

Identité et exploitation au travail

Danilo Martuccelli

This article explores some aspects of identity exploitation in the world of work. For this, he proceeds in three stages. First, it presents three major forms of capacity of employees - qualification, skills, identities. Then it draws the outlines of specific objective and subjective identity exploitation at work. Finally, it examines the notions of justice and injustice that can be mobilized to account this process.

Cet article se propose d'explorer les dimensions proprement identitaires de l'exploitation dans le monde du travail. Rappelons, pour commencer, les quelques principes qu'une analyse de l'exploitation se doit de respecter. *Primo*, la notion d'exploitation suppose qu'un acteur soit dans une situation qui permet à quelqu'un d'autre (ou à d'autres) d'abuser de lui en lui infligeant un préjudice de nature avant tout économique. *Secundo*, et il s'agit ici d'une caractéristique historique centrale du capitalisme, l'extorsion du surtravail a tendance à s'effectuer d'une manière invisible, à l'aide de mécanismes objectifs qui ont tendance à la voiler et donnant forme à des malaises subjectifs particulières. *Tertio*, une théorie de l'exploitation est inséparable, même implicitement, parfois d'une conception de la justice, toujours de la dénonciation d'une injustice, ouvrant ainsi la voie, dans un cas comme dans l'autre, à un appel normatif en faveur d'une transformation. En résumé, pour que l'on puisse parler d'exploitation, il faut qu'au sein d'un rapport social, la part d'exploitation soit déniée ou invisible, que l'avantage qu'en retirent les uns provienne effectivement d'un dommage, ou d'une non rétribution, subis par les autres, et que, au moins implicitement, nous jugions cette circonstance injuste.

Ainsi comprise donc, une théorie de l'exploitation n'est donc qu'une partie d'une théorie générale – ou d'une analyse globale – de la domination (Martuccelli 2001). Or, si l'analyse de l'exploitation a tout à gagner de partir d'une définition ferme et précise, encore faut-il reconnaître qu'elle peut prendre différents visages selon la nature de l'activité abordée. C'est donc à la présenta-

tion d'une famille particulière d'exploitations, liées à la reconnaissance ou non des identités au travail, que nous allons nous consacrer.

Qualifications, compétences, identités au travail

Pour analyser l'exploitation, il est important de s'interroger sur les différents types de capacités dont disposent les salariés (Lallemand 2007). Trois grandes formes sont à distinguer. En tout premier lieu, la nature du métier, des tâches et des postes de travail a permis dans le passé, notamment dans le secteur industriel, et à la suite d'une histoire sociale longue et conflictuelle, de construire les capacités des salariés autour de grilles des *qualifications* imposés par la loi et les négociations collectives. La reconnaissance des qualifications passe alors par des compromis salariaux mais également, parfois, par les certifications scolaires en tant que condition *sine qua non* de l'exercice d'une activité.

En deuxième lieu, les transformations productives des dernières décennies ont remis en question les anciennes qualifications au profit de nouvelles *compétences*, moins rigides, plus aléatoires, s'appuyant davantage sur des connaissances générales, en fait, des capacités avant tout relationnelles, fort hétérogènes (d'engagement, de communication, parfois caractérisées, de manière fort imprécise, comme des savoir-être) (Oiry, Iribarne 2001). Ces processus vont de pair avec l'émergence et la consolidation de demandes autour de la transversalité des savoirs, de l'intégration croissante des savoirs d'expérience, de la polyactivité des salariés. La logique des compétences renvoie donc, à la différence des qualifications, davantage aux habiletés d'une personne que véritablement à des savoir-faire certifiés. Du coup, la disponibilité, l'obéissance, la flexibilité du caractère, les facilités relationnelles et d'apprentissage continu, ou les capacités personnelles à mailler des réseaux deviennent centrales (Ropé, Tanguy 1994), ce qui ce serait traduit par l'apparition de nouvelles modalités d'évaluation de compétences plus individualisées, plus arbitraires et exigeant une mobilisation croissante des travailleurs (Zarifian 2001; Martuccelli 2006).

Enfin, à côté de ces deux capacités au travail, il faut encore ajouter une troisième catégorie. Elle va nous permettre de distinguer les compétences d'un ensemble de qualités, en fait, d'un ensemble de caractéristiques identitaires – dont la validité est particulièrement forte, mais sans exclusivité, dans les services. A la différence de l'ensemble diffus des compétences, les *capacités-identitaires* sont un univers flou et non codé de savoir-faire renvoyant à des capacités qui tout en étant objectivables (en termes notamment d'attributs) n'en sont pas moins subjectives dans leur principe : il s'agit des habiletés associées à des traits personnels des salariés (donc au sens strict du terme à des modes d'être

identitaires plutôt qu'à de simples savoir-être)¹. Les attributs identitaires ne sont pas des compétences au sens précis du terme ; ils reposent sur des représentations collectives, plus ou moins stéréotypées, associant certaines capacités avec certaines identités.

