation des temps de travail, les mesures négociées ont, d'une part, élargi davantage les temps de travail flexibles en vue de réduire les coûts de main-d'œuvre dans la production économique. Contrairement à la période précédente, ces accords n'ont guère pris en compte l'impact de cette flexibilité accrue sur les besoins reproductifs des travailleur·e·s, à l'exception de la réglementation du télétravail (CCT n°85, 2005). D'autre part, les congés «travail-vie privée», introduits au cours de la période précédente, ont été réorientés vers des congés «travail-soins», c'est-à-dire des congés accessibles uniquement pour certains motifs de soins. Dans le cadre de l'austérité budgétaire imposée par la crise économique de 2008, l'État a restreint l'accès à ces congés et, en parallèle, a encouragé la prise en charge informelle des besoins croissants liés aux soins dans la société (Avis n°1876, 2013 ; Avis n°2048, 2017).

12 À la suite de l'introduction du nouveau dispositif de crédit temps, le nombre d'hommes ayant réduit leur temps de travail grâce à ce dispositif a augmenté de 75 %, tandis que celui des femmes n'a augmenté que de 15 %. Cependant, les femmes restent les principales utilisatrices de ce dispositif puisqu'en 2004, 72,2 % des travailleur·e·s y ayant recours étaient des femmes et 27,8 %, des hommes (Rapport n°67, 2005).

13 Selon une enquête sur l'emploi du temps réalisée en 2005, les femmes consacraient 78 % de temps en plus que les hommes aux tâches ménagères et à la garde des enfants (26h41 contre 14h59 par semaine, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011 : 180).

Cette dernière période de restructuration de la production économique se caractérise par une «re-familisation» et une privatisation accrues du travail reproductif ainsi que par l'échec de la mise en œuvre d'une réglementation visant à réévaluer les classifications de fonctions discriminatoires. La réorientation des congés «travail-vie privée» vers des congés «travail-soins» doit être comprise dans le contexte de la limitation des investissements de l'État Social Actif dans les services de soins collectifs. Par ailleurs, durant cette période, les signes d'épuisement de la reproduction sociale quotidienne des travailleur·e·s se multiplient, comme en témoignent la forte augmentation des maladies de longue durée et l'augmentation des cas d'épuisement professionnel. Les enquêtes montrent que les femmes sont surreprésentées parmi les travailleur·e·s souffrant de burnout, de stress accru et de maladies de longue durée (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes & Mutualité chrétienne, 2024).¹⁴

5. Conclusions

L'analyse longitudinale de l'égalité de genre à travers la concertation sociale belge sur une durée de 70 ans révèle que dans l'ensemble, l'accès des femmes au marché du travail s'est nettement amélioré grâce à un large éventail de mesures visant à accroître la main-d'œuvre pour la production économique. Ces mesures concernent trois domaines : l'égalité de genre dans les conditions de travail, en particulier l'égalité salariale, la conciliation entre le travail rémunéré et le travail reproductif, et les services collectifs de soins. Au fil du temps, ces mesures ont contribué à la transformation du modèle inégal de l'homme «gagne-pain» et la femme pourvoyeuse de soins vers une égalité de genre «partielle» basée sur un modèle familial d'un revenu et demi. L'évolution vers l'égalité de genre n'est que partielle car près de 40 % des travailleuses sont à temps partiel contre 10 % des hommes, données reflétant la part disproportionnée des femmes dans le travail reproductif non rémunéré.¹⁵

Pour comprendre ce résultat ambivalent d'égalité partielle et de persistance des inégalités de genre, la recherche a adopté une approche féministe de la reproduction sociale qui montre que les négociations collectives ont répondu en priorité aux demandes cycliques de main-d'œuvre dans la production économique et que les besoins de la reproduction sociale de la classe laborieuse lui restent subordonnés. Ainsi, les résultats de la concertation sociale belge montrent que, durant deux périodes d'expansion de la production économique (1953-1975 et 1989-2003), la position des femmes sur le marché du travail a évolué du statut de réserve de main-d'œuvre à celui de main-d'œuvre plus stable et vers une égalisation formelle mais partielle des conditions de travail. Néanmoins, ce progrès égalitaire est axé sur le marché et les demandes de la production économique en main-d'œuvre moins coûteuse et plus flexible, afin de préserver l'accumulation du capital.

En revanche, durant deux périodes de restructuration de la production (1976-1988 et 2004-2024), le progrès égalitaire a été réduit par la modération salariale qui a bloqué la réévaluation des salaires des femmes et accru la flexibilité de la main-d'œuvre en réponse aux exigences de la production

14 Selon l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), entre 2019 et 2023, le nombre de malades de longue durée a augmenté annuellement de 5,02 % pour les femmes contre 2,74 % pour les hommes. En 2023, les femmes représentent plus des deux tiers (69 %) des malades de longue durée pour cause d'épuisement professionnel ou de dépression. <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnitees/statistiques-2023/statistiques-sur-l-invalidite-des-travailleurs-salaries-et-chomeurs-en-2023>.

15 Selon une enquête sur l'emploi du temps réalisée en 2013, le temps consacré par les femmes aux tâches ménagères restait 1,7 fois supérieur à celui des hommes (21h49 contre 12h48 par semaine), ce qui ne représente qu'une légère diminution par rapport à 1999 (24h03 et 13h31) et une différence croissante par rapport à 2005 (22h45 et 14h01) (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2016, 2020).

économique. Cette flexibilité accrue des temps de travail rémunérés s'est traduite par des heures de travail de moins en moins compatibles avec les besoins de reproduction sociale. En outre, certaines mesures adoptées lors de ces périodes de restructuration ont surtout contribué à réorienter une partie du travail reproductif vers le travail reproductif non rémunéré au sein des familles (re-familisation), principalement à la charge des femmes. Cette «re-familisation» du travail reproductif a permis de diminuer les coûts de la reproduction sociale au profit du capital, mais au détriment des besoins de reproduction de la classe laborieuse.

Durant la dernière période, la participation accrue des femmes au marché du travail n'est que partiellement soutenue par des investissements dans les services de soins collectifs. Par conséquent, les besoins croissants en matière de soins pèsent davantage sur la responsabilité des ménages et des communautés. Cette évolution touche les travailleur·e·s différemment selon leur niveau de revenus et leur situation familiale : les mieux rémunéré·e·s peuvent acheter des services de soins privatisés, tandis que les moins bien rémunéré·e·s sont contraintes d'assumer une part plus importante du travail reproductif. Dès lors, le travail reproductif entrave leur progression de carrière professionnelle et les maintient dans une situation de dépendance économique par rapport aux membres masculins du ménage.

La Belgique, caractérisée par un État social historiquement conservateur, montre les possibilités de promouvoir l'égalité de genre par le biais de négociations collectives et l'inclusion des femmes dans le marché du travail capitaliste. Cependant, cet exemple met également en lumière les limites de cette approche dans le contexte d'un système capitaliste qui subordonne structurellement les besoins de reproduction sociale aux besoins de main-d'œuvre flexible et bon marché dans la production économique. Cependant, les crises de la reproduction sociale au niveau mondial, peuvent constituer des opportunités pour la classe laborieuse de créer des solidarités transnationales, de réfléchir et d'entreprendre des stratégies collectives transformatrices. Un point commun à ces stratégies est de politiser la responsabilité collective pour une reproduction sociale qui promeut la dignité humaine et la durabilité de l'écosphère.

Bibliographie

- BHATTACHARYA T. (dir.), 2017, *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*, Pluto Press.
- BLACKETT A., SHEPPARD E. C., 2003, «Négociation collective et égalité au travail», *Revue internationale du travail*, 142, n°4, p. 453-496.
- CASSIERS I., DE VILLÉ P. & SOLAR P., 1996, «Economic growth in post-war Belgium», in: N. Crafts, & G. Toniolo (dir.), *Economic Growth in Europe since 1945*, Cambridge University Press, p. 173-209.
- CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, 1998, *Le travail à temps partiel : situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale*, ministère de l'Emploi et du Travail.
- CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, 2016, *Il y a 40 ans. La création de la Commission du travail des femmes*, Bruxelles.
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2023, Rapport d'activité 2021-2022. <https://cnt-nar.be/fr/publications/rapports/dactivit%C3%A9s>
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025a, Avis. <https://cnt-nar.be/fr/documents/avis>
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025b, CCT par n° (de conventions). <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-ndeg>
- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025c, Groupe des 10 et Accords Interprofessionnels, <https://cnt-nar.be/fr/about-cnt/groupe-des-10-et-accords-interprofessionnels>

- CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, 2025d, Rapports. <https://cnt-nar.be/fr/documents/rapports>
- CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES - CRISP (1995). *Les Accords Interprofessionnels 1960-1994*, Bruxelles.
- ELOMÄKI A., KANTOLA J., KOSKINEN SANDBERG P. (dir.), 2022, *Social Partners and Gender Equality: Change and Continuity in Gendered Corporatism in Europe*, Palgrave Macmillan.
- ELSON D., 1998, «The economic, the political and the domestic: Businesses, states and households in the organisation of production», *New Political Economy*, 2, n°3, p. 189-208.
- ERIKSON J., 2021, «A Special Fund for Gender Equality ? Institutional Constraints and Gendered Consequences in Swedish Collective Bargaining», *Gender, Work & Organization*, 28, n°4, p. 1379-1397.
- FEDERICI S., 2012, *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*, PM Press.
- FRASER N., 2016, «Contradictions of capital and care», *New Left Review*, n°100, p. 99-117.
- GRIMSHAW D., FAGAN C., HEBSON G., & TAVORA I., 2017, «A new labour market segmentation approach for analysing inequalities», in *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*, Manchester University Press, p. 1-32.
- HAYTER S., WEINBERG B., 2011, «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», in S. HAYTER (dir.), *The role of collective bargaining in the global economy*, ILO, p. 136-186.
- HOSKYN S., RAI S. M., 2007, «Recasting the global political economy: Counting women's unpaid work», *New political economy*, 12, n°3, p. 297-317.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2011, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, Bruxelles. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/femmes-et-hommes-en-belgique-statistiques-et-indicateurs-de-genre-edition-2011>
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2016, *Genre et emploi du temps*, Bruxelles. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/genre-et-emploi-du-temps>
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, 2020, *Conciliation vie familiale et vie professionnelle, Factsheet*, Bruxelles.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES & MUTUALITÉ CHRÉTIENNE, 2024, *Pénurie des infirmier-es et crise du 'prendre soin'*, Bruxelles. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/penurie-des-infirmieres-et-crise-du-prendre-soin>
- JACQUOT S., LEDOUX C., 2021, «Les partenaires sociaux à l'épreuve du genre et de l'intersectionnalité dans l'Union européenne», *Politique européenne*, n°74, p. 10-37. <https://doi.org/10.3917/poeu.074.0010>
- KOSKINEN SANDBERG P., TÖRNROOS M. & KOHVAKKA R., 2018, «The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements», *Work, Employment and Society*, 32, n°4, p. 707-725.
- LAMBRECHTS E., 1979, *Vrouwenarbeid in België. Het Tewerkstellingsbeleid inzake Vrouwelijke Arbeidskrachten: 1930-1972*, Bruxelles, Centrum voor bevolkings- en gezinsstudies.
- LASLETT B., BRENNER J., 1989, «Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives», *Annual Review of Sociology*, 15, p. 381-404.
- LEWIS J., 1992, «Gender and the development of welfare regimes», *Journal of European social policy*, 2, n°3, p. 159-173.
- NYLAND C., 1989, «The Income and Fatigue Explanations for Worktime Change», *Journal of Industrial Relations*, 31, n°4, p. 538-551.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 2021, *La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes*. <https://www.ilo.org/fr/publications/la-contribution-du-dialogue-social-egalite-des-sexes>
- PICCHIO A., 1992, *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- SILVERA R., 2006, «Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ?», *Recherches féministes*, n°19, p. 47-67.
- RUBERY J. & HEBSON G., 2018, «Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks», *Journal of Industrial Relations*, 60, n°3, p. 414-436.
- VANDEKERCKHOVE S., VERMANDERE C. & VAN GYES G., 2009, *Loondrift in België sinds de Invoering van de Loonnorm*, Leuven, HIVA/KULeuven.
- WERKGROEP VROUW EN MAATSCHAPPIJ, 1984, *Vrouwen in cijfers. Zwart op wit. Deel VIII*, CVP-Christelijke Volkspartij.

Les étudiant·e·s sénégalais·e·s en France et le cumul études-emplois : quel prix à payer pour aller au bout de leurs études universitaires ?

MOTS-CLÉS

CUMUL ÉTUDES-EMPLOIS, INÉGALITÉS DE RÉUSSITE UNIVERSITAIRE, SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE, ÉTUDIANT·E·S SÉNÉGALAIS·E·S, FRANCE

KEYWORDS

COMBINING STUDIES AND WORK, INEQUALITIES IN ACADEMIC SUCCESS, PHYSICAL AND MENTAL HEALTH, SENEGALESE STUDENTS, FRANCE

RÉSUMÉ

Cet article interroge le sens et les effets du cumul études-emplois par des étudiant·e·s sénégalais·e·s en cours d'études en France. Les conditions objectives d'exercice de leurs «petits boulots» précaires impliquent des risques importants pour le bon déroulement de leurs études et une menace réelle, à court ou moyen termes, pour leur santé physique et mentale. Pourtant, la majorité affirme ne rencontrer aucune difficulté à mener à bien leurs études. Cette apparente contradiction amène à s'interroger : pourquoi ces étudiant·e·s en migration internationale, dont les conditions de vie et de travail relèvent souvent de la précarité et de la contrainte, persistent-ils dans leurs études ou n'ont-ils d'autre choix que de "faire avec" ? Il apparaît que l'évolution du cadre politique et administratif de séjour des étudiant·e·s sénégalais·e·s en France ainsi que la dégradation de leurs conditions financières constituent de fortes entraves à leur projet d'études universitaires.

ABSTRACT

Senegalese Students in France combining study and work: the "Cost of Completing their University Degree"?

This article examines the meaning and effects of Senegalese students combining study with work while studying in France. The objective conditions under which they perform their precarious 'odd jobs' entail significant risks to the smooth running of their studies and a real threat, in the short or medium term, to their physical and mental health. This apparent contradiction raises the question: why do these international migrant students, whose living and working conditions are often precarious and constrained, persist with their studies? Or do they simply have no choice but to 'make do'? Changes of the political and administrative framework governing Senegalese students' stays in France, as well as the deterioration of their financial resources, appear to significantly hinder their project to complete their university studies.

AUTEUR

Papa Oumar NDIAYE est docteur en sociologie, membre du Groupe de REcherches Sociologiques sur les sociétés CONtemporaines (GRESO) à l'Université de Poitiers. E-mail : oumarndiaye10@hotmail.com

1. Introduction

En France, les réflexions sur le cumul études-emploi par les étudiant·e·s en cours de formation ont connu des évolutions notables au fil des décennies. Comme l'a montré Vanessa Pinto (2014 : 46-47), la question de l'emploi étudiant a d'abord émergé dans les années 1950, au cœur des débats sur la démocratisation de l'enseignement supérieur. Dans les années 1960, le travail pendant les études est alors perçu de manière ambivalente : à la fois comme un fléau pouvant nuire à la réussite académique, mais aussi comme une forme d'émancipation du cadre familial. Au cours des années 1970 et 1980, l'attention portée à la démocratisation de l'enseignement tend à laisser place à une nouvelle préoccupation : l'insertion professionnelle des diplômé·e·s. Puis, à partir des années 1990, dans un contexte de professionnalisation croissante de l'enseignement supérieur, l'emploi étudiant commence à être envisagé comme une ressource à analyser en tant que telle, voire à valoriser. Aujourd'hui «en France, les enquêtes nationales de l'Observatoire de la Vie Étudiante (OVE) indiquent qu'environ un étudiant sur deux travaille régulièrement durant ses études» (Béduvé & Giret, 2018). Si le travail salarié des étudiant·e·s apparaît comme une réalité de la vie étudiante, de nombreux travaux soulignent néanmoins que le cumul études-emploi peut générer des inégalités de réussite entre étudiant·e·s (Pinto, 2010 ; Zilloniz, 2017 ; Body *et al.* ; Beffy *et al.*, 2009). Sur le plan politique en revanche, c'est plutôt l'approche en termes d'expérience professionnelle, de compétences acquises et d'autonomie financière qui prédomine, mettant en avant la «valeur professionnelle» de ces activités (Béduvé & Giret, 2008).

