Terrains des sciences sociales

Muriel Surdez, Eric Zufferey, Ivan Sainsaulieu, Fabrice Plomb, Francesca Poglia Mileti

L'enracinement professionnel des opinions politiques

Enquête auprès d'agriculteurs, d'ingénieurs et de directeurs de ressources humaines exerçant en Suisse

Seismo

Terrains des sciences sociales

Muriel Surdez, Eric Zufferey,
Ivan Sainsaulieu, Fabrice Plomb,
Francesca Poglia Mileti

L'enracinement professionnel des opinions politiques

Enquête auprès d'agriculteurs, d'ingénieurs et de directeurs de ressources humaines exerçant en Suisse

Seismo

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Publié avec le soutien du Fonds national suisse de la recherche scientifique.

© 2016, Editions Seismo, Sciences sociales et problèmes de société SA,
Zurich et Genève

E-mail : info@editions-seismo.ch
http ://www.editions-seismo.ch

Reproduction interdite. Tous droits réservés.

ISBN 978-2-88351-065-4 (print)

Couverture : Hannah Traber, St Gall

« Gotthard Inside I » par Kecko, 2015 (https://www.flickr.com/photos/kecko/22033626939/), modifié par Editions Seismo SA conformément à la licence CC BY 2.0 (une copie de cette licence se trouve sous https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/).

Impression : Ediprim SA, Bienne

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Table des matières

Liste des tableaux 8
Liste des encadrés 8

Introduction : L'actualité du couple travail et politique 9
I Les temps froids et chauds du travail 10
II Un nouveau regard, de nouvelles focales 11
III Les groupes observés dans l'enquête : des classes moyennes a-politiques ? 13
IV Trois axes de questionnement pour des études monographiques 17
V Reconstruire les dynamiques de la socialisation au travail et hors travail : options méthodologiques 22
VI Rapports à l'enquête et situation des trois groupes professionnels 27

Chapitre 1
Quand la tradition ne tient qu'à un fil : les loyautés politiques des agriculteurs à l'épreuve de la libéralisation 30

1.1 La difficile reproduction sociale d'un monde paysan 32
1.1.1 Des crises successives 32
1.1.2 Une perte de maîtrise et de sens 35
1.1.3 Vers la redéfinition du modèle professionnel classique ? 54

1.2 Les conservateurs de la stratégie productiviste 55
1.2.1 Alex et Patrick : des jeunes attachés à la figure paternelle et à la sociabilité « communautaire » 57
1.2.2 Des paysans intégrés et forts de leurs opinions 64
1.2.3 Les logiques de repli vers la sphère privée 68

1.3 Les chercheurs d'alternatives et de réorientations 81
1.3.1 Visées entrepreneuriales, confiance systémique, et labilité des opinions 82
1.3.2 Ouverture du réseau et nouvelle attitude vis-à-vis du travail 89

1.4 Conclusion : des paysans entre insertion « communautaire » et recherche d'alternatives 95

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Chapitre 2
L'alchimie entre vie au travail et hors travail. Des ingénieurs conduits à amender leur vision rationalo-scientifique du monde ? 100

2.1 Un terrain révélateur des mutations d'un secteur 101
2.1.1 Le cas exemplaire d'une PME de la chimie 103
2.1.2 Diversification de l'échantillon à des organisations partenaires 105

2.2 Pratiques de travail et représentations en mouvement 109
2.2.1 L'évolution collective du travail en R&D 110
2.2.2 Un rapport au politique dual et ouvert au changement 120
2.2.3 Une distance avec le champ politique ? 130

2.3 La sociabilité hors travail dans le rapport au politique 135
2.3.1 Changements d'opinions, changements de réseaux 136
2.3.2 Mobilités sociale et relationnelle : deux types d'ancrages locaux 151

2.4 Conclusion : des logiques de positionnement entre ethos professionnel et considérations familiales 163

Chapitre 3
Prudence politique et networking : des DRH de la banque et de l'horlogerie en quête de légitimité 164

3.1 Entre valorisation du métier et déficit de reconnaissance 165
3.1.1 Professionnalisation enchantée et avenir incertain 166
3.1.2 Des trajectoires d'ascension socioprofessionnelle 175
3.1.3 Un positionnement dual : à l'ombre du « chef idéal » et à distance des salariés 180
3.1.4 Un sens de la justice façonné par le travail 183