Explicitons la frontière entre les compétences et les capacités-identitaires à travers quelques exemples. On peut évoquer, du côté des compétences, par exemple, le cas de caissières à qui on ne reconnaît pas – au moins économiquement – les capacités relationnelles d'échange et de communication dont elles ont besoin pour s'acquitter de leur travail². La situation est quelque peu différente en ce qui concerne les capacités-identité. Ici, ce ne sont pas des compétences diffuses qui ne sont pas reconnues, mais c'est littéralement un mode d'être que l'individu possède, et qu'il est contraint d'endosser afin de pouvoir être embauché, qui n'est pas reconnu. Nous y reviendrons, mais plusieurs cas de figures sont repérables parmi les jeunes issus de l'immigration (travail social, médiateurs), ou les jeunes tout court (personnel de surveillance), ou les femmes (employées dans des services personnels – restauration, écoute, accompagnement des personnes âgées, surveillance des enfants –, mais aussi embauchées en fonction de leur prestance ou beauté physique). Dans ces exemples, les individus sont employés pour ce qu'ils *sont* : il y a, dans un seul et même mouvement, à la fois reconnaissance des traits identitaires et déni salarial de ces attributs.

Bien entendu, la distinction proposée est un idéal-type et dans la réalité les trois logiques de capacités se mélangent³. Le cas des infirmières ou des institutrices d'école maternelle, l'illustrent bien car il est possible d'y repérer à l'œuvre, simultanément, le triple critère présenté : elles sont recrutées sur la base de qualifications scolaires certifiées ; de compétences relationnelles et de savoir-faire faiblement reconnus ; mais aussi parfois de traits identitaires qui même s'ils restent implicites – ou non dites – ne sont peut être pas étrangères au fort taux de féminisation existant actuellement dans ces corps de métier. Et dans les trois cas, l'exploitation désigne une pratique commune : la non-rétribution, basée sur une non-reconnaissance des capacités, que ce soit en termes de qualifications, de compétences ou d'identités.

¹ Evitons tout malentendu. Toutes les capacités au travail génèrent des formes identitaires propres associées à la conscience de classe, à une profession ou à un métier (Sainsaulieu 1988). Dans cet article nous attirons l'attention sur une autre dimension identitaire : celle qui est associée à des traits personnels et souvent phénotypiques d'un salarié (nous les appellerons indistinctement capacités-identités ou identités-être).

² Pour un saisissant exemple à partir de l'expérience des salariés de la restauration rapide (Perret, Roustang 1993).

³ Pour un exemple de mélange, dans bien des activités, à la fois d'une logique des compétences et d'une logique des identités-être, cf. Daune-Richard 1998.

Dans ce qui suit, nous nous attarderons à l'étude de cette troisième forme d'exploitation. Une réflexion d'autant plus nécessaire qu'une partie importante du travail dit non qualifié s'oriente désormais dans les activités tertiaires, et plus particulièrement vers les services à la personne (Esping-Andersen, 1999).

Le salarié avec qualités identitaires

La première caractérisation de l'exploitation de l'identité-être est que pour pouvoir avoir accès à un certain type d'emploi, le salarié doit être porteur (sans que cela, bien entendu, ne soit une exigence absolue : nous sommes dans des sociétés modernes de classe et non pas de castes...) d'une série de traits jugés comme indissociablement personnels. C'est dire que dans l'exploitation propre à l'identité-être, « ce qu'on est » se décline en fonction des grands attributs d'un individu. Donnons-en rapidement quelques illustrations.

[1] *Lethos de classe* : lorsque la sociologie s'est penchée sur ce type de facteur, elle l'a fait essentiellement afin de souligner les recours dont disposent certains groupes sociaux pour reclasser leurs membres à l'issue de trajectoires scolaires décevantes ou des infortunes de la vie. Les analyses ont ainsi souligné de façon unilatérale les compétences transmises par une socialisation de classe, mais elles ont négligées alors tout ce que l'employeur retirait indûment – de manière voilée et implicite – du salarié. Une bonne illustration se trouve dans l'expérience au travail des femmes issues de la bourgeoisie se spécialisant dans les relations publiques. La ligne de partage avec l'analyse en termes de compétences peut paraître ténue mais elle n'en est pas moins réelle. Certes, ces personnes ont des capacités de communication, de présence, d'accueil, et donc dans ce sens de véritables compétences, mais avant même que l'accent ne soit porté sur ces éléments, comment négliger le fait qu'ils procèdent d'un être de classe, d'un ethos social fait corps ?