Malgré la richesse des travaux et des rapports existants¹, les emplois occupés par les étudiant·e·s en migration internationale (EMI)² sont restés largement absents de ces réflexions. Pourtant, cette réalité soulève des enjeux à la fois majeurs et singuliers. Dans certains cas, l'accès simultané à l'éducation et au travail est sans cesse menacé par le risque de l'irrégularité du séjour (Jamid, 2018 ; Caplan & Dumitru, 2017 ; Math *et al.*, 2006). Dans d'autres, les différentes étapes de transition de la jeunesse vers l'âge adulte s'articulent étroitement aux emplois exercés en cours d'études (Ndiaye, 2020a ; 2024). En prenant pour exemple les étudiant·e·s sénégalais·e·s en France (ESF), cet article entend proposer une lecture renouvelée des emplois étudiants occupés par les EMI durant leur parcours universitaire. Les conditions objectives d'exercice des «petits boulots» des ESF impliquent des risques importants pour le bon déroulement de leurs études et des risques réels, à court ou moyen terme, pour leur santé physique et mentale. Pourtant, la majorité des personnes interrogées affirme, ne rencontrer aucune difficulté à mener à bien leurs études. Cette apparente contradiction amène à soulever la question suivante : pourquoi ces étudiant·e·s en migration internationale, dont les conditions de vie et de travail relèvent souvent de la précarité et de la contrainte, persistent-ils dans leurs études et n'ont-ils d'autre choix que de "faire avec" ? Cette question mobilisera deux registres de réponses : (1) l'importance que les ESF accordent aux études, à la fois comme choix personnel et comme projet familial ; (2) en tenant compte des grands changements qui ont affecté, depuis les années 1970, les conditions matérielles et administratives de leur séjour en France.

1 Voir également les enquêtes Emploi de l'Insee, les enquêtes *Génération* du Centre d'études et de recherches sur les qualifications ou encore les enquêtes de l'Institut national de la Jeunesse et de l'Éducation populaire.

2 Selon la définition de l'Unesco, il s'agit de «personnes qui ont physiquement traversé une frontière internationale entre deux pays dans le but de participer à des activités éducatives dans le pays de destination, où le pays de destination d'un étudiant donné est différent de son pays d'origine» <http://uis.unesco.org/fr/node/4789141>.

Pour étayer cette analyse, nous nous appuyerons sur une partie des résultats issus de ma thèse de sociologie, soutenue en octobre 2024, intitulée «1900-2023, les étudiant·e·s sénégalais·e·s face au travail salarié en France - une approche sociologique multisituée et longitudinale». Cette thèse repose sur une enquête ethnographique approfondie, menée de septembre 2013 à mai 2023, depuis mes années de master jusqu'à la fin de mon doctorat. Ce travail d'immersion au long cours au sein de la communauté sénégalaise m'a permis de réaliser 64 entretiens avec des ESF récent·e·s et ancien·ne·s ESF, resté·e·s en France ou retourné·e·s au Sénégal. Deux enquêtes par questionnaire ont également été conduites : une première en 2017 auprès de 136 ESF ou ancien·ne·s ESF vivant en Nouvelle-Aquitaine ; une seconde en 2022, à l'échelle nationale auprès de 301 ESF réparti·e·s dans différentes régions françaises. Nous mobiliserons ici les données issues de l'enquête ethnographique et celles de l'enquête par questionnaire de 2022. L'article s'articule autour de trois parties. La première revient sur les réformes des politiques migratoires et administratives depuis les années 1970 qui ont contribué à rendre indispensable le travail des étudiant·e·s sénégalais·e·s en France. La deuxième partie examine les conditions particulières du cumul études-emplois par les ESF. La troisième partie illustre le «prix à payer» des étudiant·e·s pour cumuler études et emplois et de travail.

2. La dégradation de l'économie au Sénégal et des conditions de séjour en France

Pour saisir l'accroissement et la nécessité du travail des étudiant·e·s sénégalais·e·s en France, il est essentiel de revenir sur un contexte socioéconomique plus large qui a rendu les conditions pour la poursuite des études universitaires des ESF plus difficiles. La particularité de leurs conditions de séjour et l'évolution de la situation économique du Sénégal ont, en effet, contribué à renforcer la nécessité du cumul études-emploi pour la réalisation de leur projet d'études. La dégradation continue des conditions de séjour administratives et financières des ESF est un processus en cours depuis les années 1970. Le durcissement des conditions d'accueil des ESF débute véritablement dans les années 1975 avec la signature des conventions de circulation plus restrictives par les gouvernements français et sénégalais (Ndiaye, 2024). C'est à cette époque qu'est instaurée la carte de séjour (pluriannuelle d'une durée de cinq ans) pour les ESF, dont l'attribution est soumise à l'inscription dans un établissement d'enseignement³.

Avec le temps, d'autres réformes politiques sont venues durcir la délivrance de cette carte de séjour. Le dernier dispositif «Bienvenue en France» instauré en 2019, acte l'augmentation sans précédent des frais d'inscription dans les universités françaises pour les étudiant·e·s non européen·ne·s, et fait écho à d'autres politiques précédentes, notamment celle de «l'immigration choisie» en vigueur depuis 2006 (Geisser, 2018 ; Fassin & Guilleme, 2018 ; Bréant & Jamid, 2019). Aujourd'hui, le visa long séjour valant titre de séjour avec la mention «étudiant» permet de suivre des études en France pour une durée de quatre mois à un an. À son expiration, l'étudiant·e doit demander une carte de séjour pour pouvoir rester en France, aux mêmes conditions de délivrance du visa étudiant : 1) une inscription dans une université, 2) un justificatif d'hébergement, 3) un justificatif de revenus équivalent à 615 euros par mois⁴.

3 Auparavant tout Sénégalais pouvait aller en France s'il disposait d'une carte nationale d'identité ou d'un passeport, des certificats de vaccination et d'une garantie de rapatriement de 1500 FF (± 229 euros).

4 www.senegal.campusfrance.org/le-visa-etudiant

Ces évolutions du cadre politique et administratif de séjour des ESF s'est accompagné, en parallèle, d'une dégradation progressive, mais continue de leurs conditions financières de séjour par la réduction de leurs ressources. Cette dégradation résulte de processus économiques majeurs qui ont touché le Sénégal. D'une part, le programme d'ajustement structurel⁵ imposé, dans les années 1970, par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international ainsi que les sécheresses au Sahel, en 1970 et 1985, ont considérablement accentué les difficultés financières de l'État. D'autre part, une décennie plus tard, l'avènement de deux nouvelles crises – la dévaluation du franc CFA en 1994 et l'avènement de l'Euro le 1er janvier 2002 avec l'arrimage du franc CFA à celui-ci – que les deux digues empêchant, jusque-là, la généralisation de l'emploi salarié chez les ESF ont cédé. En conséquence, le nombre et la valeur monétaire des bourses et du soutien familial se sont considérablement réduits. Si bien que de nombreux·euses ESF se sont retrouvé·e-s de plus en plus souvent sans aide ni bourse, contraint·e-s de trouver un emploi salarié, non seulement pour vivre en France, mais aussi pour justifier auprès des services préfectoraux qu'ils et elles disposaient des ressources nécessaires pour pouvoir rester en France. Le travail salarié est alors devenu, dans ce cas, une condition sine qua non de la réalisation du séjour d'études en France sur les plans financier et administratif (Ndiaye, 2024). Cette situation particulière des ESF les place face à un dilemme : si ces derniers·ères ne peuvent se priver d'occuper un emploi salarié en dépit de ses conditions d'exercice (pénibilité, précarité, horaire atypique, contraintes administratives), il existe un fort risque d'entrave à leur réussite universitaire, au risque de mettre en cause leur séjour en France à tout moment.

3. Les conditions de cumul études-emplois des ESF : entre contraintes et résignation

Pour traiter des conditions de cumul études-emplois des ESF, nous partirons de deux cas typiques qui résument l'essentiel des situations observées : ceux de Jean et de Khadija. Il et elle sont arrivé·e-s en France la même année en 2020, dans la même ville située en région Nouvelle-Aquitaine que nous nommerons Wilson et sont de la même génération : Jean a 29 ans et Khadija 26 ans. Il et elle sont inscrit·e-s dans des filières en sciences humaines et sociales. Jean est venu en France pour préparer un master d'histoire. Après l'avoir validé, il s'est inscrit en première année de master des Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF). Khadija a toujours suivi une formation en géographie. Les deux ne sont pas boursiers·ères et sont issu·e-s de foyers plutôt modestes.

Depuis son arrivée en France, Jean a occupé trois «petits boulots» différents : inventariste, plongeur et aidant auprès de personnes âgées en maison de retraite. Son cas m'a particulièrement interpellé car Jean a eu un accident de travail – une chute brutale à vélo – et a fini aux urgences. Il rentrait à vélo après avoir terminé son service à 22h00. Ce soir-là, lors d'une pluie battante, la roue devant de son vélo heurte un obstacle et provoque la chute. Ces circonstances particulières de Jean m'ont poussé à m'intéresser de plus près à sa situation. Quant à Khadija, c'est son usage de l'expression «prix à

5 Les programmes d'ajustement structurel ou programme de réformes économiques sont un ensemble de mesures qui ont vu le jour en Afrique à la fin des années 1970 à la suite du «consensus de Washington» (l'ensemble des politiques de réforme libérale réclamées par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale). L'esprit de ces politiques voulait qu'avec le soutien du Trésor américain, les aides financières aux pays en développement en difficulté (endettement, hyperinflation, déficits budgétaires, etc.) ne soient accordées qu'à la condition que ceux-ci adoptent des politiques de non-intervention de l'État dans un marché libéralisé. Pour plus de détails, voir Jean Coussy (2006).

payer» qu'elle a utilisée pour rendre compte de sa résignation qui m'a interpellé face à la nécessité de cumuler un emploi avec ses études. Après la troisième année de licence, Khadija a changé de ville pour des «raisons personnelles», mais surtout du fait que «Wilson est une petite ville où il n'y a pas beaucoup d'opportunités pour trouver un travail». Lors de ses études à Wilson, elle a toutefois travaillé pendant 2 ans comme aide à domicile, un emploi qu'elle jugeait particulièrement difficile à assumer avec ses études. Aujourd'hui, elle travaille comme serveuse dans un restaurant.

Enfin, Jean comme Khadija ont travaillé dans les deux secteurs qui captent l'essentiel de la main-d'œuvre des ESF en France, à savoir les secteurs de la restauration et du service aux personnes.

**Classification des emplois déclarés en 2022 dans l'enquête ESF
selon les qualités professionnelles supposées requises pour réaliser les tâches proposées**

Catégorie	Catégories regroupant les emplois déclarés par les ESF, établies selon de la nature des tâches effectuées	Femme	Homme	Total
Catégorie 1	Personnel de restauration	48	92 (66%)	140
Catégorie 2	Personnel de service auprès des personnes	68 (58%)	50	118
Catégorie 3	Assistant·e d'éducation/périscolaire	7	16	23
Catégorie 4	Agent logistique	4	18	22
Catégorie 5	Veilleur·euse de nuit - sécurité	2	12	14
Catégorie 6	Emplois en lien ou proches du milieu universitaire	6	2	8
Catégorie 7	Ouvriers·ères divers	1	1	2
Total		136 42%	191 58%	327 100%

Source : mon enquête ESF 2022. Lecture : sur l'ensemble des 140 emplois regroupés dans la catégorie «Personnel de restauration», les 2/3 sont occupés par des ESF masculins.

La catégorie d'emploi le plus souvent déclarée par les enquêté·e·s est celle de personnel de restauration. Elle représente plus de 4 emplois sur 10. Sur l'ensemble des 140 emplois regroupés dans la catégorie personnels de la restauration, les deux tiers sont occupés par des ESF masculins, le plus souvent relégués dans les arrière-cuisines, à faire la plonge (Ndiaye, 2025). D'une manière plus globale, les résultats l'enquête (Ndiaye, 2024 : chapitre 4) rendent compte d'une division sexuelle du travail (Kergoat, 2005) : les emplois perçus comme réclamant de la force physique (porter des charges lourdes, faire face à de potentielles agressions physiques, etc.) tels qu'agent·e logistique (8 emplois sur 10), personnel de restauration (près de 7 emplois sur 10) ou encore veilleur·euse de nuit - sécurité (près de 9 emplois sur 10) sont très majoritairement occupés par des ESF masculins. En revanche, les emplois perçus comme exigeant une maîtrise des tâches domestiques ou un sens des relations humaines et qui impliquent d'être en contact ou au service des personnes sont davantage occupés par les ESF femmes (6 emplois sur 10). Par ailleurs, la très grande majorité des ESF issu·e·s de foyers plutôt modestes, occupent un emploi, dans la restauration (près de 7 emplois sur 10 déclarés) alors que la moitié seulement des ESF sont issu·e·s de foyers dont les revenus sont plutôt confortables.

NOTES SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le tableau ci-dessus sur la classification des emplois déclarés en 2022 a été construit à partir d'une «entrée emplois déclarés» et non à partir d'une «entrée individus». Le regroupement des emplois déclarés s'est fait en fonction de la nature des tâches qui y sont effectuées et des dispositions professionnelles requises pour les réaliser.

La catégorie 1 regroupe majoritairement les plongeurs, les aide-cuisiniers·ères et, marginalement, les serveurs·euses. Ces emplois nécessitent des qualités physiques et les individus sont le plus souvent, sauf les serveurs·euses, relégués dans les arrières-cuisines. Ils se caractérisent par le fait que les candidat·e·s doivent être prêt·e·s à «prendre en charge des tâches relevant du sale boulot» (Monchatre, 2018). **La catégorie 2** inclut les agent administratif, agent d'accueil, agent de caisse, aide à la personne, baby-sitting, secrétaire, téléconseillère, vendeur·euse, agent nettoyage/ménage et personnel dans l'hôtellerie. Le principal point commun entre ces emplois tient au fait qu'il s'agit d'emplois nécessairement exercés au contact de personnes et qui exigent de «refléter une hexis corporelle et langagière agréable et dynamique» (Cartier, 2001) et/ou d'avoir une maîtrise des tâches domestiques (Avril, 2019). **La catégorie 3** comprend les emplois d'assistant·e d'éducation et d'animateur·trice périscolaire. Ils se caractérisent surtout par le fait qu'ils s'effectuent dans les écoles et nécessitent une certaine connaissance des publics, du fonctionnement de l'éducation ou des problèmes qui se posent dans le secteur. Cependant, il s'agit aussi d'un travail de surveillance dont les tâches et les dispositions requises peuvent se rapprocher à certains égards de celles que nous retrouvons dans la catégorie «veilleur·euse de nuit – sécurité», malgré la différence des enjeux. **La catégorie 4** regroupe les emplois suivants : préparateur·trice de colis, livreur, inventariste et manutentionnaire. Ce sont des emplois où il est avant tout attendu des candidat·e·s une certaine «résistance physique». Ils ne nécessitent que rarement et de manière très limitée d'être en contact direct avec les usagers·ères ou les client·e·s. En ce sens, cette quatrième catégorie se rapproche, en termes de tâches à réaliser et de qualités professionnelles supposées, de la première catégorie «personnel de restauration» même si les cadres de travail sont différents. **La catégorie 5** rassemble les agent·e·s de sécurité et veilleur·euse de nuit. Ces deux emplois se rapprochent dans la mesure où ils consistent à faire de la surveillance, où «la virilité du corps masculin doit demeurer un instrument passif de dissuasion visuelle» (Bauvet, 2017). **La catégorie 6** comprend les emplois suivants : agent bibliothécaire, étudiant·e en contrat d'alternance, enseignant·e, étudiant·e référent, soutien scolaire, animateur·trice de science et technicienne de laboratoire. Le lien entre ces différents emplois tient au fait que leur exercice nécessite la mobilisation de compétences cognitives et/ou scripturales acquises ou transmises grâce à la formation universitaire (Vincent, Lahire & Thin, 1994). Enfin, la catégorie 7 regroupe les emplois d'ouvrier·ère dans l'agro-alimentaire et dans les conserveries. Travailler dans ce domaine demande de savoir exécuter des tâches manuelles ou surveiller des tâches robotisées.

3.1. JEAN ET KHADIJA : DEUX SITUATIONS EMBLÉMATIQUES

Les cas de Jean et de Khadija devraient nous permettre de mieux saisir les conditions d'emplois de nombreux·euses ESF qui cumulent études et emplois : celles et ceux des non boursiers·ères, sans aide financière, qui occupent un emploi sans lien avec leur formation suivie qui ont de lourdes conséquences sur le déroulement de leurs études.