3.2 La valorisation de l'éclectisme politique et les tâtonnements du jugement 191
3.2.1 L'évitement du jugement politique 192
3.2.2 La constitution de savoirs ad hoc et éclectiques 196
3.2.3 Une homogénéité professionnelle assurée par la force des réseaux 201
3.2.4 Réseaux professionnels et réseaux amicaux : des frontières poreuses 205

3.3 Conclusion : des jugements indexés sur des pratiques communes et des réseaux personnels 223

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Chapitre 4
Des individus et des visions du monde en mouvement. Typification des mobilités professionnelles et résidentielles au sein des trois groupes professionnels **225**

4.1 Penser les appartenances par le biais des formes de mobilité collectives **225**
4.1.1 La *service class* : mobilités collectives entre travail et hors travail 227
4.1.2 Différencier les dimensions collectives et individuelles de la socialisation politique 229

4.2 Trois types d'articulations entre mobilités collectives et opinions politiques **231**
4.2.1 Ancrage local et reproduction des opinions 232
4.2.2 Une mobilité ascendante indexée au travail 238
4.2.3 Une mobilité « boule de neige » 242
4.2.4 Ruptures de mobilités 248

Conclusion : de l'enracinement professionnel des opinions politiques aux médiations de la socialisation secondaire **251**

I Formation, types de savoirs et autonomie dans le travail : dimensions centrales de la socialisation au travail **251**

II Des réseaux au travail et hors travail convergents **254**

III La socialisation professionnelle, une socialisation secondaire par rapport au milieu d'origine ? **256**

IV Des tranches de vie professionnelle et politique **258**

Références bibliographiques **260**

Bibliographie sur les agriculteurs **266**
Bibliographie sur les ingénieurs **269**
Bibliographie sur les DRH **270**

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Liste des tableaux

Tableau 1 : Rapports entre travail et politique pour des individus intégrés au groupe professionnel local et soumis à une logique de reproduction sociale 56
Tableau 2 : Rapports entre travail et politique pour des individus en rupture avec le groupe professionnel local et se repliant sur la sphère privée 56
Tableau 3 : Rapports entre travail et politique pour des individus insérés localement mais se repositionnant professionnellement et/ou politiquement 82
Tableau 4 : Données sociodémographiques des agriculteurs interviewés 97
Tableau 5 : Données sociodémographiques des ingénieurs interviewés 106
Tableau 6 : Présentation synthétique des modalités de la socialisation politique au travail chez les ingénieurs 121
Tableau 7 : Présentation synthétique des modalités de la socialisation politique liées au type d'ancrage local 151
Tableau 8 : Le réseau « Montres » 212
Tableau 9 : Le réseau « Distri-banque » 216
Tableau 10 : Les internationaux 217
Tableau 11 : Les DRH « localistes » 222

Liste des encadrés

Encadré 1 : Les « cibles » 26
Encadré 2 : Considérations méthodologiques 31
Encadré 3 : Extraits du journal de terrain 49
Encadré 4 : Le réseau restreint d'Alex 59
Encadré 5 : Extrait du journal de terrain 67
Encadré 6 : Un repli sur le noyau familial 76
Encadré 7 : L'ouverture du réseau chez Didier (A3) 92
Encadré 8 : L'anticipation des contraintes commerciales 116
Encadré 9 : La cible relationnelle de Luc 141
Encadré 10 : La cible relationnelle de Paul 145
Encadré 11 : La cible relationnelle de Markus 148
Encadré 12 : Un contexte de crise 168
Encadré 13 : Observer les modalités de jugement en actes 186
Encadré 14 : La règle ou la situation ? 187
Encadré 15 : Des réseaux foisonnants envahis par le travail (D8) 207

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Introduction : L'actualité du couple travail et politique

Comment le travail en tant qu'expérience du monde social est-il thématisé aujourd'hui dans l'espace public ? Quelle importance prend-il dans les débats propres à la sphère politique ? En posant ces questions, nous nous rendons compte que le travail ne concentre plus aujourd'hui l'ensemble des affects politiques propres à nos sociétés.