[2] *Le sexe* : Un certain nombre de métiers sont réservés de préférence aux femmes ou aux hommes parce qu'ils *sont* des femmes ou des hommes. Pour les femmes, ce sont le plus souvent les qualités de *care*, de sollicitude envers les autres qui sont demandées – dont les services personnels sont aujourd'hui un exemple de taille (d'ailleurs, dans le langage courant, on appelle souvent en France ces employées des « filles ») (Molinier et al., 2009). Les stéréotypes sont tellement forts, que certains métiers deviennent la quasi-exclusivité d'un des deux sexes – ce qui n'exclut pas, d'ailleurs, dans la durée, le changement de « sexe » des professions (qu'il suffise de penser aux exemples des instituteurs ou des secrétaires). Mais la logique vaut tout autant pour les hommes, comme en témoigne la demande de capacités proprement masculines dans les métiers de surveillance (ici associées de préférence à la possession d'une certaine musculature ou

taille), ou à des métiers jugés durs, comme les transports. Notons-le : la force des stéréotypes de genre (sollicitude, dextérité, docilité...) est pour beaucoup dans l'expansion actuelle de l'emploi féminin dans les services peu qualifiés – au détriment des hommes – mais aussi dans certaines branches industrielles.

[3] *La dimension ethnique* : ici aussi il serait possible de trouver un nombre non négligeable d'exemples où les individus sont embauchés parce qu'ils sont détenteurs de certains traits phénotypiques. Qu'il suffise d'évoquer les jeunes issus de l'immigration travaillant dans le vaste secteur de la surveillance ; ou encore comme c'est le cas en France dans la constellation du travail social et dans des activités de médiation sociale et culturelle. Pensons aussi à certaines chaînes de restauration rapide et à leur politique affichée d'embauche de jeunes issus de l'immigration afin d'établir une identification entre leurs salariés et leurs clientèle (une politique qui, ne l'oublions pas, n'est pas toujours exempte de phénomènes de discrimination envers ces mêmes minorités). Il faudrait y ajouter l'*ethnic business* en tant que tel (magasins, restauration, services...) orientés massivement vers une population immigrée, ou nécessitant l'entretien d'une image de marque ethnique. Certes, dans le dernier exemple, les qualités identitaires proprement dites (le fait que l'individu soit employé à cause de ses traits personnels) se mélange avec d'autres dimensions comme celles de la confiance, du capital social, du réseau.

[4] *L'âge* : A ces traits personnels il faut ajouter des constats de nature proprement chrono-biologique. Si les critères d'évaluation changent – ce ne sont pas les mêmes tranches d'âge qui ont tendance à être prisées – en revanche, on peut parler d'exploitation lorsque l'employeur retire indûment un avantage de l'âge de l'employé. Dans ce sens, il existe une plus-value non-reconnue liée, notamment, à l'énergie de l'âge. Le phénomène est d'autant plus visible que la logique des carrières a tendance à se transformer. Si hier, globalement, l'entrée dans l'âge coïncidait avec la consolidation des carrières (davantage pour les hommes que pour les femmes d'ailleurs), avec des augmentations de salaires liées à l'ancienneté et l'octroi progressif de postes de responsabilités, aujourd'hui, cette loyauté de l'entreprise se casse au profit d'une logique d'extorsion d'une énergie, de plus en plus associée à une certaine jeunesse, de nature personnelle, non-renouvelable (puisque liée « à la force de l'âge ») et qui, tout en étant recherchée dans certains métiers, n'est pas pour autant toujours reconnue économiquement⁴.

⁴ Dans une conception plus graduelle des carrières, l'exploitation de l'âge est en quelque sorte atténuée. En effet, lorsqu'on valorise l'expérience acquise au travail (donc des compétences ou des qualifications) la liant à la « maturité » au travers d'une grille de salaires progressive en fonction de l'ancienneté dans la firme, l'identité-être liée à l'âge est d'une certaine manière « reconnue » économiquement.

[5] *L'apparence physique* : si l'analyse sociologique a peu abordé cette dimension, il s'agit ici aussi, d'un exemple marquant d'extorsion identitaire. Les traits de l'apparence physique – la beauté ou la prestance, mais aussi la taille ou le poids – deviennent des facteurs rédhibitoires pour l'exercice de certains métiers (Amadiou 2002). Evidemment, impossible de ne pas évoquer le cas des hôtesse d'accueil ou de l'air – et ceci en dépit des modifications intervenues ces dernières années –, mais l'exemple est loin d'être unique. Dans le secteur de la vente aussi cet aspect est systématiquement cherché et non-reconnu économiquement. En effet, pour un nombre non négligeable des salariés, notamment, mais pas seulement, pour les femmes, le passage de l'âge (ou la prise du poids) deviennent, d'ailleurs plus ou moins ouvertement, des facteurs – souvent non dits – de licenciement ou de reclassement. La logique est telle que souvent les vendeuses en surpoids n'ont d'autres possibilités que d'évoluer vers d'autres tâches, moins directement en contact avec la clientèle, ou de se rapprocher d'un type de clientèle plus en phase avec leurs traits physiques (par exemple, vêtements pour des femmes en surpoids ou plus âgées).