Jean décrit sa situation dans son emploi d'aidant auprès de personnes âgées :

Le principal problème que j'ai c'est le transport. Mon lieu de travail se situe à 15 km de Wilson et n'est pas desservi par les bus. Je ne suis pas véhiculé, donc soit je prends mon vélo, soit je fais du covoiturage avec les collègues quand c'est possible. Parfois c'est compliqué, surtout la nuit, ce n'est pas possible de travailler sur mes cours après. Même quand j'étais plongeur c'était compliqué aussi : trop d'horaires coupés, trop fatigant, trop de perte de temps. Je terminais et j'enchaînais avec les cours. Quand tu as ton cours le matin au campus qui finit à 12h00 et après tu dois commencer le taf à 12h00 à l'autre bout de la ville et que tu n'es pas véhiculé, c'est hyper

compliqué. Le bus fait le trajet en 30 ou 40 minutes. Après quand je finis le taf à 15h00, je dois encore revenir au campus pour suivre mes cours. À la fin du cours, là je retourne à nouveau au bout de la ville pour encore bosser de 18h00 à 22h00. Ce n'est pas possible d'assister à tous les cours, tu seras forcément souvent absent ou en retard. C'est trop compliqué. C'est pour cette raison que j'ai arrêté la plonge. (Entretien, août 2023).

L'exemple de Jean met en relief, deux types de difficultés, avec des conséquences différentes sur le déroulement de ses études. Son premier «petit boulot» en tant que plongeur semble avoir davantage impacté le déroulement de ses études que son emploi actuel d'aidant auprès de personnes âgées. Les horaires de travail de plongeur l'empêchait d'assister à tous ses cours ou d'être à l'heure à cause de ses pertes importantes de temps dans les transports notamment. Face à ces difficultés, Jean trouve un emploi plus compatible avec son travail universitaire, celui d'aidant auprès des personnes âgées dans une maison de retraite qui lui permet de proposer à son employeur ses disponibilités en fonction de son emploi du temps universitaire. Ainsi, il ne travaille plus que le soir, en dehors de ses heures de cours. Cependant, et malgré tous ses efforts, ce nouvel emploi ne peut, lui aussi, que difficilement être cumulé avec ses études. Jean avoue avoir du mal à travailler ses cours le soir après 22h00. À la fatigue liée aux tâches réalisées pendant son service (lever ou porter une personne à son lit, sur son fauteuil, aider ou réaliser les toilettes, l'habillement...), s'ajoute celle du trajet à vélo de 15 km après son service. L'accident de Jean s'est produit sur le chemin de son retour chez lui après son travail et lui a valu un mois d'arrêt maladie et d'absence aux cours.

La situation de Khadija montre que ce n'est pas forcément le contenu de l'emploi qui est l'élément déterminant dans les conséquences du cumul études-emplois : ce qui pèse davantage, ce sont plutôt les déplacements et les types de contrats proposés. En effet, Khadija qui a également occupé un emploi d'aide à domicile, proche de l'emploi occupé actuellement par Jean, a quitté cet emploi pour se tourner vers la restauration, plus conciliable avec ses études :

C'était très fatigant. J'avais un CDI d'aide à domicile avec une entreprise et c'est l'entreprise qui me mettait en lien avec les personnes. C'est pour cette raison que j'ai arrêté ce travail à l'été 2022. Le problème avec cet emploi, c'est que j'avais entre 2 à 3 déplacements dans la journée. Je n'étais pas véhiculée. J'ai trouvé un poste de serveuse dans un restaurant... Être serveuse, c'est mille fois mieux. Déjà c'était mieux payé. J'avais un seul lieu de travail et une seule fonction, une seule tâche à effectuer. Or, quand je faisais de l'aide à la personne, parfois je faisais le ménage, d'autres jours, je repassais. C'était toujours différent. En plus je passais tout mon temps dans les transports et la charge de travail est lourde. Mais c'est le prix à payer pour financer mes études. C'est difficile. Je mets de côté ma vie sociale. Toute ma vie se limite à étudier et travailler. Je suis fatiguée physiquement et moralement, mais je n'ai pas le choix, j'ai besoin de financer mon séjour. (Entretien, septembre 2023).

Le témoignage de Khadija sur son expérience dans l'emploi d'aide à domicile illustre quasiment les mêmes situations de contraintes décrites par Jean dans son poste de plongeur. Elle insiste sur les pertes de temps dans les transports à Wilson en raison des déplacements jusqu'à 2 à 3 dans la journée, ce qui l'empêchait d'être assidue à ses cours. Inversement, Khadija reprend pratiquement les mêmes avantages décrits par Jean avec son emploi d'aidant auprès de personnes âgées lorsqu'elle parle de son emploi de serveuse. Pour Khadija, même si le travail de serveuse est lourd, le type de contrat (CDI, 25h/hebdomadaire), les horaires de travail en dehors des heures de cours (après 18h30 et les

weekends) et les conditions d'exercice de cet emploi (le service comme seule tâche à effectuer), ces conditions lui permettent au moins d'être assidue aux cours, ce qui était compliqué avec son ancien emploi d'aide à domicile.

En somme, c'est moins le secteur ou les tâches à effectuer qui semblent être ici problématiques et plus déterminants dans le cumul études-emplois que la possibilité de travailler en dehors des heures de cours. Cependant, et malgré les avantages que Khadija peut trouver à son emploi actuel de serveuse, sa description de ses conditions de travail - sa fatigue physique et morale - rend compte d'une situation guère compatible avec l'engagement et la concentration qu'exige le travail universitaire. De la même manière, l'équilibre entre études et vie extra-universitaire (association, syndicat, club de sports, etc.) est aussi un élément important pour favoriser une meilleure réussite universitaire (Couronné *et al.*, 2022 ; Terral, 2013). En mettant ainsi sa vie sociale de côté, Khadija s'expose à de l'isolement et le cumul de tous ces éléments expose les étudiant·e·s à un risque sérieux de burn-out.

3.2. MINIMISER LES DIFFICULTÉS DU CUMUL D'EMPLOIS SUR LEURS ÉTUDES

Pourtant, Jean comme Khadija semblent minimiser les effets de leurs conditions d'emplois sur leurs conditions de vie et d'études. D'une manière plus générale, la grande majorité des ESF interrogé·e·s adopte cette même. Sur un effectif de 227 personnes ayant répondu à la question : rencontrez-vous des difficultés à cumuler études et emplois ?, 170 personnes (75%) répondent par la négative. Notre hypothèse est que ces réponses reflètent davantage une certaine résignation de la part des ESF liée à deux événements majeurs de l'histoire de la migration étudiante sénégalaise en France (MESF) (développé au point 2) : à partir des années 1970, le durcissement des conditions d'accueil des ESF puis l'accentuation du processus de précarisation de leurs conditions financières de séjour. Si bien que l'importance accordée aux études par les ESF comme projet individuel, mais également comme projet collectif porté par certaines familles, s'est trouvée fortement affectée.

Comment ces étudiant·e·s parviennent à concilier les études et les emplois précaires ? Quelles sont leurs contraintes et leurs conditions de vie et de travail comme «prix à payer» pour finaliser leur projet d'études universitaires ?

4. «Le prix à payer» pour cumuler études et emplois

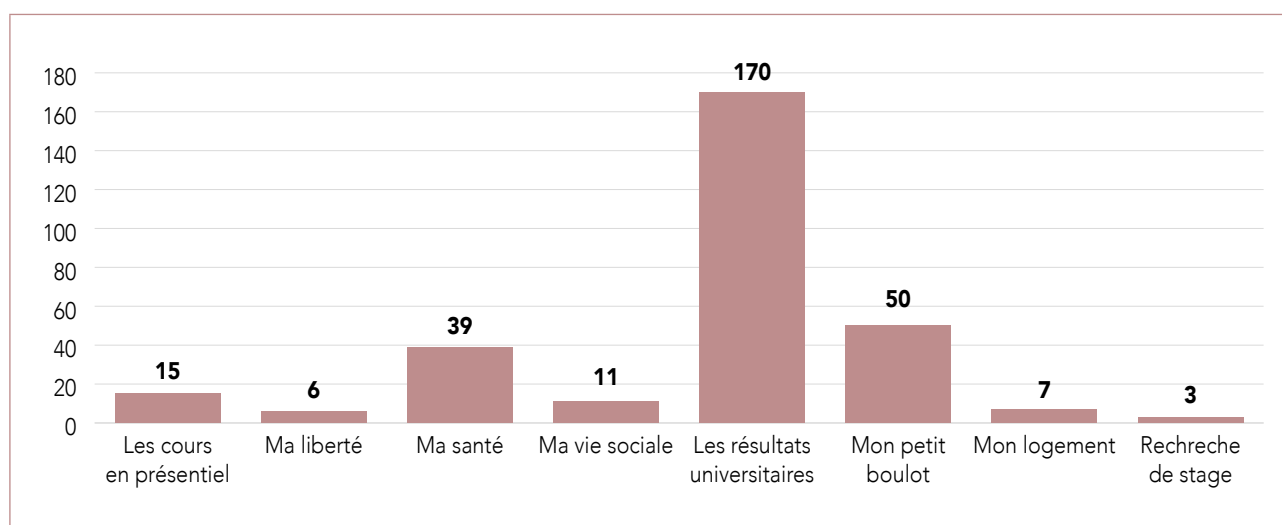
Pour répondre à ces questions et mieux saisir ce processus de résignation des ESF face à la contrainte du cumul études-emploi, nous allons analyser les résultats de l'enquête ESF par questionnaire réalisée en 2022 dont l'un des objectifs visait à étudier les conditions de vie et d'études des ESF durant la période de la covid-19. Il ressort des réponses sur les aspects de la vie des ESF affectés par la crise sanitaire que 56,5% des étudiant·e·s interrogé·e·s jugent que leurs résultats universitaires et leurs petits boulots ont été les plus directement touchés comme le montre le diagramme ci-dessous.

4.1. DES EFFETS ACCENTUÉS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES ESF

Pour obtenir les résultats, nous avons procédé en deux temps. D'abord, nous avons demandé aux enquêté·e·s de renseigner l'ensemble des aspects de leur vie affectés par la crise sanitaire à partir des 12 propositions : ma santé, la santé des membres de ma famille, mes résultats universitaires, mes

recherches de stage, mon «petit boulot» étudiant, ma vie sociale, ma vie amoureuse, mon logement, mon semestre ou année, ma liberté, mon alimentation et autre (à préciser). Si nous nous étions limités à cette unique question, nous aurions eu une tout autre lecture des résultats : en effet, la vie sociale serait venue en tête avec 44,5% des réponses, puis le «petit boulot» avec 42,5 % des réponses. Les résultats universitaires ne seraient arrivés qu'en troisième position avec 39,5% des réponses. C'est lorsque nous avons demandé aux étudiant-e-s de classer les items par ordre d'importance («*parmi ces aspects, lequel mettriez-vous en premier ?*») dont les résultats apparaissent dans le diagramme ci-dessous. «Les résultats universitaires» sont alors classés en premier, constituant 56,5% des réponses, suivis des «petits boulots» et de «la santé» avec, respectivement, 16,7% et 13% des réponses.

Aspects de la vie des ESF prioritairement affectés par la covid-19 en 2022



Source : Enquête ESF 2022. Lecture : sur un total de 301 ESF, 170 personnes ont déclaré que leurs résultats universitaires constituent le premier aspect de leur vie affecté par la covid-19.

Dans le contexte de la crise sanitaire et du confinement, nous supposons que les aspects liés à la vie quotidienne, tels que la vie sociale, la santé ou la liberté, seraient invoqués en premier plutôt que leurs résultats universitaires et la sauvegarde de leur «petit boulot». Après tout, même si la covid-19 a transformé le système de l'enseignement en France (Bonnéry et Douat, 2020 ; Dubet, 2020), la continuité pédagogique était assurée, malgré les nombreuses difficultés (Trespeuch et Tenret, 2021). Or ce n'est pas le cas. Les deux principales priorités des ESF restent la validation de leur année universitaire et la sauvegarde de leur «petit boulot», donc le cumul études-emplois ! Les raisons qui expliquent cette priorité donnée à ces deux aspects de leur vie se trouvent dans les 170 réponses que les ESF ont fournies lorsque nous leur avons posé la question du classement en premier des aspects de leur vie. Plusieurs éléments ont été mis en avant. Les principales motifs des ESF qui ont placé leurs résultats universitaires en premier invoquent les thèmes suivants : «*c'est la raison de ma venue en France*» ou «*les résultats me permettent d'accéder aux grandes écoles*» ; «*Le séjour en France est conditionné par les résultats que nous allons produire à la fin de l'année*» ; «*Mes parents se sont sacrifiés pour que j'arrive ici en France étudier, donc je me dois de ne pas les décevoir*» ; «*Mes résultats universitaires] permettent de réunir tous les autres aspects*».

4.2. LE CUMUL ÉTUDES-EMPLOIS : CONDITION NÉCESSAIRE AU MAINTIEN DU SÉJOUR

Quant aux ESF qui ont déclaré «Mon petit boulot» comme premier aspect de leur vie affecté par la covid-19, les raisons soulignent la précarité financière : *«Sans des revenus stables, tu ne peux te concentrer sur absolument rien»* ; *«Avec le Covid on avait du mal à trouver un job étudiant»* ; *«On ne peut pas vivre en France sans argent et vu que les secteurs les plus touchés par la Covid sont ceux qui recrutent plus les étudiants, c'était vraiment difficile de trouver du boulot avec le confinement»* ; *«Dans la vie ici [en France], l'absence de petit boulot impacte tous les autres aspects»* ; *«Si je n'ai pas de revenus, je ne peux pas être stable mentalement. Parce que je dois payer mon logement, mon alimentation»* ; *«Bien que je sois venue ici pour étudier, si je n'ai pas de revenu, je ne serai pas tranquille dans ma tête et je ne pourrai pas me concentrer pour étudier»*.

Ces réponses illustrent que, pour une majorité d'ESF interrogé·e, le cumul études-emplois devient une condition nécessaire au maintien de leur séjour en France. Ils et elles ne nient pas les autres aspects de leur vie affectés par la crise sanitaire et vécu difficile du confinement (Ndiaye, 2020b) car leur vie sociale a été l'aspect le plus affecté par cette crise. Cependant, les ESF relève que l'absence de vie sociale ne les empêche pas de mener à bien leurs projets, c'est-à-dire obtenir leur diplôme, s'insérer professionnellement ou faire la fierté de leurs parents. De ce fait, le séjour d'études en France, appuyé sur un projet qui mêle sacrifice des parents et espoir d'un bel avenir, est réalisable lorsque l'étudiant·e cumule études et emplois. Si ce cumul est supportable tant que l'étudiant·e est en situation régulière sur le sol français, il est toujours possible de satisfaire les autres aspects tels que la vie sociale, la liberté, etc. Cependant, si le projet d'études est empêché à cause d'une année non validée et/ou d'une absence de revenus, les autres aspects perdent leur sens immédiatement. L'expression «prix à payer» recouvre une dimension économique c'est-à-dire le salaire mensuel perçu par les ESF grâce à leur «petit boulot» qui, pour des ESF sans aide ni bourse, leur permet d'autofinancer leur séjour d'études. Elle renvoie aussi aux sacrifices en termes de conditions de vie et de travail que ces ESF doivent endurer pour poursuivre leur séjour d'études en France.

Si avant l'instauration de la carte de séjour et le durcissement de ses conditions de délivrance, la validation ou non d'une année universitaire recouvrait les mêmes exigences, les mêmes enjeux uniquement académiques pour les ESF et les étudiant·e·s français·e·s, tel n'est plus le cas aujourd'hui. Désormais, les ESF doivent, chaque année, renouveler leur titre de séjour et fournir la preuve de leur succès dans leurs études sur base de leurs relevés de notes ou une attestation de réussite. Cependant, la réussite universitaire n'est pas suffisante, à elle seule, pour garantir la possibilité de poursuivre leurs études en France. Encore faut-il que ces étudiant·e·s disposent de revenus suffisants pour vivre en France soit 6150 € pour une année universitaire. Pour la plupart d'entre eux·elles, sans aide ni bourse, n'ont-ils d'autre choix que de subir des conditions de vie et de travail précaires, de persister dans leurs études et de "faire avec" ?

Bibliographie

AVRIL C., 2019, «Les emplois du bas de l'échelle ne sont pas qualifiés.», in O. MASCLÉ, S. MISSET & T. POUILLAOUEC (dir.), *La France d'en bas ? Idées reçues sur les classes populaires*, Le Cavalier Bleu, p. 37-42.

BAUVET S., 2017, «Le genre au travail dans la sécurité privée», *La nouvelle revue du travail*, 10, [En ligne] <http://journals.openedition.org/nrt/3051>, consulté le 12 mars 2025.

BÉDUWÉ C., GIRET J.-F., 2008, «Travailler en cours d'études», *Revue Projet*, 305, n°4, p. 25-31.