Il est pourtant sous-jacent à de nombreux problèmes. Que l'on pense à la santé psychique et ses déclinaisons de symptômes produits dans des contextes de travail comme le burn-out, le mobbing, la dépression et toute autre forme de souffrance au travail (Dejours, 1998) ; aux rapports conflictuels qui se développent autour des migrations et de la distribution du travail selon des catégories ethniques (des managers étrangers aux frontaliers en passant par le « plombier polonais ») ; aux problématiques d'endettement et de précarité financière des familles rendant compte de leur dépendance persistante au travail salarié (Esping-Andersen, 1999) ; à la face cachée du travail qu'est son absence temporaire ou durable pour une partie toujours plus importante de la population ; enfin, à toutes les formes de dénonciation de l'impuissance de l'Etat et de ressentiment face aux décisions de délocalisation, de restructuration ou de fermeture d'entreprise.

Dans toutes ces situations, le travail reste le prisme à travers lequel les individus reçoivent, absorbent et constituent leurs perceptions du monde social. Il apparaît ainsi difficile d'abandonner l'ambition historique des sciences sociales consistant à comprendre ce que les formes de travail et leurs changements font aux relations sociales, au vivre-ensemble, aux collectifs et groupes intermédiaires dans chaque société, sous prétexte que le travail ne serait plus au centre des conflits sociaux. Autrement dit, si l'activité de travail continue d'occuper une part substantielle de la vie quotidienne des individus, il importe de s'interroger sur son rôle aujourd'hui dans la constitution des formes de vie en commun.

La multiplication des foyers de conflictualité dans les sociétés dites avancées brouille les catégories d'analyse du politique forgées dès le XIXème siècle en particulier par le (puis les) marxisme(s). Si les politiques de l'identité et l'enjeu de la reconnaissance disputent aujourd'hui la primeur aux questions de redistribution entre capital et travail dans l'espace public (Fraser, 2005), il n'en reste pas moins que la division du travail continue de produire des effets mais dans un écrin différent de la société industrielle de Marx, celui qui voit les emplois dans le secteur des services composer la majorité des expériences

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

des salariés. La société dite de services, la société postindustrielle, le capitalisme cognitif, toutes ces expressions disent de manière certes approximative le changement de cadre dans lequel s'inscrit l'activité-travail aujourd'hui.

I Les temps froids et chauds du travail

Cet ouvrage examine comment les individus vivent ces nouvelles formes du travail et s'ils les convertissent d'une manière ou d'une autre en représentations, en attitudes et en opinions politiques[1]. Nous adhérons au postulat selon lequel le travail reste aujourd'hui au centre de la distribution du pouvoir, de la capacité d'action des individus et constitue un lieu important d'épreuve de soi et de sa valeur. En ce sens, le travail reste un vecteur potentiellement fort de politisation ou de dépolitisation, définies ici au sens large comme le processus par lequel les individus façonnent leurs rapports à la sphère politique. Toutefois, nous ne connaissons pas suffisamment les modalités contemporaines par lesquelles il opère, ni jusqu'où. Nous savons aussi qu'il n'épuise pas l'entièreté du temps disponible, notamment la part consacrée aux activités non salariées (éducation des enfants, gestion du ménage et des relations familiales) dont les femmes sont majoritairement porteuses, tout comme il n'englobe pas l'ensemble de la population (vu la diffusion de la fragilité et de l'absence des emplois en Europe depuis les années 70 et en Suisse depuis les années 90). En ce sens, nous n'adoptons pas une posture de déterminisme économique où les conditions de travail seraient le facteur explicatif unique.

La politisation du travail ne passe pas uniquement par la grève et les conflits de travail ouverts comme l'abondante historiographie du mouvement ouvrier tendrait à le faire croire. Elle s'inscrit également et plus régulièrement dans le temps froid des routines de travail (Fillieule, 2012). Même si les mobilisations organisées ou spontanées sont des épreuves collectives qui cristallisent des prises de position individuelles jusque-là éparses, la contestation n'est pas la seule forme de politisation (Cefaï, 2007) issue du travail. Le quotidien du travail est riche de relations, de transactions dans lesquelles les petits conflits aboutissent à la constitution de revendications, de règles communes, d'un ordre public ou caché rendant compte de régimes d'engagements spécifiques. Plus loin encore, le politique se donne à voir dans la structure narrative des

1 Les résultats présentés sont issus d'une recherche de trois ans financée par le Fonds national suisse de la recherche (nº 100017-122241) intitulée « Transformations des appartenances professionnelles et nouvelles affiliations socio-politiques dans l'espace helvétique. Etude au sein de trois groupes professionnels en mutation ». Pour plus d'informations et de documents concernant cette recherche, voir le site TAPAS (http://fns.unifr.ch/travail-et-politique/).