Mécanismes et expériences de l'exploitation identitaire

Mais ces quelques illustrations permettent-elles vraiment de parler d'exploitation au sens où nous venons de le rappeler au tout début de notre article ? Un contrepoint nous permettra de mieux en préciser les contours. L'exemple des célébrités est probablement la meilleure contre-illustration de l'exploitation spécifique de l'identité-être. Chez eux, la dimension propre à l'exploitation de ce facteur disparaît derrière une valeur globale associée à leur personne et à leur visibilité. Sur ce point, la différence ne peut pas être plus grande entre les célébrités, la valeur-personne dont elles sont porteuses, et l'identité-être et sa non-reconnaissance économique. Bien entendu, la valeur-marchande des uns et des autres est sans point de comparaison, mais dans les deux cas il s'agit bien de ressources économiques associées aux traits d'une personne (Gadrey 2001; Heinich 2012). Or, tandis que les célébrités tirent profit de cette situation, les deuxièmes, en revanche, n'en obtiennent aucun. Or, dans les deux cas, il y a toujours quelqu'un qui tire profit des traits de la personne. Les célébrités ne sont ainsi qu'un cas de figure, particulièrement réussi économiquement, de ce processus : leur renommée leur permet de faire une reconversion économique de ce qu'ils sont ; ils possèdent une valeur directement associée à leur personne (par ce qu'ils sont ou peuvent de manière non substituable effectuer) et dont ils tirent le plus grand profit économique (comme en attestent

les noms personnels devenus des marques)⁵. Rien d'équivalent n'existe du côté des capacités-identitaires qui, tout en étant sinon requises au moins désirées, sont économiquement non rétribuées.

Ce constat objectif d'exploitation doit se prolonger par des considérations subjectives. D'autant plus qu'à propos de capacités-identités nous sommes au-delà de la pure implication personnelle nécessaire à la réalisation de tout travail, comme la sociologie l'a démontré depuis toujours. Ce qui est exigé est une forme inédite d'identification du salarié à son travail. Comme la personne – son identité – fait indissociablement partie de son activité, il est difficile de ne pas conclure que le salarié « est » son propre travail. Cette réalité amène à une modification en profondeur des traits habituels de l'aliénation (Israel 1972). En fait, le thème traditionnel de l'aliénation comme séparation du travailleur de ses œuvres, est ici remplacé par celui de la trop grande identification de la personne du salarié à son activité. Au point que désormais l'aliénation, c'est-à-dire, la séparation entre le soi et le travail, peut même devenir une possibilité d'« émancipation » personnelle.

Plus précisément, cette aliénation se décline de deux grandes manières. D'une part, le temps de travail n'a plus vraiment de limite. Comprendons-nous bien : il ne s'agit pas seulement de la situation de bien des professionnels qui ramènent du travail à la maison (donc hors temps de travail) ou encore de la place que le travail occupe dans l'esprit des salariés, ou encore, de l'absence de séparation entre l'univers privé et l'univers professionnel qu'induit l'extension du travail à domicile. Ici, le travail-sans-fin prend une autre forme. Puisque le travail fusionne avec ce que l'on est, toute la vie risque d'être subjectivement envahie par le travail. Lorsqu'un salarié embauché en fonction de son identité fait ce qu'il « est » hors de son travail, il peut parfois avoir le sentiment de ne plus pouvoir tracer une coupure entre les deux domaines d'activité.

D'autre part, et de manière plus dramatique, ces salariés risquent de connaître une exacerbation de leur expérience d'aliénation lorsqu'ils se sur-identifient aux stéréotypes qu'on leur attribue au travail. La frontière est d'autant plus ténue que pour jouer leur rôle au travail, ils doivent justement montrer qu'ils « sont » ce qu'ils « font ». Du coup, ils sont contraints d'« incorporer » leurs marqueurs identitaires : il faut qu'ils sur-accentuent leurs bonnes manières, leur féminité ou masculinité, ou leur beauté, ou leur ethnicité. Un jeu semé d'embûches. En voulant jouer ce qu'ils « sont », certains finissent par dérapier dans l'identification avec leur « stéréotype ». Les discours sur l'entre-

⁵ Ce n'est nullement le seul exemple. Pensons encore à la forte valeur symbolique attachée désormais à la présence physique de quelqu'un dans un lieu (Jauréguiberry 2003). Cela va des vedettes télévisuelles aux grands conférenciers où l'important est d'être physiquement présent, puisque cela donne un « surplus » à l'événement ou à l'émission. Un surplus qui est rémunéré.

tien de la musculature pour les surveillants ou les vigiles, leur pratique stéréotypée du sport, la justification de ce surentraînement au quotidien comme un besoin indispensable de leur travail, et les dérives ethniques qui leur sont souvent associées, en constituent un exemple paradigmatique.