- BÉDUWÉ C., GIRET J.-F., 2018, «L'usage que font les étudiants du travail étudiant a-t-il évolué en 20 ans ?», *Jeunesse(s) et transitions vers l'âge adulte : quelles permanences, quelles évolutions depuis 30 ans ?*, XXIV^e journées du Longitudinal, Marseille, 7 et 8 juin 2018. p. 27-38.
- BEFFY M., FOGUÈRE D., MAUREL A., 2009, «L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires», *Économie et statistique*, n°422, p. 31-50.
- BODY K. M.-D., BONNAL L., GIRET J.-F., 2017, «Mesurer l'effet du travail salarié sur la réussite : une analyse statistique sur les étudiants d'une université française», *Mesure et évaluation en éducation*, 40, n°3, p. 69-103.
- BONNERY D., DOUAT E., 2020, *L'éducation aux temps du coronavirus*, La Dispute.
- BRÉANT H., JAMID H., 2019, «Bienvenue en France'... aux riches étudiants étrangers», *Plein droit*, 123, n°4, p.11-14.
- CAPLAN C., DUMITRU S., 2017, «Politiques d'irrégularisation par le travail : le cas de la France», in N. NEUWAHL, S. BARRÈRE (dir.), *Cohérence et incohérence dans la gestion des migrations et de l'intégration*, Montréal, Éditions Thémis, p. 265-289.
- CARTIER M., 2001, «Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des Services publics», *Genèses*, 42, n°1, p. 72-91.
- COUSSY J., 2006, «États africains, programmes d'ajustement et consensus de Washington», *L'Économie politique*, 32, n°4, p.29-40.
- COURONNÉ J., DUPUY C., SARFATI F. & SIMHA J., 2022, «Le plaisir et le calcul : une analyse des activités extra-scolaires des étudiant-es», *Sociologie*, 13, n°1, p. 63-77.
- KERGOAT D., 2005, «12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes», in M. MARUANI, *Femmes, genre et sociétés : L'état des savoirs*, La Découverte, p. 94-101.
- FASSIN E., GUILLARME B., 2018, «Étudiants étrangers : attirer les plus riches et, en même temps, écarter les plus pauvres», *Le Monde*, https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/11/21/etudiants-etrangers-attirer-les-plus-riches-et-en-meme-temps-ecarter-les-plus-pauvres_5386247_3232.html
- GEISSER V., 2018, «Le 'double discours' des pouvoirs publics français sur l'accueil des étudiants étrangers : une si vieille histoire», *Migrations Société*, 174, n°4, p. 3-15.
- JAMID H., 2018, «Étudier et travailler en France : un développement humain au risque de l'irrégularité du séjour», *Migrations Société*, 171, n°1, p. 63-78.
- MATH A., SERGE S., SPIRE A., VIPREY M., 2006, «La fabrique d'une immigration choisie. De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger (Lille et Bobigny, 2001-2004)», *La Revue de l'Ires*, 1, n°50, p. 27-62.
- MONCHATRE S., 2018, «Embaucher ou habiliter ? Recrutement et espaces de (non-)qualification dans l'hôtellerie-restauration», *Travail et emploi*, 155-156, n°3-4, p. 93-114.
- NDIAYE P. O., 2020a, «Les étudiants sénégalais en France et le travail salarié : le «petit boulot» comme clé de lecture d'une migration en crise ?», *Journal of international Mobility*, 8, n°1, p. 143-166.
- NDIAYE P. O., 2020b, «Le calvaire des étudiant.e.s africain.e.s confiné.e.s en France», *The conversation*, <https://theconversation.com/le-calvaire-des-etudiant-e-s-africain-e-s-confine-e-s-en-france-137835>.
- NDIAYE P. O., 2024, «1900-2023, Les étudiant.e.s sénégalais.e.s face au travail salarié en France – une approche sociologique multisituée et longitudinale». Thèse de sociologie, Université de Poitiers.
- NDIAYE P. O., 2025 (à paraître), «Dans l'arrière-cuisine. conditions d'emploi des étudiants sénégalais recrutés dans la restauration en France», *Les Cahiers de sociologie économique et culturelle*.
- PINTO V., 2014, *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs «petits boulots*, Presses Universitaires de France.
- PINTO V., 2010, «L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 183, n°3, p. 58-71.
- TERRAL C., 2013, «Le mal-être chez les étudiants. Quelles modalités de prévention et d'intervention ?», *Psychologues et Psychologies*, 225, n°1, p. III-IV.
- TRESPEUCH M., TENRET E., 2021, «La crise sanitaire : une prise de conscience de la condition étudiante ?», *Revue Française de Socio-Économie*, 26, n°1, p. 5-11.
- VINCENT G., LAHIRE B., THIN D. (dir.), 1994, *L'école prisonnière de la forme scolaire ? Scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles*, Presses Universitaires de Lyon.
- ZILLONIZ S., 2017, «L'activité rémunérée des étudiants et ses liens avec la réussite des études», *Travail et Emploi*, 152, n°4, p. 89-117.

En vert et contre tout. L'écologisation des pratiques chez des commerçant·e·s bruxellois·e·s

MOTS-CLÉS

COMMERÇANT·E·S,
ÉCOLOGIE,
CLASSES SOCIALES,
SOCIALISATION,
RÉGION BRUXELLOISE

RÉSUMÉ

Cette contribution cherche à comprendre pourquoi certain·e·s commerçant·e·s d'un quartier de la Région bruxelloise consentent à investir, au sein de leur espace de travail le plus visible, des biens et des pratiques identifiées par les pouvoirs publics comme bénéfiques pour l'environnement. Alors même que la catégorie des commerçant·e·s est décrite par la littérature scientifique comme peu encline à le faire et que cet investissement est disqualifié par leurs pairs. Pour expliquer cette incongruité, l'article propose de tester deux hypothèses. La première, d'ordre dispositionnelle, met en évidence une proximité entre l'habitus pédagogique de certain·e·s commerçant·e·s et les modes de diffusion des injonctions à l'écologisation qui rend possible l'adhésion aux principes de l'écologisation des modes de vie. La seconde, d'ordre contextuelle, montre que le maintien de l'investissement écologique n'est possible que parce que ces commerçant·e·s bénéficient d'un soutien matériel et symbolique de la part d'une clientèle locale émergente, fortement dotée en ressources économiques, et dont ils et elles légitiment le style de vie en retour.

KEYWORDS

SHOPKEEPERS,
ECOLOGY,
SOCIAL CLASSES,
SOCIALIZATION,
BRUSSELS' REGION

ABSTRACT

Green against all odds. The greening of practices among Brussels shopkeepers

The aim of this article is to explore the reasons why some shopkeepers in a specific neighbourhood in the Brussels Region have chosen to invest in goods and practices that are recognized by public authorities as beneficial to the environment. This is even though shopkeepers are often portrayed in scientific literature as being reluctant to do so, and this investment is often criticized by their peers. To explain this incongruity, the article examines two hypotheses. The first one, a dispositional in nature and highlights the similarity between the pedagogical habitus of certain shopkeepers and the methods used to disseminate injunctions to adopt a greener lifestyle, which makes it possible to adhere to the principles of greening lifestyles. The second hypothesis, of a contextual nature, shows that maintaining ecological investment is only possible because these shopkeepers benefit from material and symbolic support from local customers who have comfortable economic resources. In return, the shopkeepers legitimize these customers' lifestyle.

AUTEUR

Luca-Amédéo CONTARDI est doctorant au Centre de recherches METICES de l'Université libre de Bruxelles en cotutelle avec le Groupe de recherches sociologiques sur les sociétés contemporaines (GRESO) de l'Université de Poitiers. E-mail : lucaamedeo.contardi@ulb.be

1. Introduction

L'institutionnalisation progressive des questions environnementales au cours des années 1980 s'est construite par le biais de politiques publiques qui enjoignent les agents sociaux à adopter des pratiques et à acquérir des biens dont l'empreinte écologique serait moindre (Ginsburger, 2020). En prenant pour objet ces injonctions à l'écologisation du mode de vie, plusieurs enquêtes montrent comment son appropriation au sein de scènes sociales ordinaires participe à façonner, maintenir ou remodeler des rapports de domination – même si ces appropriations ne se traduisent pas pour autant par une réduction substantielle des émissions de gaz à effet de serre (GES) (Comby *et al.*, 2024). Ainsi, souligner son ouverture aux pratiques et discours écologiquement institués permettrait de tirer des profits distinctifs tout en disqualifiant les modes de vie qui s'en éloigneraient le plus (Malier, 2021)¹. Par ailleurs, la distribution sociale de ces adhésions à l'écologisation suivent les lignes de clivages entre classes sociales, mais également entre leurs fractions (Comby, 2024). En effet, si le volume de capital économique rend compte du volume différencié d'émission de GES (Ivanova & Wood, 2020), c'est bien la prégnance du capital culturel dans la structuration entre les différentes espèces de capitaux qui expliquerait la proximité à l'égard des injonctions à l'écologisation². À l'inverse, les trajectoires sociales modelées par le capital économique valorisent principes de consommation hédonistes ou des savoirs pratiques (Beaumont *et al.*, 2018; Bernard, 2016), qui engendrent une distance à l'égard des principes de sobriété ou de l'abstraction des discours de sensibilisation à l'environnement (Comby & Malier, 2021).

En d'autres termes, deux apports majeurs traversent la sociologie de l'environnement depuis le début des années 2010. D'un côté, l'homologie entre l'espace des positions sociales et l'espace des prises de position envers les injonctions à l'écologisation traduirait un rôle explicatif du premier sur le second. De l'autre côté, l'appropriation de l'enjeu écologique au sein d'espaces de sociabilité, qu'ils soient amicaux ou professionnels, légitimerait les styles de vie les plus ajustés aux injonctions à l'écologisation et disqualifierait celles et ceux qui en seraient les plus éloigné·e·s (Sénéchal, 2025). Ces deux résultats portent à la fois sur la Belgique (Geerts, Vandermoere & Oosterlynck, 2023) et sur la France (Comby, 2024).

Cependant, à l'occasion d'une enquête de terrain réalisée dans le cadre d'un mémoire de master, mes premières observations achoppent sur ces deux constats. À ses prémices, le projet de l'enquête – encore assez descriptif – visait à confirmer les résultats de la littérature en analysant les ressorts des rapports à l'environnement des agent·e·s sociaux·ales dont le style de vie est structuré par le capital économique. Mon choix se porte sur les commerçant·e·s. Ce choix se motive alors par leurs caractéristiques sociales qui rejoignent celles des agent·e·s sociaux·ales les plus éloigné·e·s des injonctions à l'écologisation : une structuration des capitaux marquée par «un volume restreint de

1 L'expression «écologiquement institué» que j'emploie suppose que la qualité écologique attribuée à certains biens et pratiques est à la fois préétablie, au sens où elle s'impose aux agent·e·s sociaux·les, et incorporée par le biais de cadres socialisateurs. Cette conception légitimiste poursuit l'objectif d'opérationnaliser un objet trop flottant qu'est «l'environnement» par une sociologie des pratiques dont le périmètre et le caractère écologique est imposé par les pouvoirs publics.

2 À cet égard, J-B. Comby & H. Malier (2021) montrent qu'à volume de capital égal, c'est bien la prise en compte du capital – économique ou culturel – vers lequel chaque fraction des classes populaires consent d'investir en priorité qui permet de comprendre les éventuelles ouvertures ou rejets à l'égard des injonctions à l'écologisation.

capitaux culturels conjugué à des contraintes économiques qui commencent à se desserrer» (Comby & Malier, 2021: 58)³.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Cet article s'appuie sur une enquête de terrain réalisée entre septembre 2022 et avril 2023 au sein du quartier de La Clairière⁴ construit dans les années 1950 à Bruxelles autour d'une place centrale. La Clairière concentre avec ses 14 commerces, l'essentiel de l'activité commerciale des espaces résidentiels adjacents. L'ensemble de ces commerces sont gérés par des commerçant·e·s exerçant seul·e·s ou avec l'aide de 1 ou 2 employé·e·s. Ces 14 commerçant·e·s constituent un milieu d'interconnaissance au sens où le lien entre les enquêté·e·s préexiste à l'enquête dans le cadre de sociabilités professionnelles quotidiennes. L'enquête se fonde sur la réalisation d'entretiens ethnographiques avec 11 des 14 commerçant·e·s. Les thèmes de l'entretien portent sur les pratiques ayant cours au sein des scènes sociales professionnelles et non professionnelles, comme les pratiques de consommation, de déplacement ou de travail. À cela, s'ajoute des matériaux de deux ordres : d'un côté, des observations non-participantes portant sur les intérieurs des commerces, les pratiques au travail, les interactions avec la clientèle et le personnel du commerce ; et de l'autre, l'exploitation statistique de la base de données constituée à partir de l'enquête sur la statistique fiscale des revenus soumis à l'impôt des personnes physiques produite par *Statbel*, l'Office belge de la statistique.

Or, les premières observations et entretiens sont la source de deux étonnements par rapport aux constats de la littérature. D'abord, loin de mettre à distance les injonctions à l'écologisation, certain·e·s commerçant·e·s de la population d'enquête - 3 sur 11 - mettent en avant le souci d'adopter des pratiques moins polluantes à la fois sur leurs scènes professionnelles et non professionnelles. C'est le cas de Clément, commerçant d'une épicerie fine qui met en avant son investissement de l'enjeu environnemental dans ses pratiques de consommation et de déplacement : «*Moi, si, je fais un grand effort* [il insiste sur le «grand»]. *J'ai pas de voiture, je prends pas l'avion. Je veux dire, évidemment que je pollue pas beaucoup* [insiste sur le «évidemment»]». Il est d'ailleurs le seul des commerçant·e·s en alimentation du quartier à ne proposer que des fruits et légumes biologiques. C'est également le cas de Karine, gérante d'un magasin de vêtements où elle s'est spécialisée dans la vente d'articles de seconde main. Cette dernière évoque le caractère «valorisant» de la seconde main «*pour l'écologie, pour la planète, pour se dire que tu fais de l'économie circulaire. Ça, je me dis que c'est quand même la base*». Ainsi, loin d'être «explicitement mise à distance» (Comby et al., 2024: 58), l'écologisation des pratiques est au contraire investie par les membres d'une profession appartenant à un groupe social au sein duquel on retrouve les rapports les plus désinvestis.

3 Par ailleurs, si les deux auteurs de cette citation font référence à des agent·e·s sociaux·ales appartenant au «pôle économique stabilisé des classes populaires», ils précisent que nombre de ces enquêté·e·s sont, comme d'autres professions, à la lisière des classes populaires et intermédiaires. Constatant cette même difficulté de tracer une frontière franche entre ces professions, les sociologues A. Beaumont, R. Challier & G. Lejeune préfèrent insister sur la cohérence entre ces professions au sein d'un groupe social partageant une structure de capitaux caractérisée par la «prédominance du capital économique sur le capital culturel» qu'ils situent en bas à droite de l'espace social (2018 : 13). Au sein de cet ensemble social, figurent les artisan·ne·s, les petits commerçant·e·s, petits agriculteur·e·s, chef·fe·s de petites entreprises, mais également les policier·e·s et militaires, les employé·e·s de commerce, les chauffeurs·euses et une partie des personnels de service direct aux particuliers (Beaumont et al. 2018: 16).

4 Les noms de lieux et des personnes ont été anonymisés.

Ma seconde surprise réside dans le fait que ces appropriations de l'enjeu environnemental dans l'espace du quartier ne fournissent pas de légitimité à leurs pratiques professionnelles auprès de leurs pairs. Bien au contraire, ces appropriations font l'objet de critiques, voire de moqueries. C'est le cas de Samira, gérante d'un magasin d'alimentation générale qui, à l'évocation de Clément dont l'établissement est à une dizaine de mètres de la sienne, grimace et me lance que *«son truc bio, c'est comme la mode. C'est comme un sac Hermès ou Louis-Vuitton»*. De même, ces appropriations peuvent également faire l'objet de moqueries. À nouveau, lorsque j'évoque le magasin de Clément récemment installé dans le quartier, Laetitia, gérante d'un tabac-presse me rétorque qu'elle ne compte *«jamais y mettre les pieds»*. Elle souligne peu après que *«les voitures électriques, les écolos qui disent [en riant] rouler à 30 à l'heure parce que c'est merveilleux et que ça va moins polluer. Je dis foutaises»*. Ainsi, loin de «glaner d'importants profits de distinction» (Comby, 2023: 38), ou de «disqualifier les travailleurs» les moins ajustés aux injonctions à l'écologisation (Sénéchal, 2025: 62), l'appropriation de l'enjeu écologique au sein de cet espace professionnel semble au contraire produire une disqualification symbolique.