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

récits d'individus sur leur travail (Plomb et Poglia Mileti, 2007). Il importe ainsi d'aller au-delà des « temps chauds » de la politisation en nous intéressant aux expressions individuelles de la subjectivité politique et aux arrangements entre salariés, à toutes les formes de soumission volontaire à un ordre moral commun (Ogien et Laugier, 2010).

Renouer avec cette question aujourd'hui n'est pas sans enjeux (politiques). Comme nous l'avons souligné précédemment, entre psychologisation des souffrances au travail, dénonciation de l'absence de mobilisation collective des salariés (désyndicalisation, individualisation du rapport aux employeurs, etc.) ou encore impuissance du personnel politique à agir face aux mouvements de capitaux et aux délocalisations, le discours public plaide en faveur de la pauvreté en capacités collectives des salariés. Refusant de prendre à notre compte les conclusions privilégiées par ce discours public, nous avons observé comment les individus eux-mêmes constituaient leur vie et leurs visions du monde en lien avec le travail et l'influence du travail sur les prises de positions politiques.

II Un nouveau regard, de nouvelles focales

Nous choisissons donc de ré-ouvrir ce chantier. Non pas au travers de questionnements philosophiques sur les notions de travail et de politique, mais à partir d'une recherche précise, profilée pour décrypter comment et à quelle échelle le travail produit des dispositions à croire et des dispositions à agir pour reprendre le vocabulaire de Pierre Bourdieu. Autrement dit, nous avons développé un dispositif de recherche nous permettant d'évaluer cette importance du travail en nous intéressant paradoxalement aussi au non-travail ; à ces temps individuels et sociaux au cours desquels on se mesure aux autres, on juge de sa valeur et de ses compétences à penser et à agir dans le monde et dans des sphères différentes de celle de l'épreuve du travail. Le travail reste aujourd'hui un des lieux centraux dans lesquels on éprouve sa capacité à agir et à produire des résultats attendus, à prouver la valeur de ses jugements, à trouver celles et ceux auxquels on s'identifie. Pourtant, l'expérience du travail reste cantonnée à une sphère restreinte. Le salarié ne serait pas en mesure de se situer dans la société si cette expérience ne pouvait être convertie dans d'autres sphères de la vie quotidienne.

Les modalités de cette conversion ont aujourd'hui changé, pour deux raisons principales. Premièrement, dans un contexte où les emplois du secteur des services sont majoritaires, le travail devient de plus en plus public, il s'effectue devant le regard des autres (Ferreras, 2007). Les autres étant à la fois les clients, les bénéficiaires, les usagers aussi bien que les collègues et les supérieurs hiérarchiques. Avec la croissance du secteur des services, le travail

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

transcende la frontière entre sphères privées (de l'entreprise) et publiques. Le lieu de travail et ce qui s'y passe devient un territoire potentiellement contestable donc potentiellement public. Le travail s'expose ainsi de plus en plus à un espace de relations sociales étendu qu'il s'agit de prendre en compte dans la compréhension de la socialisation politique au travail.

Deuxièmement, en raison du poids déclinant des groupes intermédiaires (syndicats, organisations représentatives des groupes professionnels), le passage à l'action et à l'identification politique se fait de moins en moins au travers de collectifs constitués. Le vécu au travail peut toutefois toujours donner lieu à l'expression d'intérêts, de revendications, d'attentes et se transformer en catégories collectives susceptibles d'être entendues dans l'espace public[2]. Nous ne prenons pas pour acquis une individualisation des situations vécues au travail et des choix politiques. Ces processus sont à observer plus avant en tenant compte de l'ancrage social des expériences et opinions individuelles.

Le terme « politique » ne se réfère ici pas uniquement aux opinions politiques constituées (gauche/droite) ni au champ politique institutionnalisé. La maîtrise des enjeux d'actualité et les connaissances à propos de l'univers politique n'épuisent pas ce qui relève de cet ordre-là[3]. Le caractère politique des actes et des discours sera reconnu plus largement lorsqu'ils renvoient à une vision spécifique des règles de vie partagées, du bien commun et des oppositions et luttes d'intérêt pour y parvenir. Est politique en ce sens toute forme d'agir qui cherche à mettre en équivalence des cas singuliers, produisant une montée en généralité sur ce qui est souhaité pour une communauté donnée, et passe par la perception des antagonismes en présence. De même, si chaque individu est porteur d'une vision du monde, elle est susceptible ou non de s'exprimer dans le vote, l'engagement militant ou la participation selon des conditions qu'il s'agit de découvrir. C'est donc le processus dynamique de socialisation politique des individus au travail qui nous intéressera plus que la recherche d'une définition de la notion de politique. Sans jeu de mots, nous nous questionnons sur les conditions qui travaillent la politisation des individus. Comment ces derniers produisent-ils et changent-ils de prises de position au cours de leurs parcours ? Quelle place le contexte de travail occupe-t-il dans les différents moments de la socialisation ?