Autrement dit, les formes subjectives de l'exploitation au travail présentent divers visages en fonction de la nature de la définition des capacités requises. A la différence des postes à qualification, où souvent l'aliénation procède de la non-reconnaissance de son propre produit par le salarié, dans les capacités-identité, la non-identification entre soi-même et le travail effectué est une source d'autocontrôle. A la différence de l'univers des compétences, où l'expérience la plus importante d'usure personnelle est aujourd'hui associée à la responsabilisation et à l'invalidation de soi, les capacités-identités font courir des risques d'enfermement-identitaire.

L'exploitation économique pousse à une sur-identification avec son propre travail, c'est-à-dire, et par voie de conséquence, avec le stéréotype exigé pour le faire. Pour pouvoir s'acquitter de son travail, le salarié doit de plus en plus être « lui-même » – en fait, se conformer aux stéréotypes ayant cours dans une société à un moment donné. Le célèbre exemple de Sartre (1943) du garçon de café qui joue à être un garçon du café vient naturellement à l'esprit – sauf que désormais le jeu porte sur les identités-être. Ce que l'on l'exige du salarié, c'est moins un ensemble flou de compétences qu'un certain nombre de traits personnels. Or, à bien des égards il « les » possède, et il ne peut pas vraiment en être « dépossédé ». Tout au plus, peut-il assister parfois à leur érosion progressive (passage de l'âge, transformation des stéréotypes, changement de l'apparence physique). En revanche, son travail le force à « posséder » ces traits d'une manière telle, qu'il risque d'être à terme, de fait, « possédé » par eux.

Bien entendu, rien n'interdit de penser que ce que nous évoquons ici en termes négatifs puisse être vécu de manière « positive » par un acteur. Il aurait ainsi même un plaisir quelque peu inédit au travail puisqu'il a vraisemblablement le sentiment de « faire » ce qu'il « est ». Et pourtant, et sans préjuger du bonheur possible ressenti, comment ne pas être sensible, y compris parfois lors de ces vécus positifs, à la lourdeur du stéréotype à l'œuvre. L'exploitation des capacités-identités enlève à l'individu la possibilité de « jouer » avec ses diverses dimensions identitaires. Parfois même, l'emploi qu'il occupe lui impose une définition identitaire unique. Au moment donc où bien des individus cherchent de plus en plus à explorer d'autres facettes identitaires au-delà de leurs stricts rôles professionnels (Singly 2003), ce groupe de salariés est à l'inverse dessaisi en quelque sorte de cette possibilité – dans un processus qui a des éléments en commun avec la réduction intégriste des identités à une seule identité (Sen 2007). En bref : puisqu'ils « font » ce qu'ils « sont », ils doivent « être » ce qu'ils « font ».

Identités, exploitation et justice

Or, quel critère de justice retenir pour corriger l'exploitation de l'identité-être ? Trois grandes pistes de réflexion se dégagent.

[1] Pour analyser cette forme d'exploitation considérer les seules discriminations au travail s'avère insuffisant. En fait, les discussions sur les discriminations – positives ou négatives – et la volonté de garantir un fonctionnement plus égalitaire du marché de l'emploi, ont souvent empêché une analyse vraiment centrée sur l'exploitation. En vérité, les deux grilles de lecture se placent, au fond, dans deux univers intellectuels largement indépendants. L'horizon liminaire de la conception de la justice présente dans les études sur la discrimination se limite aux inégalités et à la lutte contre leur réduction (voire l'acceptation des inégalités en fonction d'un intérêt général). L'horizon d'analyse étant notamment le marché de l'emploi et les discriminations à l'embauche ou en cours de carrière, l'objectif primordial est l'étude des ajustements circonscrits permettant de les enrayer : ce sont ainsi des études visant à « tester » l'égalité réelle pratiquée dans le marché du travail qui sont privilégiées. En partant, par exemple, de la reconnaissance de l'existence de secteurs entiers, comme par exemple l'aide à des personnes dépendantes, essentiellement réservées à certains salariés (ici les femmes), ces théorisations s'interrogent sur les effets pervers de cette situation en termes de dévalorisation des métiers. D'autres fois, et tout au plus, dans leur volonté prescriptive de correction des inégalités, ces travaux peuvent suggérer un traitement différentiel des individus.