Dès lors, pourquoi ces commerçant·e·s consentent à mettre en avant leur écologisation sur cette scène professionnelle particulièrement visible qu'est la boutique alors même qu'elle est disqualifiée par leurs pairs ? Jusqu'ici, les travaux qui expliquent le maintien de pratiques étiquetées comme écologiques au sein de scènes sociales amicales et professionnelles où elles font l'objet de stigmates se concentrent sur des groupes sociaux mobilisés pour la cause environnementale pour lesquels les pratiques et discours écologistes sont centraux dans leur mode de vie⁵. Or, ce n'est pas le cas de ces commerçant·e·s qui, par ailleurs, n'ont pas été exposé·e·s à des cadres socialisateurs du militantisme écologique qui pourraient constituer une forme de support symbolique. En effet, si Clément met ostensiblement en avant sa préoccupation pour l'environnement, il me fait remarquer qu'il a d'autres préoccupations plus centrales : *«Je fais moins attention à l'environnement que je ne fais attention à la santé. Je suis plus à cheval pour que les gens ne se mettent pas de la merde dans la bouche»*. Tandis que Karine, qui tient un magasin de vêtements de seconde main, me dit que qu'elle fait davantage attention à la «qualité» des vêtements qu'à leur empreinte environnementale. Il ne s'agit donc pas ici d'agent·e·s qui cherchent à tout prix à «vivre selon [leurs] principes de sobriété, dans [un] contexte contraint» (Madon, 2022: 111).

Toutefois, si la mise en évidence des facteurs d'appropriation de l'écologisation des pratiques éclairerait les conditions de son émergence au sein de certains commerces plutôt que d'autres, elle ne suffit pas pour autant à expliquer son maintien. Pour cela, il convient de mettre en lumière les conditions de possibilité du maintien de cette appropriation pour des agent·e·s sociaux·les dont l'écologisation ne constitue pas une dimension centrale de leur style de vie. Dès lors, cet article s'attache à analyser les conditions de possibilité de l'appropriation de l'écologisation et de son maintien dans une démonstration qui se structure en deux parties. Une première partie mobilise une explication d'ordre «dispositionnaliste». Cette dernière vise à expliquer la propension chez certain·e·s agent·e·s à investir l'écologisation du mode de vie par la reconstitution de certain·e·s dispositions spécifiques qui engendrent une inclination à importer certains principes de l'écologisation au sein de leur espace de travail⁶. L'analyse des usages sociaux de l'écologisation dans le domaine de la pratique est mobilisée ici comme moyen de reconstitution de dispositions. En prenant un groupe d'interconnaissance

5 À cet égard, J. Madon (2022) montre comment des militant·e·s écologistes parviennent à maintenir leur engagement pour l'environnement au sein d'espaces sociaux où la mise en œuvre de ces pratiques fait l'objet de stigmates.

6 Au principe des pratiques dont ces dernières sont les indicateurs, les dispositions sont ces manières durables, transposables et inconscientes d'agir, de voir, de sentir et de penser forgées par des processus de socialisation. Elles se caractérisent par leur durabilité, leur transférabilité entre des scènes sociales, et leur dimension inconsciente – du

de commerçant·e·s comme cas limite, cet article poursuit l'objectif de préciser les conditions de l'articulation entre le capital culturel et l'adhésion à l'écologisation, parfois réduite au constat d'un lien entre le niveau de diplôme et d'«attitudes» à l'égard de l'environnement, confondant la variable explicative de la variable à expliquer (Peugny 2023: 54). Si cette première approche rend compte des conditions de l'adhésion à l'écologisation, une seconde approche vise à expliquer les conditions du maintien de pratiques au sein d'une configuration sociale où elles sont à la fois minoritaires et disqualifiées. Pour comprendre les logiques au principe de ce maintien, la seconde partie de l'article interroge les sources de légitimation de ces appropriations. L'hypothèse développée dans l'article postule que ces commerçant·e·s prennent appui sur un groupe social dominant émergent à l'échelle du quartier. Il s'agit en l'occurrence d'une clientèle disposant de ressources économiques et culturelles élevées. L'interrogation des sources de légitimation propose une lecture qui ne postule pas de la légitimité des pratiques et discours institués comme écologiques qui se transposerait mécaniquement dans toutes les configurations sociales⁷.

2. Une double proximité des habitus

Clément et Karine évoquent spontanément leur ouverture à l'écologisation des pratiques, mais ce n'est pas le cas de la majorité des enquêté·e·s (8 sur 11). Pour comprendre ces écarts, l'objectivation de l'origine sociale des commerçant·e·s donne de premières indications. Dans le cadre de cet article, l'origine sociale est définie par l'appartenance de classe des parents de l'enquêté. Elle est classée en trois groupes : populaire, moyenne et supérieure. Cette appartenance de classe repose sur la profession exercée. L'attribution d'une profession à l'une de ces trois classes sociales s'appuie sur un découpage de l'espace social réalisé à partir de la nomenclature socioprofessionnelle harmonisée en Europe, l'European Socio-Economic Group (ESEG) (Hugrée et al., 2017).

L'application de ce découpage à l'espace professionnel étudié donne lieu à un tableau croisant deux informations (Tableau 1). La première indique l'origine sociale des commerçant·e·s selon l'appartenance de classe de chacun des parents. La seconde information, indiquée sous l'appellation de «rapport investi à l'écologisation», renseigne la propension à investir l'enjeu environnemental sur la scène de la boutique et à l'évoquer spontanément lors des entretiens. Cette information sépare les commerçants en deux groupes. Le premier rassemble les commerçants qui mobilisent spontanément l'enjeu environnemental lors des entretiens. Un second groupe réunit les commerçant·e·s qui n'investissent pas la question environnementale sur le terrain de leur boutique ou qui n'évoquent pas l'enjeu environnemental de manière spontanée.

...

moins dans un premier temps - pour les agent·e·s sociaux·les dont ils et elles sont les porteurs·euses (Lahire 2005 [2002]: 18-24).

7 À cet égard, cet article poursuit la proposition de prendre en compte de la variabilité des hiérarchies symboliques selon les configurations sociales étudiées (Laferté 2014).

Tableau 1. Origines sociales des commerçant·e·s de La Clairière

Nom de l'enquêté·e	Classe sociale		Rapport investi à l'écologisation
	Père	Mère	
Mireille	Supérieure	Supérieure	Oui
Clément	Supérieure	Moyenne	Oui
Karine	Supérieure	Moyenne	Oui
Samira	Moyenne	Moyenne	Non
Adam	Moyenne	Moyenne	Non
Alexandre	Moyenne	Moyenne	Non
Yasin	Moyenne	Moyenne	Non
Fatima	Populaire	Populaire	Non
Laeticia	Populaire	Populaire	Non
Séléna	Inconnu	Inconnu	Non
André	Inconnu	Inconnu	Non

Source : Notes du journal de terrain.
Champ : 11 des 14 commerçant·e·s du quartier de La Clairière.
Lecture : Mireille, dont le père et la mère appartiennent aux classes supérieures évoque spontanément sa préoccupation pour l'environnement dans ses pratiques de travail.

Une première lecture du tableau met en évidence que seul·e·s les commerçant·e·s dont le père provient des classes supérieures sont enclin·e·s à évoquer spontanément leurs préoccupations pour l'environnement lors des entretiens et, dans le même temps, à mettre en avant la dimension écologique de leur mode de vie et de leurs activités professionnelles, notamment au sein de la scène sociale la plus visible, la boutique. À l'inverse, les commerçant·e·s originaires des classes populaires et moyennes n'évoquent pas spontanément l'environnement lorsqu'ils parlent de leurs pratiques et n'investissent pas l'écologisation dans l'espace de leur boutique. Dans certains cas, elles et ils mettent explicitement à distance les injonctions à l'écologisation. C'est le cas de Laeticia qui pointe le caractère hypocrite des incitations à réduire l'usage d'un véhicule motorisé dans le centre-ville : *«tu vas aller dire que tu es pour l'écologie [en parlant des hommes et femmes politiques écologistes]. Putain, c'est toi qui prends les avions. Tu arrêtes pas de voyager, tu vois ? C'est toi qui prends le taxi. Alors l'écologie elle est où ?»*. De son côté, Yasin reproche le «deux poids deux mesures» qu'il impute aux pouvoirs publics lorsqu'il évoque le fait que les *«fils de qatari [...] peuvent prendre le jet autant qu'ils le veulent»*.

Ces discours sur l'écologisation ou les problématiques environnementales de manière plus générale, ne sont évoqués dans l'entretien que parce que ces commerçant·e·s d'origine populaire et moyenne y sont contraint·e·s parce que j'amène en premier le thème environnemental au cours de l'entretien. En l'occurrence, l'analyse du discours de Samira permet de le montrer. Lorsque je l'interroge sur les relations qu'elle entretient avec les autres commerçant·e·s du quartier, elle s'attarde sur le cas de Clément qui, contrairement à elle, propose des produits biologiques. Il affiche cette caractéristique avec l'installation d'un chevalet stop trottoir qui indique «Ici, fruits et légumes bio' !». Elle réagit en reprochant à Clément son «hypocri[sie]» en vendant des produits biologiques : *«Le bio c'est pas le plus important. On peut récupérer les produits [plutôt que les jeter], ça c'est bon pour l'environnement»*. Dans ce cadre, la mise à distance de l'écologisation des produits, incarnée par la vente exclusive de fruits et légumes biologiques, intervient dans un second temps, parce que Samira est confrontée à l'installation d'un commerce qui vante les qualités supérieures pour la santé et l'écologie des produits biologiques.

Toutefois, l'observation d'un lien entre origine sociale et le rapport (non)investi à l'écologisation n'explique pas comment cette relation s'articule. Pour le comprendre, je vais porter mon attention aux manières dont ces commerçant·e·s se saisissent des questions environnementales dans leur boutique. L'observation de leur éventuelle systématité révélerait en creux les processus de socialisation au principe de ces usages.

3. Écologiser par le symbolique

Lorsqu'on porte attention aux manières dont les commerçant·e·s d'origine sociale supérieure évoquent la dimension environnementale de leur activité, on remarque que ces évocations renvoient davantage à certaines pratiques plutôt que d'autres.

Moi, c'est vraiment les mentalités et la santé. Mon cheval de bataille et c'est ce que j'essaye de faire au magasin, changer les mentalités. Enfin, pas changer les mentalités, c'est juste proposer. C'est ça, proposer une lecture. Un peu comme si t'allais à un cours d'un prof d'histoire qui a étudié l'histoire. C'est gai parce qu'il te raconte des trucs, toi t'es moins con quand tu ressorts et ça peut t'intéresser et si ça trouve tu vas y gagner quelque chose sur le long terme. Moi je fais ça comme travail depuis longtemps. Moi je suis intéressé par ça. Toi t'as pas le temps de réfléchir à tout ça, mais chez moi, si tu es client chez moi dans deux ans c'est bon quoi. T'as appris quand même pas mal de choses sur ta santé, tu as appris quel type de légumes il faut que tu manges, comment suivre les saisons, voilà quel type de nutriment tu n'as pas dans ton alimentation. Et c'est ça le principe chez moi. (Clément, 24 février 2023, dans son épicerie fine)

Enquêteur : Et qu'est-ce qui vous plaît dans la seconde main ?

Karine : Je trouve que c'est beaucoup plus agréable et valorisant de vendre ça que ce qui est neuf. Sauf quand c'est des choses créateur et tout ça. Parce que là tu aides quand même, tu fais tourner du local et des créations locales. Dans les vêtements, j'essaye de trouver le plus local possible. Enfin, c'est quand même assez impossible en Belgique. Mais, au prix qu'il me faut, parce que je ne sais pas vendre une robe à 350€ non plus. Mais c'est beaucoup plus valorisant de vendre du seconde main.

Enquêteur : Valorisant comment ça ?

Karine : Ben pour l'écologie, pour la planète, pour se dire que tu fais de l'économie circulaire. Ça je me dis que c'est quand même la base

En effet, lorsqu'elles et ils associent spontanément l'enjeu écologique à leur activité professionnelle, les commerçant·e·s d'origine sociale supérieure évoquent davantage les dimensions symboliques que matérielles de cette activité. Elles et ils insistent sur leur préférence à agir sur «les mentalités», «les consciences» ou «les habitudes» de leur clientèle en interagissant avec elle, plutôt que de chercher à réduire l'empreinte environnementale de leurs activités, qui passerait par la réduction des déchets ou de la consommation énergétique de leur activité. De sorte que les préférences de Clément, Karine et Mireille pour les dimensions symboliques de l'écologisation tranchent avec un désintérêt pour la réduction «à tout prix» de l'empreinte écologique de leur activité. Pour Mireille, choisir ses produits selon leurs émissions de GES n'est pas un critère primordial, ce qui est en revanche le cas de leur

caractère biologique. Ainsi, Mireille fait l'achat de citrons à forte empreinte environnementale car ils proviennent d'Amérique du Sud, mais elle fait le choix de ces citrons «parce qu'ils sont bio». Clément, quant à lui, envisage de supprimer la vente en vrac qu'il avait hérité des installations du commerce «zéro-déchet» qui le précédait en proposant des emballages, parce que c'est «*moins galère à utiliser*».

Si la mise en accord des principes de sobriété avec leurs pratiques de travail demeure limitée et n'est pas considérée comme essentielle, ces commerçant·e·s accordent en revanche une place centrale au travail d'«éducation», à des manières de penser et d'acheter qu'elles et ils estiment davantage «conscientes». Ces préférences, loin de se limiter au seul thème environnemental s'inscrivent dans une hiérarchisation des pratiques professionnelles au sein de laquelle ces commerçant·e·s valorisent les pratiques relationnelles et intellectuelles au détriment des pratiques d'étiquetage, de rayonnage, de préparation et de transport des produits dans lesquelles elles et ils ne trouvent pas «pas intéressantes» ou «chiantes». Dès que l'occasion se présente, elles et ils délèguent ces pratiques à des subordonné·e·s. Ce travail de mise à distance du «sale boulot» (Hughes, 1951), pourtant essentiel dans l'activité commerciale, met en lumière la frontière symbolique que ces commerçant·e·s érigent entre les activités relationnelles et intellectuelles, qu'elles et ils valorisent, et les activités manuelles, qui les dégoutent et qu'elles et ils dévalorisent. Dans le cas de Clément, il préfère se faire livrer ses marchandises «même si c'est plus cher» plutôt que d'aller les chercher lui-même, à l'instar d'Adam ou de Yasin. Puisqu'il n'a pas les moyens de recruter un·e employé·e, il fait appel à une stagiaire pour s'occuper des tâches de rayonnage, de sorte qu'il puisse se concentrer sur les interactions avec la clientèle. Karine, quant à elle, emploie une retraitée à mi-temps pour qu'elle puisse se concentrer sur les tâches qu'elle préfère : la sélection des vêtements que ses fournisseurs·euses lui apportent directement dans le magasin. Karine revendique d'être «bien plus» qu'une «simple commerçante». Elle rejette les figures des vendeuses en magasin qui n'auraient «aucune connaissance» des vêtements qu'elles vendent et qui le font uniquement pour gagner de l'argent. Au contraire, son activité trouve grâce à ses yeux parce qu'elle est en mesure d'y appliquer ses goûts en se concentrant sur la sélection des produits : «*Je ne vais sélectionner que les bonnes qualités*».

À l'inverse, ces commerçant·e·s d'origine sociale supérieure valorisent les échanges avec la clientèle qui leur permettraient de les éduquer à des manières de penser et d'acheter qu'elles et ils estiment davantage «conscientes». De manière plus systématique, cette valorisation s'inscrit dans une partition entre, d'un côté, le «sale boulot», qui renvoie pour ces commerçant·e·s issue·e·s des classes supérieures et moyennes à des pratiques pour lesquelles elles et ils n'ont pas l'opportunité de rentabiliser le recyclage de leurs goûts, et, de l'autre, des activités nobles qui renvoient à toutes les pratiques de transmission de goûts et de savoirs, que l'on retrouve dans les pratiques d'interaction avec la clientèle ou de sélection des produits du magasin. Cette valorisation de la transmission des savoirs se construit également par la mise à distance de la profession de commerçant·e que les commerçant·e·s d'origine sociale supérieure ont une représentation qu'elles et ils tiennent en horreur : un métier limité à la vente d'articles impersonnels. Si elles et ils s'identifient en négatif à la profession de commerçant·e – «*je ne suis pas commerçant*» ; «*je suis bien plus qu'une simple commerçante*» – ces commerçant·e·s d'origine sociale supérieure s'identifient positivement à des professions qui cristallisent l'activité de transmission des savoirs ou de goûts – comme le goût pour la curiosité.