---

2 Pour une mise en perspective des travaux sur l'articulation entre professions et politique, nous nous permettons de renvoyer à notre ouvrage *Sens politique du travail* (2012) et notamment à la contribution portant sur professions et militantisme (Champy, 2012) ainsi qu'au numéro que la revue *Société contemporaine a consacré à ces thématiques* (2009).

3 Les définitions plus ou moins restrictives de « politique » et de « politisation » font l'objet de débats dans les travaux récents sur la socialisation politique (Aït-Aoudia *et al.*, 2011 ; Lefébure, 2009).

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

III Les groupes observés dans l'enquête : des classes moyennes a-politiques ?

En Suisse, ce qu'on appelle classe moyenne, tout en symbolisant des éléments d'identité nationale, constitue la majorité de la population puisqu'elle englobe une grande diversité de catégories socioprofessionnelles et, partant, de conditions matérielles et de modes de vie. C'est en son sein que les métiers, les formes de travail et d'organisation et les identités professionnelles ont subi les plus grands bouleversements. Elle reste porteuse des aspirations à la mobilité sociale et à l'accès à un mode de vie meilleur pour une grande partie de la population. Cet ouvrage vise dès lors à mieux repérer et différencier la palette des attitudes politiques au sein de cette catégorie floue. Non sans paradoxe, les positionnements politiques de cette dernière sont en effet moins étudiés dans leur évolution fine et leur diversité que ceux des catégories populaires alors même que les stratèges et analystes électoraux les décrivent comme des *swing voters* en raison de la labilité et de l'imprévisibilité supposées de leurs opinions.

Afin de décomposer cette nébuleuse aux frontières poreuses, l'enquête prend comme point de départ des membres de trois groupes professionnels contrastés : des paysans actifs dans le secteur laitier, des ingénieurs exerçant dans une spécialité novatrice, les nanotechnologies et des professionnels des ressources humaines. Ils ont été choisis parce qu'ils incarnent les changements en cours dans les couches intermédiaires de l'espace social. En tant qu'individus, ils ressentent les modifications structurales globales affectant les groupes dans lesquels ils s'inscrivent : le « déclin » des paysans, l'« ascension » des DRH et la « spécialisation » et la « fragmentation des ingénieurs » ; conséquemment, ils font face à des modalités de carrières incertaines et ouvertes. Orientée sur une approche qualitative des groupes sociaux, cette focale « groupe professionnel » permet d'examiner comment les individus traversent l'espace social à partir des transformations qui façonnent leur contexte de travail et comment ils vivent leurs changements de statut par rapport à leur condition d'origine.

Ces trois cas ont été choisis parfois en tant que « cas-limites » pour baliser la diversité des « capitaux » et de situations constitutives de la classe moyenne. Les paysans sont-ils toujours de façon aussi évidente détenteurs d'un patrimoine qui les situe du côté des propriétaires ? Jouissent-ils d'une maîtrise sur l'organisation de leur travail, comme le proclame le statut revendiqué d'indépendant alors que les contraintes qui enserrent les choix de production, l'écoulement des produits, l'obtention de subsides se font fortement sentir ? Les directeurs des ressources humaines, par leur parcours d'ascension sociale et leur activité quotidienne, se trouvent-ils plus proches des élites dirigeantes que des salariés qu'ils recrutent, contrôlent, conseillent, écoutent, forment

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

ou licencient ? Les ingénieurs mettent-ils en pratique dans leur travail quotidien une expertise qui les rapproche des professions libérales (comme les médecins, avocats, architectes, etc.) ou sont-ils conduits à fournir un travail de plus en plus standardisé, même dans des spécialités innovantes ? Comment ces traits caractéristiques se répercutent-ils ou se combinent-ils pour forger des positionnements politiques spécifiques au sein de chacun des milieux professionnels étudiés ?