La discrimination pose donc une question différente de celle posée par l'exploitation. Rien n'est plus légitime. Mais à bien y regarder, l'étude de la première fait souvent office de supplétif d'une étude de la seconde. Comprendons-nous bien : la lutte contre la discrimination est un projet, ô combien valable et nécessaire, mais elle n'épuise pas, et de loin, la problématique de la justice. La réduction de la domination aux seules inégalités statistiquement repérables suppose d'emblée que la diversité des situations et des trajectoires ne soit politiquement significative qu'au sein d'une certaine conception de la justice. Les différentes positions cessent d'être pensées au sein d'une conception globale de l'injustice renvoyant à des situations structurelles de domination, ou à une étude des critères stricts de l'exploitation, pour n'être saisies que comme une entrave à la réalisation d'un projet d'égalité des chances. Le marché du travail tend à être représenté moins comme étant le théâtre d'une série de conflits irrépressibles qu'un lieu où se déploie une compétition pour l'affectation et la distribution des places sociales. Parfois, comment le nier, la mesure des inégalités, surtout sous forme de discriminations, occupe alors toute la place analytique jadis octroyée à la domination ou à l'exploitation.

Certes, cette réduction – en fait cette hégémonie analytique – est rarement énoncée comme telle, mais elle est souvent pourtant de mise.

[2] Mais si cette première lecture peut paraître comme partiellement oblique à notre préoccupation, deux grandes lectures se dressent le plus souvent actuellement pour rendre compte de cette forme d'exploitation. Pour la première, bien développée par exemple par les études féministes, l'interrogation doit se porter vers la naturalisation de savoirs et de savoirs-faire féminins, acquis dans la sphère privée et familiale, et transformés en compétences professionnelles dévalorisées du fait, justement, de ses traits féminins (Angeloff 2003). Un aspect bien visible à propos des employées domestiques ou des aides-soignantes (Arborio 2001).

La deuxième lecture fait le pari exactement inverse. Il s'agit de souligner la « banalité » des compétences mises en avant, afin de souligner ainsi, dès le moment de la mise en place de ces métiers, leur caractère servile ou saugrenu. Dubet (2002) souligne cet aspect en étudiant le travail des médiateurs. Ces salariés n'auraient d'autres ressources que ce qu'ils sont – leur seule compétence étant celle d'être des adultes face aux jeunes. Dès lors, la précarité de leur statut et de leur métier est structurellement inscrite dans la définition même de leur rôle professionnel, et à terme, sur la fragilité de leur propre identité.

Les deux lectures, pour opposées qu'elles soient, n'en reposent pas moins sur un principe commun. C'est sur les compétences au travail, et leur registre spécifique d'exploitation, que porte l'analyse. Pour les uns, il s'agirait de les valoriser ; pour les autres, il s'agit au contraire de prendre acte du caractère structurellement dévalorisant de ces métiers. Quant aux remèdes invoqués, ils sont aussi le plus souvent de deux ordres. Soit on demande une plus grande reconnaissance des compétences mises en œuvre par ces salariés, soit on est partisan d'une professionnalisation accrue. Bref, il n'y aurait pas d'autre salut que de transformer les capacités-identités en compétences reconnues ou en une requalification professionnelle.

Mais ces deux voies sont toutes les deux insensibles au problème spécifique posé par l'exploitation identitaire. Pour les partisans du modèle des compétences, il s'agira, d'autant plus que l'entrée dans ces métiers ne passe souvent par aucune formation préalable ou par une faible formation, de faire reconnaître les savoirs-faire d'expérience dont disposent les différents acteurs puisque leurs capacités (travail ménager, aides-soignantes, auxiliaires de vie...) se confondraient avec leurs dispositions sociales (dans les exemples mentionnés, notamment de genre) (Avril 2003). Pourtant, en voulant faire reconnaître les capacités-identitaires à travers le langage des compétences, ces perspectives sont obligées de naturaliser des attitudes, d'épouser des stéréotypes, en fait, d'enfermer certains acteurs dans certains profils identitaires pour mieux les « émanciper ». En faisant cela, ce type d'interprétation est contraint de

passer largement sous silence le fait que, par exemple, les membres d'un même genre ne possèdent pas toutes ces dispositions-compétences. (N'oublions pas que, même s'ils sont rares, certains hommes effectuent ces activités et que leurs capacités sont reconnues au travers des traits « féminins » : douceur, disponibilité, adaptabilité, souplesse...).

Le danger et l'impasse proviennent du fait qu'à terme, il s'agit véritablement de capacités dont il est possible – en partie – de trouver une traduction sous forme de compétences, mais qui ne doivent pas faire oublier à aucun moment que cette association repose souvent sur un préjugé collectif. C'est le paradoxe des capacités-identités et sa différence radicale avec les présupposés des études sur la discrimination ou sur la valorisation des compétences. Tout se passe ici comme si, pour les reconnaître, il fallait commencer par épouser le préjugé sur lequel elles reposent.