Ainsi, leur identification positive à la profession d'enseignant·e – «*[C'est] un peu comme si t'allais à un cours d'un prof' d'histoire*» ou «*Si tu es client chez moi [...] t'as appris quand même pas mal de choses*» ou «*je suis plus qu'une commerçante*» – contraste avec la mise à distance explicite de l'activité de commerçant·e. Dans le même temps, ces pratiques d'interaction avec la clientèle tant valorisées par les commerçant·e·s d'origine sociale supérieure inspirent, à l'inverse, le rejet auprès des commerçant·e·s

d'origine sociale moyenne et populaire. En l'occurrence, Adam, gérant d'une boucherie, préfère travailler dans l'atelier, situé dans l'arrière-boutique à distance de la clientèle, précisément parce qu'il n'aime pas interagir avec elle. Il ne se rend au comptoir que parce qu'il y est contraint. Il en va de même pour Yasin qui n'aime pas que les client·e·s «*passent leur temps à raconter leur vie*». Si les commerçant·e·s d'origine sociale supérieure ne sont pas les seul·e·s à engager des interactions de transmission de savoirs dans leur vie, elles et ils sont en revanche les seul·e·s à engager un rapport de transmission des savoirs et des goûts auprès de leur clientèle et dans le cadre de leur activité professionnelle. De même, lorsqu'on s'intéresse au contenu des propos tenus lors de ces interactions d'apprentissage, on constate qu'elles reposent toujours sur la transmission de savoirs théoriques et la clientèle devrait être «éduquée» à consommer les bons produits.

Ouais, [je dois] faire beaucoup d'éducation. Je passe énormément de ma journée à faire de l'éducation. Par exemple, le fromage de chèvre par rapport au fromage de vache. Je vais prendre encore plus trash. Parce que ce sera encore plus éclairé. C'est la viande de Coprosain, le poulet de Coprosain. Les gens ils viennent et ils goutent «Oh c'est quand même bon votre poulet, il est pas plein d'eau». – «Vous savez pourquoi votre poulet est plein d'eau ?» – «Heeeeeeu». Les gens savent que c'est plein d'eau mais ne savent pas comment ça arrive. Eh ben ça arrive parce qu'on fout des quantités d'hormones dégueulasses dans les animaux dès qu'ils sont p'tits et que ce sont des cadavres ambulants jusqu'à ce qu'on les tue. En gros, voilà c'est l'exemple extrême quoi. Voilà c'est ça que j'aime bien faire mais en étant hyper sympa. Et pas en jugeant. J'aime bien essayer de dire «oui mais pourquoi ?». (Clément, 24 février 2023)



Or, il se trouve que les modes de diffusion de l'écologisation s'accorde au registre éducatif. En effet, les modes de transmission de l'écologisation des modes de vie s'appuient sur deux ressorts : la prise de conscience des problématiques environnementales et l'apprentissage de petits gestes considérés comme faciles à reproduire (Vitores, 2024). En l'occurrence, les agent·e·s en charge de la diffusion de ces gestes et pratiques à des publics, souvent populaires, conçoivent leur action comme une «éducation» à une manière de vivre moins polluante (Malier, 2021). Parce que son mode de diffusion est pensé sur le mode scolaire, le thème environnemental est un sujet parmi d'autres d'éducation de la clientèle pour les commerçant·e·s d'origine sociale supérieure. C'est tout le contraire des autres commerçant·e·s dont la trajectoire scolaire ne dépasse pas l'enseignement secondaire et s'arrête parfois avant la fin du secondaire, comme c'est le cas pour Yasin : «*Moi en fait, j'ai pas fait long feu à l'école en fait. C'était pas trop mon truc l'école. J'ai arrêté quand j'avais 18 ans j'ai terminé en 5e, j'avais 18 ans*». Pour ces dernier·e·s, l'entrée dans le monde de la boutique succède à l'arrêt de la trajectoire scolaire. La boutique devient un univers social pour lequel l'apprentissage des pratiques n'est pas conditionné à un titre scolaire.

Tableau 2. Niveau de diplôme des enquêté-e-s

Enquêté-e	Libellé profession	Grade du diplôme
Karine	Commerçante d'un magasin de vêtements	CESS +3
Clément	Commerçant d'une épicerie fine	CESS +3
Mireille	Commerçante d'un magasin d'alimentation	CESS +3
Alexandre	Boulangier	CESS
André	Boucher	CESS
Laetitia	Gérante d'un tabac-presse	CESS
Adam	Boucher	CESS
Samira	commerçante en alimentation générale	Inférieur au CESS
Fatima	Gérante d'une sandwicherie	Inférieur au CESS
Yasin	Commerçant en alimentation générale	Inférieur au CESS
Séléna	Commerçante d'un magasin de vêtements	Inconnu

Source : Entretiens

Champ : 11 des 14 commerçant-e-s qui tiennent une boutique dans le quartier de La Clairière

Lecture : Karine, commerçante d'un magasin de vêtement, a un diplôme qui certifie de trois années d'études après le Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – équivalent belge du baccalauréat.

Pour autant, ce registre éducatif ne se limite pas au seul thème écologique, bien au contraire. Il s'applique également au domaine de la santé, à la science, au corps ou à la découverte de produits exotiques et parfois rares. Dans le cadre de cette interaction, Clément mobilise des savoirs médicaux qu'il tient à la fois de ses études d'aide-soignant et un goût pour la santé forgé en partie dans le cadre de sa socialisation familiale. À cet égard, lors d'un entretien avec la mère de Clément, elle indique «avoir toujours fait attention à ce qu'il mangeait». Durant son enfance, Clément fait les courses avec sa mère qui choisit soigneusement les produits qu'elle estime les plus «sains», comme le pain au levain ou de la viande d'une coopérative belge qui axe l'identité de la marque sur ses produits «sans pesticides». À l'inverse, les autres commerçant-e-s circonscrivent l'apprentissage de pratiques et de règles au domaine de l'enfance. À aucun moment il ne s'applique à la clientèle. En revanche, pour les commerçant-e-s d'origine sociale supérieure, chaque interaction avec la clientèle est une occasion pour les éduquer à adopter un mode de vie «moins polluant», plus sain ou davantage «conscient». Là où la transmission de savoirs est circonscrite au domaine scolaire et enfantin pour les commerçant-e-s d'origine sociale moyenne et populaire, les commerçant-e-s d'origine sociale supérieure importent un rapport pédagogique de la scène scolaire ou enfantine à la sphère du travail⁸. Ces transpositions s'appuient sur une disposition pédagogique qui incline à entretenir un rapport éducatif à autrui au sein de divers domaines de la pratique et aux relations sociales. L'hypothèse retenue ici est que cette disposition est le produit par la familiarité de leur mode de socialisation à l'institution scolaire et à ses agent-e-s – notamment le corps enseignant – qui construit un rapport familial aux logiques pédagogiques. Ainsi, la sphère familiale agit comme une instance socialisatrice qui façonne un goût pour les pratiques de transmission de savoirs et qui se transfère dans le monde de la boutique. Cette familiarité se traduit ensuite par des trajectoires scolaires qui n'ont pas été heurtés par l'institution scolaire ou les agent-e-s qui l'incarnent. Ces trajectoires non accidentées s'illustrent par le registre et le ton enchanté des anecdotes avec lesquelles elles et ils racontent leur passage l'École : toutes et tous gardent un «bon» souvenir de l'école et de leurs enseignant-e-s. De même, de toutes et tous les

⁸ La notion de rapport pédagogique désigne ici le fait d'entretenir une relation avec un-e interlocuteur ou interlocutrice qui repose à la fois sur la transmission de savoirs à sa destination et l'attribution d'un état d'ignorance qu'il conviendrait de combler par cette transmission de savoir.

commerçant·e·s, ce sont les seul·e·s à être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (voir tableau 2).

En outre, contrairement aux commerçant·e·s issu·e·s des classes moyennes et populaires, la trajectoire professionnelle des commerçant·e·s issue·e·s des classes supérieures s'est déroulée en dehors du monde de la boutique. En effet, parmi les 7 commerçant·e·s originaires des classes moyennes, toutes et tous ont débuté dans l'espace professionnel commerçant comme vendeur·euse, artisan·e ou directement commerçant·e (parmi ces 7 commerçant·e·s, 5 d'entre elles et eux ont au moins un parent commerçant·e). À l'inverse, les professions antérieures des 3 commerçant·e·s d'origine sociale supérieure sont infirmier pour Clément, journaliste pour Karine et logopède pour Mireille. Dès lors, contrairement aux autres, ils et elles ont moins été sujets à une socialisation professionnelle commerçante que l'on retrouve auprès des commerçant·e·s d'origine populaire ou moyenne. Cette caractéristique engendre un décalage entre les nécessités du métier et les dispositions de ces commerçant·e·s. En l'occurrence, les parents de Clément lui reprochent de dépenser son argent dans des produits que personne n'achète. Ces décalages peuvent s'expliquer comme le produit d'une transposition de dispositions au sein du monde de la boutique d'autres univers sociaux. C'est tout l'inverse des autres commerçant·e·s dont les manières d'agir sont davantage ajustées aux nécessités du monde de la boutique, comme le contrôle des coûts et les économies d'échelle. Cet ajustement est le produit d'une socialisation au sein d'univers sociaux commerçants ou proches d'eux. En l'occurrence, après avoir quitté l'École à sa majorité avant d'avoir terminé ses études secondaires, Yasin se forme au métier auprès d'un oncle tenant un commerce. Dans le cas d'Adam, s'il occupe plusieurs emplois avant de travailler dans la boucherie comme employé, il grandit dans le commerce de ses deux parents commerçants. Ainsi, la mise à distance de la profession de commerçant et l'identification positive à des professions cristallisant la transmission des savoirs rend possible l'importation des dimensions symboliques de l'écologisation des pratiques sur la scène de la boutique. Cependant, à eux seuls, ces éléments n'expliquent pas comment ces appropriations de l'écologisation se maintiennent alors qu'elles sont disqualifiées. C'est ce que nous allons à présent aborder dans la section suivante.

4. Prendre appui sur un groupe social dominant

Si les commerçant·e·s parviennent à maintenir un rapport investi à l'écologisation, c'est parce qu'ils prennent appui sur un groupe social qui leur fournit à la fois une stabilité matérielle et des formes de valorisation symboliques. Ce groupe social est un autre agent central au sein de la scène de la boutique : la clientèle. Il s'agit ici de montrer en quoi l'accroissement des effectifs d'habitant·e·s doté·e·s de ressources économiques élevées au sein des zones résidentielles entourant le quartier de la Clairière depuis le début des années 2000, rend envisageable et désirable l'investissement dans la question environnementale pour les commerçant·e·s originaires des classes supérieures. La première section analyse l'évolution de la structure sociale de La Clairière et de ses quartiers avoisinants indique un accroissement de ménages disposant de ressources économiques et culturelles importantes en mesure de consommer et d'apprécier les produits mis en vente par ces commerçant·e·s. La seconde section montre en quoi les commerçant·e·s attribuent une dimension écologique au mode de vie de ces fractions économiques des classes supérieures, sans remettre en cause leur mode de vie.

4.1. LES RECOMPOSITIONS SOCIALES DE L'ESPACE RÉSIDENTIEL

Pour rendre compte de la transformation de la structure sociale des quartiers résidentiels environnants, l'analyse statistique des revenus moyens par ménage sur une échelle diachronique donne de précieuses informations. Au sein de la commune dont le quartier de La Clairière fait partie, le revenu moyen par habitant est l'un des plus élevés à l'échelle de la Belgique. Cette concentration des couches sociales les plus aisées s'inscrit dans une dynamique d'ancrage des classes supérieures au sein de certaines communes de la ville (Debroux *et al.*, 2015). Toutefois, cet ancrage historique occulte les écarts sociaux existant entre ses quartiers. Or, ceux-ci s'avèrent importants. Dans le cas de la commune à laquelle appartient le quartier de la Clairière, le revenu moyen par habitant·e du quartier le plus aisé est trois fois supérieur à celui du quartier où il est le plus faible, ce qui nuance l'idée d'une homogénéité de la composition sociale de la commune. Elle invite à prendre en considération la répartition spatiale des classes sociales à l'échelle des quartiers d'une même commune. Pour ce faire, Statbel, l'institut statistique fédéral, met à disposition des données portant sur le revenu moyen par habitant à l'échelle du quartier appelée «secteur statistique».

Tableau 3. Évolution des rangs statistiques de la Clairière et des quartiers adjacents entre 2005 et 2019

Secteur statistique	Rang en 2005	Rang en 2019	Différence 2005-2019
La Chasse	1	1	0
L'Orée du bois	4	3	+1
Blanche fleur	8	8	0
Drève des Lavandes	10	9	+1
La Clairière	18	17	+1
Le Chalet	25	14	+11
Le Vieux Quartier	29	21	+8

Total des rangs : N=33. Source : Statbel, Statistique fiscale des revenus soumis à l'impôt des personnes physiques par secteur statistique
Champ : Personnes physiques assujetties à l'impôt résidant au sein de l'un des 33 secteurs statistiques de la commune bruxelloise étudiée. Ne sont conservés dans le tableau que le secteur de La Clairière et les 6 secteurs limitrophes.
Lecture : En 2019, le revenu moyen par habitant du secteur statistique «Le Chalet» est le 14^e plus élevé parmi les 33 secteurs de la commune, alors qu'il était le 25^e en 2005, progressant ainsi de 11 places.

Ce tableau met en lumière deux processus. Premièrement, La Clairière occupe une place singulière dans l'espace géographique de la commune. Certes, si l'on compare la moyenne des revenus par habitant·e, La Clairière occupe entre 2005 et 2019 une position moyenne parmi l'ensemble des secteurs. En revanche, les secteurs limitrophes à la Clairière sont aux antipodes de l'échelle des revenus au sein de la commune. En effet, en 2005, Le Vieux quartier occupe le 29^e rang des 33 secteurs tandis que La Chasse occupe le 1^{er}. Ces écarts de rangs ne sont pas que relationnels. En effet, le revenu moyen par habitant du 1^{er} secteur est trois fois plus élevé que celui du 33^e qui correspond au revenu médian à l'échelle de la région bruxelloise. Ce paradoxe entre proximité spatiale et distance sociale s'explique par la construction dans les années 1920 et 1930 de logements à loyer modéré. Ce groupement d'habitations se concentre dans deux secteurs statistiques : «Le Chalet» et «Le Vieux quartier». Jusqu'au début des années 2000, des ménages d'employés et d'ouvriers y résident en majorité. Ainsi, jusqu'au début des années 2000, le secteur de La Clairière se situe à l'interface de catégories sociales disposant d'un volume de capital économique très inégaux.

Deuxièmement, alors que la position des secteurs qui occupent les premiers rangs à l'échelle de la commune demeure stable, les secteurs situés dans le derniers tiers du tableau progressent de plusieurs rangs. Si un secteur gagne un rang, cela signifie que le revenu moyen de ses habitant·e·s progresse plus vite que le revenu moyen des habitant·e·s des autres secteurs. Dans le cas du secteur du «Chalet» et du «Vieux Quartier», cette progression s'explique par un accroissement de la part des ménages disposant de revenus conséquents au détriment des ménages disposant de revenus inférieurs.

4.2. TRAVAILLER À LÉGITIMER DES STYLES DE VIE DOMINANTS

D'abord, l'arrivée de nouveaux ménages disposant de ressources économiques conséquentes fournit une clientèle en mesure d'acheter les produits mis en vente par ces commerçant·e·s. Cette clientèle apprécie la «qualité» des produits qu'ils ne retrouvent pas dans les autres commerces et le «goût» de ces commerçant·e·s. En retour, se rendre dans ces boutiques garantit à la clientèle de trouver des produits «qu'ils ne trouvent pas ailleurs», les démarquant des consommations des autres ménages. En achetant leurs produits dont le prix est plus élevé qu'au sein des autres boutiques, cette clientèle dotée en ressources économiques rend matériellement possible pour ces commerces de se procurer une marchandise qui se démarque des grandes surfaces. En effet, les client·e·s qui ont les moyens de s'y rendre apprécient la «qualité» des produits, leur caractère «sain», «original» et, à certains égards, «écologiques». En un sens, en s'en remettant aux préférences de ces commerçant·e·s, cette clientèle s'assure une consommation qu'elle estime être de «qualité». Par ailleurs, puisque les produits de ces boutiques sont identifiés comme étant «biologiques» ou «écolos» par la clientèle et les autres détaillant·e·s, le fait de s'y rendre est également identifié comme une marque de préoccupation pour l'environnement. Ainsi, si les autres commerçant·e·s critiquent l'installation de ces boutiques, elles et ils bénéficient du soutien, a minima matériel, de la clientèle. De plus, si cette clientèle aisée légitime cet investissement de l'enjeu environnemental, c'est parce qu'il ne remet pas frontalement en cause leur mode de vie. Ainsi, bien que cette dernière fasse partie des catégories sociales qui émettent le plus de gaz à effet de serre, (Ivanova & Wood, 2020) ces commerçant·e·s écologisent une partie de la consommation de cette clientèle en leur vendant des produits étiquetés comme «écologiques» ou «durables», sans mettre en cause frontalement les dimensions les plus émettrices en GES du mode de vie de ces client·e·s. Si les commerçant·e·s qui investissent l'enjeu environnemental mettent en avant leur préoccupation pour cette problématique, il n'apparaît pas à leurs yeux comme le premier critère de choix de leurs produits. À l'inverse, le critère de «qualité» ou de «santé» est régulièrement invoqué comme premier critère :

Après, je fais moins attention à l'environnement que je ne fais attention à la santé. Je suis plus à cheval pour que les gens ne se mettent pas de la merde dans la bouche, plutôt que je suis à cheval sur le fait que ça doit être absolument local et de saison, machin. C'est un truc réfléchi! Oui, c'est hyper nuancé tu vois. Les citrons verts quand ils sont bons j'en prends. M'en fou, ça vient du Pérou, je m'en fou,... Parce que c'est quand même trop bon ! Et moi j'ai bêtement de la menthe qui est produite par la ferme du peuplier qui est super, pas de citron vert ! Les gens vont en face les chercher. Alors au moins, j'en ai un qui est bio, il est du Pérou mais il est bio. (Clément, 23 février 2023)

Cette écologisation sélective s'avère particulièrement ajustée aux rapports à l'enjeu environnemental observés au sein des classes supérieures :

Les membres de la bourgeoisie appréhendent l'enjeu écologique à partir d'un goût de l'équilibre et d'un dégoût de l'excès partagés par toutes et tous [...]. Leurs écologisations différenciées apparaissent ainsi comme le produit de l'activation, dans des contextes propres aux un.es et aux autres, d'une même disposition réformatrice. Valorisant les changements «mesurés» ou «progressifs» et dépréciant les attitudes jugées «dogmatiques» ou «rigides». (Comby, 2023: 40).