Considérer les ingénieurs et les DRH parmi les classes moyennes plutôt qu'en tant que classes supérieures ou dirigeantes renvoie principalement à la structure du système de formation dans le contexte helvétique. Comme le préciseront nos résultats empiriques, ces activités professionnelles sont accessibles à des individus issus de classes moyennes et inférieures, même pour les générations actuelles. En effet, plus de la moitié de nos interviewés ont accédé à leur poste après avoir fait un apprentissage en entreprise. Ils n'ont donc pas forcément suivi une formation supérieure universitaire, ce qui n'empêche pas certains d'entre eux d'exercer des tâches de conceptions, de contrôle ou d'avoir des revenus confortables. Pour les agriculteurs, la tendance inverse est perceptible : il leur devient difficile de s'établir sans acquérir un diplôme du niveau CFC ou supérieur. Ceux qui parviennent à traverser les restructurations actuelles que connaît la profession sont parmi les mieux dotés en ressources financières, relationnelles et techniques. Nous les considérons donc comme appartenant à la frange supérieure de leur catégorie[4].

L'hétérogénéité de ces trois milieux professionnels offre en outre une base comparative et ouvre un aspect heuristique pour étudier les différentes dimensions qui façonnent la socialisation politique. La mise en contraste invite à examiner dans chacun des groupes des questionnements qui n'auraient pas été envisagés si n'avait été traité qu'un seul milieu professionnel. Ainsi, si le cas des paysans met en exergue la persistance des mécanismes de reproduction sociale et d'ancrage local comme éléments déterminants, nous avons été incités à ne pas exclure *a priori* ces dimensions pour les ingénieurs et les DRH. De fait, nous verrons que certains d'entre eux ont également des attaches locales fortes, non sans effets sur leurs opinions politiques. Chez les paysans, la fragilisation du statut d'indépendant tout comme la redéfinition des pratiques agricoles posent la question de l'évolution de leurs rapports au travail et à la société. Les deux autres milieux offrent un contrepoint intéressant pour évaluer l'ampleur et la direction des changements dans des environnements professionnels apparemment moins affectés par des restructurations déstabi-

4 Le design initial de l'enquête comprend des limites : il n'inclut pas de DRH exerçant dans des institutions ou organisations publiques, ni d'agriculteurs ou enfants d'agriculteurs qui auraient dû se reconvertir complètement dans une autre activité.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

lisatrices. De plus, les ingénieurs et les DRH partagent une position analogue au sein de l'entreprise, à savoir un rôle de pivot dans les relations hiérarchiques et de coordination. En comparant ces deux milieux, il s'agit de décomposer les activités et les enjeux relationnels associés à ce type de position, et d'en comprendre les implications en termes de socialisation politique.

Complémentairement, les trois groupes ont été sélectionnés en fonction de l'état différencié des connaissances disponibles sur leurs rapports au politique. Les agriculteurs ont fait et font l'objet de nombreux travaux (cf. *infra* chapitre 2). Leurs attitudes politiques ont été le plus souvent décrites comme « particulières », « à part », très affirmées et homogènes, situées à droite de l'échiquier politique. On a insisté sur les relations étroites que la profession entretient avec les autorités, en Suisse comme dans d'autres pays. Or, les travaux plus récents s'interrogent sur une diversification interne, à la fois en raison de la multiplication des instances de représentations concurrentes (en Suisse, la montée en puissance des syndicats minoritaires est récente) et de leur perte d'influence dans la conduite des politiques agricoles marquées par la dérégulation. A l'inverse, les ingénieurs ont été peu étudiés sous l'angle de leurs rapports au politique, notamment en raison de l'hétérogénéité, supposée ou objectivement constatée, du groupe. Sont en revanche disponibles des études sur la thématique de l'éthique professionnelle qui leur est transmise en formation ou qu'ils se forgent vis-à-vis de certains problèmes scientifico-techniques (cf. *infra*, chapitre 3). A notre connaissance, aucun travail en Suisse ne porte sur ces dimensions. Englobés dans la catégorie des *professional managers*, les DRH représentent une activité professionnelle encore moins étudiée sociologiquement sous l'aspect politique. Ce manque traduit une faible autonomisation et consolidation en tant que groupe professionnel spécifique. Il manifeste peut-être aussi des présupposés concernant leurs perceptions politiques, supposées orientées vers la défense des intérêts économiques et la droite de l'échiquier. Nous cherchons à approfondir et éventuellement réviser l'ensemble de ces connaissances.