Pour les partisans de l'autre perspective, celle de l'absorption de l'identité-être dans la qualification du poste de travail, voire dans la professionnalisation, il s'agit d'un appel aussi nécessaire qu'insuffisant. L'invention de nouvelles formes de certifications scolaires et un ensemble de réformes institutionnelles deviennent l'horizon incontournable de la justice. Pourtant, plus on est dans des services de personne à personne, où le contrôle institutionnel s'avère souvent chimérique, où le mélange de registre entre des facteurs professionnels et des facteurs affectifs est inévitable, et au fond quelque part souhaitable, plus la réponse par la professionnalisation ne peut qu'être qu'un volet du traitement. Plus encore : comme ses propres partisans le reconnaissent, cette perspective soulève une série de problèmes qui, comme à propos de la rémunération d'un membre de sa propre famille, amène à un véritable envahissement des relations privées par des relations marchandes (Weber 2003).

[3] Pour affronter ces difficultés, il faut déplacer l'analyse vers une étude de l'exploitation *stricto sensu* des capacités-identitaires. La valorisation des capacités-identités en tant que telles ne peut dès lors se réduire ni à la demande des formes nouvelles de certifications scolaires et de qualifications de poste de travail, ni à la seule reconnaissance des compétences. Elle passe aussi par la mise en place de stratégies forçant à élargir les critères à partir desquels se juge les habiletés d'une main d'œuvre. A la version classique des savoirs certifiés s'ajoute, certes, une reconnaissance des compétences réelles nécessaires pour s'acquitter d'un emploi, mais aussi la prise en compte des qualités et donc la reconnaissance de la valeur-marchande (y compris stéréotypée) d'un individu. Dans ce dernier cas de figure, et de manière précise, l'individu est un créateur de richesses parce que, étant membre d'une collectivité, il est le dépositaire d'une série de capacités-identitaires monnayables au sein d'une société donnée. C'est dire que l'identité est à la fois la propriété de l'individu lui-même (ce sont bel et bien de ses attributs statutaires personnels qu'il s'agit) et en même

temps, ceux-ci n'ont de valeur qu'au sein d'une société (qui, pour des raisons diverses, allant des modifications dans la structure productive jusqu'au jeu des stéréotypes, est prête justement à leur accorder – ou à leur nier – une valeur).

Et cette valeur est exploitée lorsque, tout en intervenant comme critère d'embauche, l'employeur leur dénie toute réalité – parfois y compris pour des raisons juridiques antidiscriminatoires qui dans ce sens, et non sans paradoxe, ont de fait alors tendance à l'occulter. Ici, il y a un profit indu en quelque sorte dès le départ, puisque le salarié est embauché d'emblée pour ce qu'il « est » (ses qualités). Au point que parfois l'exploitation de l'identité peut apparaître comme immédiate : l'employeur obtient, dès l'acte même d'embauche, une forme de gain indu. Il ne procède pas de compétences non reconnues, mais paradoxalement de capacités reconnues – en fait jugées en fonction des stéréotypes présents à un moment donné – et qui, pourtant, ne sont pas rétribuées d'une manière différentielle au-delà de l'acte même d'embauche.

La plus grande reconnaissance des capacités désormais socialement nécessaires à la réalisation du travail, exige sans doute une reconnaissance croissante des compétences des salariés. Mais il s'agit aussi de faire accepter l'idée que ce sont parfois les attributs statutaires de la personne – leur identité – qu'il s'agit, non sans difficulté et danger, de reconnaître et de rémunérer. Les identités ayant sur le marché des différences de valeur et d'employabilité importantes, le différentiel de charisme collectif dont disposent les groupes sociaux devient une ressource économique non négligeable. Ce qui exige à terme la mise en place d'un critère de justice valorisant à côté de l'exigence incontournable d'égalité, une reconnaissance de la *différence* des individus.

Pour étudier l'exploitation des capacités, au travail, il faut donc de plus en plus associer l'exploitation au différentiel de contrôle qu'au sens très large ont les acteurs sur les ressources (*assets*) qui produisent les revenus économiques (Sorenson 2000). L'exploitation désigne toujours le processus par lequel un acteur obtient un avantage au détriment de quelqu'un d'autre (autrement dit : le différentiel de possession des ressources crée de l'inégalité). Mais, dans cette analyse, il faut tenir compte à la fois du type de ressources dont disposent les acteurs, de leur volume, et surtout du contrôle qu'ils en ont.

L'expansion du secteur du tertiaire, et notamment des services dits personnels, invite donc à un élargissement de la théorie de l'exploitation. L'ancienne affirmation selon laquelle le capitalisme se désintéressait de la race, du sexe ou de l'âge des travailleurs au profit de la seule extorsion de valeur, doit désormais être sujette à révision. Les individus entrent – ou non – dans le marché de travail avec des qualités – des identités – qui les exposent à de nouvelles formes d'exploitation. Ces capacités-identités sont parfois même décisives dans un secteur d'activité comme le tertiaire dit peu qualifié. C'est pourquoi une théorie de l'exploitation doit à la fois cerner le processus d'extraction de la plus-va-

lue et rendre compte des processus par lesquels les acteurs parviennent, de manière différentielle, à s'approprier, conserver ou augmenter, des ressources rentables au vu de leur insertion dans le marché de l'emploi.