L'ajustement aux préférences de cette clientèle s'avère central pour ces commerçant·e·s s'ils et elles aspirent à se maintenir dans le quartier.

Conclusion

En montrant le maintien d'un investissement de l'enjeu environnemental au sein d'un espace d'interconnaissance où les pratiques et discours identifiés comme écologiques sont disqualifiés, cet article montre deux choses. La première est que ces pratiques et discours ne sont pas porteurs d'une légitimité qui s'imposerait dans tous les espaces sociaux. La seconde est que, si les conditions de son appropriation reposent bien sur des dispositions se caractérisant par une proximité à une culture scolaire valorisant la transmission de savoirs théoriques, son maintien nécessite bien l'appui d'institutions sociales qui sont en mesure de lui donner une assise matérielle et symbolique.

En l'occurrence, si certain·e·s commerçant·e·s se saisissent de l'enjeu environnemental dans l'espace de la boutique, c'est parce qu'ils et elles transposent, au sein du monde de la boutique, une disposition pédagogique qui les y inclinent. Cependant, le maintien de cette écologisation n'est rendu possible que parce l'usage de l'écologisation faite par certain·e·s commerçant·e·s est ajustée aux nécessités du groupe social duquel elles et ils dépendent, ce qui rend cette écologisation nécessairement sélective.

Pour prolonger le questionnement, cet article invite à explorer les sources de légitimation matérielles et symboliques de pratiques et de discours identifiés comme écologiques au sein d'espaces sociaux dont la configuration sociale singulière peut modeler les hiérarchies symboliques mises en évidence dans des enquêtes réalisées à une échelle nationale.

Bibliographie

BEAUMONT A., CHALLIER R., LEJEUNE G., 2018, «En bas à droite : Travail, visions du monde et prises de position politiques dans le quart en bas à droite de l'espace social», *Politix*, 2, n°122, p. 9-31. [En ligne] consulté le 29 novembre 2024. <https://doi.org/10.3917/pox.122.0007>.

BERNARD L., 2016, «Des ascensions sociales par un métier commercial : Le cas des agents immobiliers», *Politix*, 2, n°114, p. 73-98. [En ligne] consulté le 4 décembre 2024. <https://doi.org/10.3917/pox.114.0073>.

COMBY J.-B., MISSET S., POUPEAU F., RENAHY N., RONSIN G., SIMÉANT J., 2024, «La condition écologique des classes sociales : L'injustice environnementale à l'intersection des rapports de domination», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5, n°255, p. 4-27. [En ligne] consulté le 16 septembre 2025. <https://doi.org/10.3917/arss.255.0004>.

- COMBY J.-B., 2024, *Écolos, Mais Pas Trop... Les Classes Sociales Face à l'enjeu Environnemental*, Paris, Raisons d'agir.
- COMBY J.-B., 2023, «Dégoût de l'excessif et production de l'écologie dominante», *Politix*, 4, n°144, p. 37-66. [En ligne] consulté le 30 août 2024. <https://doi.org/10.3917/pox.144.0037>.
- COMBY J.-B., MALIER H., 2021, «Les classes populaires et l'enjeu écologique : Un rapport réaliste travaillé par des dynamiques statutaires diverses», *Sociétés contemporaines*, 4, n°124, p. 37-66. [En ligne] consulté le 14 novembre 2024. <https://doi.org/10.3917/soco.124.0037>.
- DEBROUX T., DECROLY J.-M., DELIGNE C., DESSOUROUX C., LOIR C., CRIEKENGEN M., 2015, «La production d'ensembles résidentiels élitaires (Bruxelles XVIIIe-XXe siècles)», *Genèses*, 2, n°99, p. 69-92. [En ligne] consulté le 11 mai 2025. <https://doi.org/10.3917/gen.099.0069>.
- GEERTS R., VANDERMOERE F., OOSTERLYNCK S., 2023, «Culture and Green Tastes : A Sociological Analysis of the Relationship between Cultural Engagement and Environmental Practices», *Poetics*, n°97, p. 1-15. [En ligne] consulté le 25 avril 2024. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2023.101768>.
- GINSBURGER M., 2020, «De la norme à la pratique écocitoyenne», *Revue française de sociologie*, 1, n°61, p. 43-78. [En ligne] consulté le 29 août 2024. <https://doi.org/10.3917/rfs.611.0043>.
- HUGHES Everett C., 1951, «Work and the Self», In J.H. ROHRER, M., SHERIF, (Eds.), *Social psychology at the crossroads*, New York, Harper, p. 313-323.
- HUGRÉE C., PENISSAT É., SPIRE A., 2017, *Les Classes Sociales En Europe. Tableau Des Nouvelles Inégalités Sur Le Vieux Continent*, Paris, Agone.
- IVANOVA D., WOOD R., 2020, «The Unequal Distribution of Household Carbon Footprints in Europe and Its Link to Sustainability», *Global Sustainability*, 3, n°18. [En ligne] consulté le 23 mai 2025. <https://doi.org/10.1017/sus.2020.12>.
- LAFERTÉ G., 2014, «Des études rurales à l'analyse des espaces sociaux localisés», *Sociologie*, 4, n°5, p. 423-439. [En ligne] consulté le 18 décembre 2023. <https://doi.org/10.3917/socio.054.0423>.
- LAHIRE B., 2002/2005, *Portraits Sociologiques. Dispositions et Variations Individuelles*, Paris, Armand Colin.
- MADON J., 2022, ««Tu peux être écolo sans être extrémiste» : Les écologistes entre engagement par le mode de vie et évitement du stigmat», *Politix*, 3, n°139, p. 95-116. [En ligne] consulté le 17 avril 2024. <https://doi.org/10.3917/pox.139.0095>.
- MALIER H., 2021, «No (Sociological) Excuses for Not Going Green : How Do Environmental Activists Make Sense of Social Inequalities and Relate to the Working Class?», *European Journal of Social Theory*, 3, n°24, p. 411-430. [En ligne] consulté le 15 novembre 2023. <https://doi.org/10.1177/1368431021996611>.
- PEUGNY C., 2023, «Plus jeunes donc plus verts ? : Des effets de l'âge sur le degré de préoccupation environnementale», *Revue française de science politique*, 1, n°73, p. 41-62. [En ligne] consulté le 8 mai 2024. <https://doi.org/10.3917/rfsp.731.0041>.
- SÉNÉCHAL G., 2025, «Garder un troupeau et sauvegarder la nature ? : Nouveaux entrants et anciens bergers face à l'écologisation du travail en alpage», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1, n°256, p. 60-77. [En ligne] consulté le 19 mai 2025. <https://doi.org/10.3917/arss.256.0060>.
- VITORES J., 2024, «L'écologie des tout-petits : Prime socialisation écologique et distinctions sociales», *Émulations. Revue de sciences sociales*, n°50, p. 87-104. [En ligne] consulté le 17 septembre 2025. <https://doi.org/10.4000/14o58>.

Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques

Soline BLANCHARD & Sophie POCHIC (dir.) *Quantifier l'égalité au travail. Outils politiques et enjeux scientifiques*, Rennes, Presse universitaire de Rennes, 2021, 396 pages.

Cet ouvrage collectif, dirigé par Soline Blanchard et Sophie Pochic, propose une plongée dans les usages des chiffres dans les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il rassemble vingt-et-une contributions de chercheuses et chercheurs issus de plusieurs disciplines (sociologie, science politique, droit, économie), appuyées sur une grande diversité de terrains d'enquête (entreprises privées, secteur public, syndicats, institutions internationales). L'ensemble constitue une ressource précieuse pour mieux comprendre comment les outils de quantification deviennent, dans différents contextes, des instruments de lutte, de légitimation, de transformation ou, parfois, de neutralisation de l'action publique.

L'ouvrage s'inscrit dans une dynamique de recherche désormais bien établie en sociologie des instruments de l'action publique. Il mobilise également les apports des études de genre, notamment dans l'analyse des rapports sociaux inégalitaires et des mécanismes de pouvoir qui traversent les dispositifs de mesure. Au croisement de ces deux champs, le livre interroge de manière critique mais nuancée les effets des outils statistiques dans les espaces professionnels : que rendent-ils visibles ? Que laissent-ils de côté ? Qui les construit, les utilise ou les conteste ?

Le livre est organisé en quatre parties. **La première**, intitulée «Nommer, rendre visible, inscrire à l'agenda», revient sur les processus par lesquels les inégalités de genre sont saisies par la statistique publique, les acteur·e·s de la santé au travail ou les programmes d'accès à l'égalité. Les chapitres de cette section montrent que la construction de catégories statistiques sexuées est le fruit de rapports de force, de négociations et de choix politiques. Les auteurs et autrices y analysent aussi comment certains indicateurs peuvent rester invisibles ou inaudibles dans l'espace public en fonction des acteurs qui les produisent.

La deuxième partie, «Quantifier pour transformer les pratiques», s'intéresse à la manière dont les outils de mesure s'intègrent dans les pratiques organisationnelles. Plusieurs chapitres analysent les négociations collectives autour de l'égalité salariale, les usages différenciés des indicateurs statistiques (régressions, compa-ratio, etc.) ou encore la place croissante des consultant·e·s spécialisé·e·s dans l'égalité professionnelle. On y voit comment les chiffres deviennent un terrain de négociation, de conflit ou de compromis entre directions d'entreprise, services RH, syndicats et expert·e·s. Cette section met

en lumière la plasticité des outils de mesure, leur capacité à se prêter à des appropriations multiples et leurs effets sur les hiérarchies professionnelles.

La troisième partie, «Comparer, circuler, s'inspirer», adopte une perspective internationale. Les dispositifs français sont mis en regard avec d'autres modèles de quantification existants au Québec, en Suède ou au Royaume-Uni. On y observe les circulations de normes et d'indicateurs mais aussi les spécificités des cadres juridiques, politiques et institutionnels qui façonnent localement les outils. Ces analyses comparatives permettent de mieux saisir la diversité des conceptions de l'égalité et des façons de la mesurer selon les contextes nationaux.

La dernière partie, «Statistiques, droit et savoirs situés», explore les usages des chiffres dans les arènes judiciaires, syndicales et militantes. On y étudie notamment la manière dont les indicateurs peuvent être mobilisés pour produire des preuves dans des contentieux liés à la discrimination, mais aussi leur rôle dans la formation des représentations professionnelles de l'égalité. Cette partie permet d'ouvrir la réflexion vers une sociologie des appropriations différenciées des outils de mesure selon les positions sociales, les ressources disponibles et les rapports de pouvoir.

L'ensemble du volume offre un panorama très complet des multiples facettes de la quantification de l'égalité professionnelle. L'une de ses grandes qualités réside dans la richesse des terrains empiriques et la précision des analyses qualitatives. Les données mobilisées – entretiens, observations, archives, documents internes – permettent d'entrer dans les coulisses de la production, de la circulation et de la contestation des chiffres. Le·la lecteur·e découvre que la mesure de l'égalité n'est jamais un processus neutre ou purement technique : elle engage des visions du monde, des rapports hiérarchiques, des intérêts divergents.

Par ailleurs, l'ouvrage réussit à éviter deux écueils fréquents : celui d'une critique globalement négative des chiffres, qui verrait en eux uniquement des instruments de contrôle ou de neutralisation ; et celui d'un enthousiasme naïf, qui ferait des indicateurs des leviers automatiques de changement. À travers la pluralité des contributions, le livre montre bien que les outils de mesure peuvent jouer des rôles ambivalents, parfois contradictoires. Ils peuvent soutenir des revendications, servir de base à des politiques volontaristes, mais aussi enfermer les débats dans des cadres trop étroits ou dépolitisés. Si l'on peut formuler quelques regrets, ils tiennent avant tout à l'ampleur de la tâche que s'est fixée l'ouvrage. La question de l'intersectionnalité, par exemple, n'est abordée que de manière ponctuelle. Les croisements entre genre, classe, origine, âge ou handicap restent en retrait, alors même que de nombreux dispositifs statistiques – notamment les index d'égalité – tendent à invisibiliser les formes d'inégalités combinées. De même, la dimension historique, bien présente dans certains chapitres, aurait gagné à être développée de manière plus transversale. Une généalogie des outils de quantification aurait permis de mieux comprendre les héritages, les continuités et les ruptures dans la construction des indicateurs.

La question des résistances à la quantification mériterait également d'être approfondie. L'ouvrage montre bien que certain·e·s acteur·e·s (notamment patronaux) peuvent jouer avec les indicateurs ou les contourner, mais une analyse plus systématique des stratégies d'évitement, de désengagement ou de déni institutionnel aurait été bienvenue.

Ces réserves n'enlèvent rien à la valeur scientifique et politique de l'ouvrage. En choisissant de traiter la quantification comme un objet sociologique à part entière, les autrices et auteurs ouvrent un champ de réflexion important, à la fois pour les chercheur·e·s et pour les praticien·ne·s engagé·e·s dans les politiques d'égalité. Le livre montre que les outils de mesure ne sont pas seulement des moyens

d'objectiver les inégalités mais ils sont aussi des espaces de lutte, de négociation et de définition des normes sociales.

En somme, *Quantifier l'égalité au travail* propose une analyse à la fois rigoureuse, informée et nuancée des instruments de mesure de l'égalité professionnelle. Il s'adresse à un public large : chercheur·e·s en sciences sociales, actrices et acteurs de l'égalité, responsables RH, syndicalistes, militant·e·s féministes, étudiant·e·s. Il offre des clés pour mieux comprendre les enjeux contemporains de la production de données sur les inégalités et pour réfléchir collectivement aux conditions d'un usage plus démocratique, plus critique et plus inclusif des outils statistiques. À ce titre, il constitue une lecture incontournable pour toute personne intéressée par la fabrique de l'égalité dans le monde du travail.

AUTEUR

Pierre BRASSEUR, Centre de recherche METICES-ULB – E-mail : pierre.brasseur@ulb.be

Cafés d'hommes, services de femmes. Les serveuses de cafés dans les quartiers populaires à Casablanca

Sana BENBELLI, *Cafés d'hommes, services de femmes. Les serveuses de cafés dans les quartiers populaires à Casablanca*, Éditions du croquant, Collection Sociétés et politique en Méditerranée, 2023, 206 pages.

L'ouvrage de S. Benbelli nous plonge dans l'univers masculin du métier de serveur·e de cafés et au cœur du processus de transformation en cours des rapports sociaux de sexe au Maroc. Elle analyse un espace et un métier monopolisés par la gente masculine dans les quartiers populaires de Casablanca qui, contrairement aux Cafés des quartiers résidentiels, des centres commerciaux et des zones touristiques, tolèrent encore peu la présence des femmes.

Observant l'arrivée récente des femmes dans ce lieu et ce milieu professionnel, S. Benbelli s'interroge sur ce qui les a incitées à investir cet espace de travail et de socialisation et sur ce qui se modifie dans les rapports sociaux de sexe. Elle tente ainsi d'identifier, à la fois, les nouvelles formes de sociabilité féminine dans ce milieu masculin et les types d'actions et d'interactions qu'elles déploient pour négocier ou échapper aux normes sociales patriarcales très prégnantes.