Une division majeure sépare ainsi entre tous ceux qui ont à la fois la capacité d'augmenter leurs ressources et qui gardent, de surcroît, un réel contrôle sur elles (ils ont donc une forte valeur d'échange sur le marché du travail), et tous ceux qui, à l'inverse, entrent sur le marché du travail avec de faibles ressources et surtout n'ont que de faibles capacités pour les augmenter. Et ceci est vrai pour les trois capacités distinguées : qualification, compétences, identités. En effet, comme toute ressource, les caractéristiques identitaires peuvent être capitalisées par les acteurs dans deux directions : d'une part, en leur procurant un bénéfice économique plus ou moins direct et d'autre part, et d'une manière indirecte, en augmentant la valeur attachée à un groupe social au détriment d'un autre (Skeggs 2004). Ils se trouvent dès lors en concurrence défavorable avec ceux qui peuvent tirer un meilleur avantage de leurs attributs personnels (p.ex., les célébrités) et exploités par ceux qui peuvent retirer un avantage économique des leurs identités.

Pourtant, ces qualités, pour personnelles qu'elles paraissent, n'en ont pas moins une origine sociale. Comme pour d'autres formes de capacités au travail, certains acteurs peuvent les accroître (beauté, endurance, force physique), autant au travers de stratégies proprement individuelles qu'au travers de processus plus collectifs. Qu'il suffise, pour conclure, d'évoquer la capacité qu'a eue le mouvement de la minorité noire d'imposer de nouveaux canons de beauté (*black is beautiful*) et les portes ainsi ouvertes à ses membres dans le monde du travail (mannequinat, cinéma, services d'accueil...) d'une part, et les nouvelles situations d'exploitation créées par ce même processus d'autre part.

Bibliographie

- Amadiou J.-F. (2002), *Le poids des apparences*, Odile Jacob, Paris.
- Angeloff T. (2003), « Employées de maison, aides à domicile : un secteur paradoxal » in F.Weber, S.Gojard, A.Gramain (éds.), *Charges de famille*, La Découverte, Paris, pp.165-186.
- Arborio A.-M. (2001), *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Anthropos, Paris.
- Avril C. (2003), « Les compétences féminines des aides à domicile », in F.Weber, S.Gojard, A.Gramain (éds.), *Charges de famille*, La Découverte, Paris, pp.187-207.
- Daune-Richard A.-M. (1998), « Qualifications et représentations sociales », in M. Maruani (éd.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte, Paris, pp.47-58.
- Dubet F. (2002), *Le déclin de l'institution*, Seuil, Paris.
- Esping-Andersen G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford Uni-

- versity Press, Oxford.
- Gadrey J. (2001), *Nouvelle économie, nouveau mythe ?*, Flammarion, Paris.
- Heinich N. (2012), *De la visibilité*, Gallimard, Paris.
- Israel J. (1972), *L'aliénation de Marx à la sociologie contemporaine* [1968], Anthropos, Paris.
- Jauréguiberry F. (2003), *Les branchés du portable*, P.U.F., Paris.
- Lallemand M. (2007), *Le travail*, Gallimard, Paris.
- Martuccelli D. (2001), *Dominations ordinaires*, Balland, Paris.
- Martuccelli D. (2006), *Forgé par l'épreuve*, Armand Colin, Paris.
- Molinier P., Laugier S., Paperman (éds.) (2009), *Qu'est-ce que le care ?*, Payot, Paris.
- Oiry E., Iribarne A. de (2001), « La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification », *Sociologie du travail*, 43, 1, pp.49-66.
- Perret B., Roustang G. (1993), *L'économie contre la société*, Esprit/Seuil, Paris.
- Ropé F., Tanguy L. (éds.) (1994), *Savoirs et compétences*, L'Harmattan, Paris.
- Sainsaulieu R. (1988), *L'identité au travail*, Presses des Sciences Po, Paris.
- Sartre J.-P. (1943), *L'être et le néant*, Gallimard, Paris.
- Sen A. (2007), *Identité et violence*, Odile Jacob, Paris.
- Singly F. de (2003), *Les uns avec les autres*, Armand Colin, Paris.
- Skeggs B. (2004), *Class, Self, Culture*, Routledge, London.
- Sorenson A.B. (2000), « Symposium on class analysis: towards a sounder basis for class analysis », *American Journal of Sociology*, 45 (6), pp.1523-58.
- Weber F. (2003), « Peut-on rémunérer l'aide familiale ? », in F.Weber, S.Gojard, A.Gramain (éds.), *Charges de famille*, La Découverte, Paris, pp.45-67.
- Zarifian Ph. (2001), *Le modèles de la compétence*, Editions Liaisons, Paris.