L'approche interactionniste qu'elle a privilégiée met l'accent sur les dynamiques qui se déroulent au cœur des relations entre les multiples acteur·e-s en présence (patrons, client·e-s, serveur·e-s, etc.)¹ et sur les changements qu'elles produisent ou reflètent en termes de genre. L'autrice s'attache ainsi à déconstruire l'ordre social genré au Maroc et examine les mutations en cours dans les Cafés de trois quartiers populaires de Casablanca (Sbata, Mohammadi et Ain Chock). Sa recherche repose sur une enquête ethnographique composée d'une longue période d'observation du jeu des acteur·e-s dans l'espace du Café et de 60 entretiens approfondis avec des personnes présentes dans ces lieux.

L'ouvrage comprend une introduction, 4 chapitres et une conclusion. Le **premier chapitre** restitue l'histoire du café (le produit) et celle du Café (le lieu) au Maroc et dans la ville de Casablanca. S. Benbelli relève que dans ce pays où la consommation du thé à la menthe domine, en particulier dans les milieux populaires et ruraux², celle du café est une habitude urbaine. Les Cafés à Casablanca ont été créés sous le protectorat français (1912) qui, jusqu'à récemment, offraient un service essentiellement masculin. Ils se développent et se diversifient avec l'installation des populations européennes : cafés, cafés-bars et cafés-glaciers. C'est sous l'Empire Ottoman que le métier est organisé et où le Café remplit une triple

1 L'autrice signale, dans la conclusion de l'ouvrage, la présence d'autres femmes dans l'espace du Café (femmes de ménages, employées de comptoir, patronnes et clientes invisibles) mais elle a choisi de ne privilégier que les serveuses.

2 Dans ce milieu, le pain et le thé constituent encore le seul repas pour les plus pauvres.

fonction : politique comme lieu de contestation et de débat ; culturelle et artistique où se déploient de nombreuses activités ; et sociale comme lieu de sociabilité citadine.

Historiquement, les «femmes publiques» dans les cafés maures occupaient un rôle décrié de divertissement (dances/chants) pour être ensuite reléguées en arrière-plan et assumer les seules tâches domestiques (vaisselle, nettoyage). Plus récemment, les rares clientes y disposent d'un espace isolé sur la terrasse ou au fond du Café, à l'abri des regards et des interactions avec la gente masculine. S. Benbelli rappelle ensuite utilement les grandes étapes de la conquête de l'espace public (le travail et l'action politique) des femmes marocaines qui s'est amorcée dès la période coloniale puis s'est affirmée après l'indépendance (mars 1956) avec leur accès au travail, à la migration féminine interne (notamment vers Casablanca) et au statut plus fréquent de «femmes-gagne-pain» dans la famille. La création d'associations féminines dans les années 1980 qui revendiquaient l'égalité des droits a accéléré ce processus d'appropriation. Benbelli affirme que si la mixité est pratiquée à Casablanca (et les grandes villes) dans les espaces privés marchands (centres commerciaux, cinémas et restaurants), *«les cafés sont toujours les établissements publics les plus hostiles aux femmes dont le seuil demeure difficilement franchissable en raison du poids de la norme sociale et culturelle et ce, en dépit de quelques tentatives militantes de dépasser cette frontière.»* (p. 62).

Enfin, l'autrice revient sur la genèse du métier de serveur·e auquel les femmes ont accès depuis les années 1980 dans les hôtels et les restaurants des grandes villes. Benbelli révèle que certains clients masculins réclament la féminisation du personnel car ils considèrent que les femmes rendent «l'atmosphère plus douce et agréable» tandis que les seniors attachés à leur rôle traditionnel critiquent leur présence, mais considèrent parfois que ce travail vaut mieux que la mendicité ou la prostitution pour les femmes seules³. L'autrice présente ensuite le mode d'organisation des cafés et du métier, leurs hiérarchies, les rémunérations et la distribution des tâches dans les cafés des quartiers populaires. Les patrons recrutent par le bouche à oreille et justifient l'engagement de femmes dans le but d'attirer la clientèle et pour leurs qualités morales (sérieuses, courageuses, dégourdies, respectueuses) et professionnelles (propres, consciencieuses, dociles).

Le **deuxième chapitre** nous plonge dans l'univers des quartiers populaires avec ses codes sociaux, ses temporalités, ses relations et représentations du rôle et de la place des femmes. Benbelli y détaille l'intérieur et l'extérieur des trois cafés choisis et ces nouveaux espaces de proximité inédite des corps.

Le **troisième chapitre** est consacré à l'analyse des profils et des trajectoires des femmes qui «s'aventurent» dans l'univers masculin des serveurs de café où, selon les syndicats et les témoins interviewé·e·s, elles seraient aussi nombreuses que les hommes à Casablanca. À travers les 60 entretiens réalisés, Benbelli tente de saisir les motivations et les contraintes qui ont poussé les serveuses à occuper cet emploi. Elle soutient que leur entrée dans le métier relève d'un «choix rationnel pragmatique» au regard des emplois disponibles non qualifiés qui leur sont offerts sur le marché de l'emploi en termes de conditions de travail, de salaire ou de relations professionnelles. Elle remet d'abord en perspective les transformations majeures des liens familiaux et de l'image du pouvoir parental, des rapports de cohésion et de solidarité avec la fratrie, l'émergence d'un mode de vie plus individualiste, l'évolution de l'institution du mariage et du rôle du conjoint qui n'assure plus la stabilité, la sécurité matérielle et la protection du ménage. L'appauvrissement des milieux populaires consécutif aux plans d'ajustement structurel imposés par le FMI et la Banque mondiale ont contribué à l'effondrement de ces liens traditionnels.

Benbelli montre les nouvelles formes de sociabilité que les serveuses expérimentent dans leur travail à travers la proximité, la coopération, la réciprocité et la concurrence. Les relations de réciprocité sont particulièrement intéressantes dans leur stratégie : elles consistent à «faire du bien» et à rendre des

3 Célibataires, veuves, divorcées, surreprésentées dans la profession.

services aux collègues et à certains clients (écoute, empathie, échange de tracas ou de joies, donner de son temps), qui relève de l'empathie, mais aussi d'une stratégie économique pouvant influencer le montant des pourboires et leur reconnaissance sociale. Donner de son temps leur permet également de construire un capital social (réseaux sociaux multiples) qui leur sera utile plus tard. Enfin, le travail modifie la relation à l'argent qui leur confère un certain pouvoir : *«Les serveuses qui devaient subir les restrictions, le contrôle ou tout du moins, les paroles inappropriées de la part de personnes qui subvenaient à leurs besoins par le passé, gagnent, grâce au travail et à l'argent, en autonomie et en pouvoir vis-à-vis de ces mêmes personnes.»* (p. 146-147). Les serveuses développent par ailleurs des techniques d'épargne et de solidarité entre elles comme les tontines, l'ouverture d'un compte épargne ou l'investissement dans l'achat d'or.

Le **quatrième chapitre** présente le profil des serveuses qui ont acquis une certaine autonomie, mais restent prisonnières des normes sociales patriarcales se révélant notamment dans le souci de «leur être et leur paraître». Benbelli montre que ce souci constitue un enjeu de la relation de service autour de l'attractivité et de la fidélisation de la clientèle et un enjeu personnel de soin d'elle et de leur corps pour soi, sous couvert des exigences liées à leur emploi. Le corps, à travers les critères de féminité, devient le terrain d'expression des représentations du féminin incorporées par les serveuses et des fantasmes masculins sur les femmes dans les classes populaires. Elles sont scrutées par les regards mâles qui n'hésitent pas à les interpeller lorsque qu'elles ne remplissent pas les canons féminins attendus : *«Tout écart des serveuses de leur rôle dans sa dimension de service, de féminité et d'attractivité, entrave l'accomplissement de la condition des clients qui doivent être servis de manière à valoriser leur masculinité, leur virilité et leur domination en tant que clients.»* (p. 170-171). La non-réponse aux attentes des clients est alors source de tensions voire de conflits et de chute des pourboires espérés.

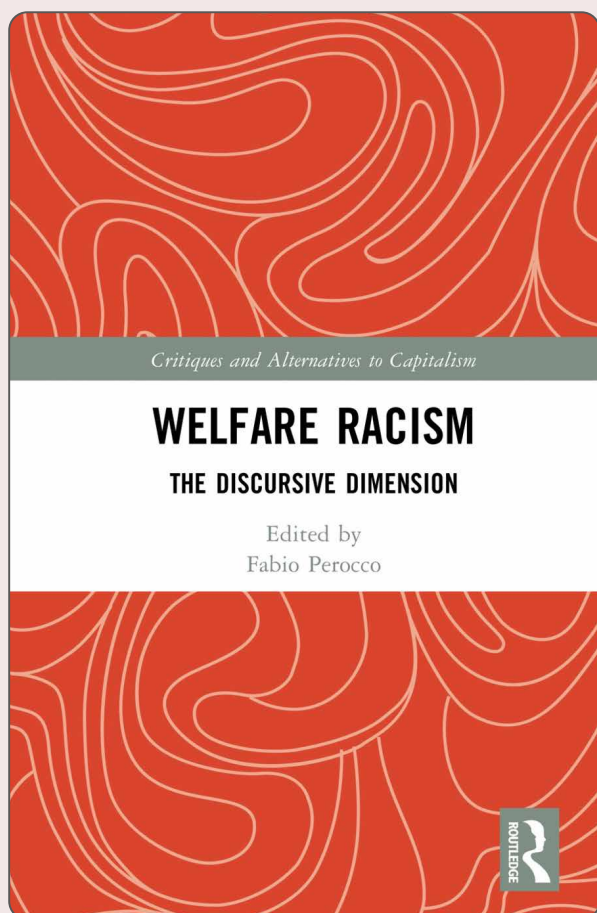
À la fin de ce chapitre, Benbelli propose une «typologie représentative» des carrières des serveuses basée sur la perception de leur travail, leur statut, l'appréciation de leur quotidien, leur projet de vie (aspirations et stratégies) et des expériences largement partagées. L'autrice distingue *la serveuse épanouie* qui a une représentation positive et valorisante d'elle et de son métier ; *la serveuse immasculinisée* («hommasse») qui refuse le modèle stéréotypé de la serveuse féminine et la domination masculine ; *la serveuse coincée* qui a une image de soi très dévalorisée et une vision limitée de l'avenir en raison de ses addictions et sa faible condition économique ; et *la serveuse temporaire* qui est attirée par le salaire, les horaires de travail et la possibilité de se constituer un capital économique et social utile pour ses futurs projets.

L'originalité de l'ouvrage de S. Benbelli réside dans son objet très peu investigué et sa capacité à révéler les changements en cours dans les rapports sociaux de sexe avec les contradictions, les résistances et les arrangements qui s'accomplissent dans le microcosme du Café populaire au Maroc. Elle dévoile les stratégies des serveuses qui tentent de maintenir un équilibre fragile entre leur désir d'autonomie et d'ascension sociale, leur position précaire dans cet espace masculin et leurs aspirations à la reconnaissance familiale et sociale. Si la moitié de l'ouvrage est consacré à l'enquête empirique, peu d'informations ont été livrées sur la période de l'enquête et les caractéristiques sociologiques de l'échantillon des personnes interviewées. Il faut attendre la fin du dernier chapitre sur la typologie des carrières pour en apprendre davantage sur les trajectoires individuelles de ces femmes.

AUTEURE

Nouria OUALI, Centre de recherche METICES-ULB - E-mail : noria.ouali@ulb.be

NOUVELLE PARUTION



CONTENTS

1. Policies, Practices and Discourses of Welfare racism
Fabio Perocco
2. Institutional Racism and Discrimination Against Migrants: A Political Stake at the Heart of the Belgian Social Compromise
Nouria Ouali
3. Dismantling Welfare through Anti-Communism and White Nationalism in the United States
Justin Akers Chacón
4. Welfare policy discourse in Austria – where racism and classism meet and intersect
Andreas Schadauer
5. The impossibility of social inclusion: the ethno-racist welfare discourse in Sweden
Diana Mulinari and Anders Neergaard
6. Presenting Non-European Migrants and Refugees as a Challenge to the Welfare State: The Racialized Welfare State Discourse in Norway
Meltem Yilmaz Sener
7. Beyond welfare racism rhetoric. Exclusionary metamessages at the implementation level
Atèxia Rué and Olga Jubany
8. The Japanese social welfare as a driver of racist discourses
Nicola Costalunga
9. "Unmasking the business of hospitality". The normalization of welfare racism by the Italian radical right
Dario Lucchesi
10. The Ukrainian invasion: Welfare populism in Gyurcsány Ferenc's Facebook posts during the 2018 electoral campaign
Petra Andits
11. Welfare racism in a Society of Structural Crisis
Fabio Perocco

Welfare racism is a combination of racial discrimination in the welfare system and racist discourses used in the name of the welfare state. Presenting a global overview of discourses of welfare racism across the world by institutional actors, public figures, political parties, and mass media, this book examines the evolution, character, role, and consequences of racialised welfare discourse towards immigrants, asylum seekers, and BIPOC.

This volume explores how racialised welfare discourse fuels and legitimises inequality, as well as its role in public policies concerning social citizenship, and its role as a structural element of migration policies and welfare policies. The chapters focus on a variety of global contexts to analyse how welfare racism is linked to the historical development of the welfare state, the dismantling of social welfare in Western countries, the structures and practices of public administration, the intertwining of welfare racism and welfare classism, political discourses, the media, and the role of far-right parties, academics, and professionals in the spread of racialised welfare discourse. Presenting a novel, in-depth study of the phenomenon from a critical racism perspective, this book expands knowledge on the ideological-discursive dimension of welfare racism. It will appeal to scholars, post-graduate students, and professionals with interests in inequality, migration, public discourse, communication, mass media, social policy, and welfare.

URL

www.routledge.com

COMITÉ DE RÉDACTION

Directrice de rédaction

Nouria OUALI, Université libre de Bruxelles

Directeur honoraire

Mateo ALALUF, Université libre de Bruxelles

Secrétaire de rédaction

Meike BRODERSEN, Université libre de Bruxelles

Secrétariat

Pina MÉLONI, Université libre de Bruxelles

Aline BINGEN, Université libre de Bruxelles

Francine BOLLE, Université libre de Bruxelles

Pierre DESMAREZ, Université libre de Bruxelles

Isil ERDINC, Université libre de Bruxelles

Mejed HAMZAoui, Université libre de Bruxelles

Guy LEBEER, Université libre de Bruxelles

Esteban MARTINEZ, Université libre de Bruxelles

Jean-François ORIANNE, Université de Liège

Fabienne SCANDELLA, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Université libre de Bruxelles

Sarah LAFUENTE-HERNANDEZ, European Trade Union Institute et Université libre de Bruxelles

Jean VANDEWATTYNE, Université de Mons

Marc ZUNE, Université Catholique de Louvain

COMITÉ SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL

Paul BOUFFARTIGUE, CNRS LEST, Marseille, France

Soumia BOUTKHIL, Université Mohamed Premier, Oujda, Maroc

Annamaria COLOMBO, HEF-TS-Fribourg, Suisse

Bernard FUSULIER, Université Catholique de Louvain, Belgique

Vasil KIRÖV, Sofia University St. Kliment Ohridski, Bulgarie

Claude HAAS, Université de Luxembourg, Luxembourg

Steve JEFFERYS, London Metropolitan University, Grande-Bretagne

Christina KARAKIOULAFIS, University of Crete, Grèce

Cédric LOMBA, Université Paris 8, France

Miguel MARTINEZ LUCIO, University of Manchester, Grande-Bretagne

Sylvie MONCHATRE, Université Lumière Lyon II, France

Michel PARAZELLI, Université du Québec à Montréal, Canada

Fabio PEROCCO, Università Ca' Foscari Venezia, Italie

Alberto RIESCO-SANZ, Universidad Complutense, Madrid, Espagne

Maria Amparo SERRANO PASCUAL, Universidad Complutense, Madrid, Espagne

Maud SIMONET, Université Paris Ouest Nanterre-La Défense, France

Jens THOEMMES, Université de Toulouse, France

Annalisa TONARELLI, Université de Florence, Italie

Christophe VANROELEN, Vrije Universiteit Brussel, Belgique

LES PUBLICATIONS DU TEF - TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION SONT DISPONIBLES SUR :

<https://metices.phisoc.ulb.be/revue-tef>

ISSN : 2466-8346

© 2025 by METICES - TEF

Université libre de Bruxelles - Avenue Jeanne 44 - 1050 Bruxelles - Belgique

Tous droits de traduction et de reproduction réservés dans tous les pays