Quelques données permettent de décrire les traits principaux des transformations de ces groupes.

Dire de l'agriculture suisse qu'elle est en déclin rend avant tout compte de la diminution du nombre d'exploitations et d'exploitants, mais n'indique pas la variété des changements qui traversent aujourd'hui ce secteur d'activités et la profession agricole. Selon les données de recensement de l'Office fédéral de la statistique, le nombre d'exploitations n'a cessé de diminuer en Suisse, passant d'environ 79'500 en 1996 à 57'600 en 2011 alors que les exploitants se réduisaient eux continûment de 173'890 en 1970 à 58'162 en 2000. A l'inverse, les surfaces exploitées augmentent continuellement, d'une moyenne

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

de 13,6 ha en 1996 à 18,3 ha en 2011. De même la production laitière a légèrement augmenté au niveau national ; 4'119 milliers de tonnes ont été produites en 2011, contre 3'807 en 1996, conséquence de la fin des « quotas » laitiers, c'est-à-dire de la fixation du nombre de litres qu'un agriculteur avait le droit de produire à un prix garanti. En contrepartie, l'aide de l'État sous la forme de « paiements directs » croît pour soutenir une agriculture fragilisée par la libéralisation économique : l'agriculture suisse a bénéficié globalement de 2,13 milliards de francs suisses en 1996 et de 2,9 milliards en 2011. Avec ces évolutions contradictoires, les paysans doivent composer avec des choix et des orientations qui vont, plus souvent que dans les générations précédentes, vers le changement : agrandir et rationaliser l'exploitation, diversifier les activités, s'inscrire dans de nouveaux labels (bio, produits du terroir), militer pour la souveraineté alimentaire, etc. La reproduction des options prises par la génération antérieure n'est plus d'emblée le mode dominant de transmission de la profession.

Contrairement aux paysans, le groupe professionnel des ingénieurs est numériquement en croissance. Il bénéficie d'une image positive dans l'espace public : on présente les ingénieurs comme la « matière première » de la Suisse en tant qu'experts essentiels à l'innovation et au développement économique et on en déplore le manque. De fait, le nombre d'ingénieurs diplômés est en constante augmentation en Suisse : ils étaient 45'996 en 1970 et leurs effectifs ont augmenté à 76'143 en 2000 (Bühlmann, 2008 pour les données chiffrées fournies dans ce paragraphe). Les secteurs forts de l'investissement de l'ingénierie ont toutefois évolué. Des secteurs ont perdu de l'importance, à l'instar de l'industrie (47,1 % en 1970 contre 29,9 % en 2000) ou de la construction (27,0 % contre 10, 7 %). On trouve plus d'ingénieurs dans le secteur des services (21,6 % contre 28,7 %) et tout particulièrement dans les Business Services (2,9 % contre 26,1 %). Malgré cette croissance globale, la Suisse connaîtrait une pénurie de spécialistes en mathématiques, informatiques, sciences naturelles et techniques (Rapport du Conseil fédéral, 2010). La situation est toutefois variable selon les secteurs : la pénurie est plus marquée dans le génie électrique, le génie mécanique, la microtechnique ou l'informatique que dans les domaines de la chimie et des sciences de la vie. Elle dépend aussi des politiques de recrutement, de rémunération et de qualification des employeurs, aspect toutefois moins souvent évoqué. En sus de ces recompositions sectorielles, les ingénieurs sont au centre de changements qui affectent les organisations. Le management par projet s'est diffusé comme processus de division du travail qui contraint les ingénieurs à redéfinir leur rôle, aussi bien dans les fonctions de production que de développement. Entre expertise et management, leurs modalités de carrière se diversifient comme leurs choix

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

de changement d'entreprise, de lieu de vie et de mobilité (Sainsaulieu, Vinck 2015). Le secteur des nanotechnologies sur lequel nous avons focalisé notre attention présente l'intérêt d'être un secteur de pointe qui s'appuie sur des procédés industriels anciens et en déclin (chimie, mécanique, machines, etc.), permettant ainsi de cerner l'évolution clivée de la profession.

Contrairement aux deux groupes précédents, les professionnels des ressources humaines ne peuvent se prévaloir d'une longue tradition professionnelle. En Suisse, cette catégorie n'apparaît dans le recensement qu'en 1970 (1'874 personnes recensées à cette date). Depuis, leur nombre ne cesse d'augmenter. Il a presque doublé en dix ans, passant de 7'926 en 1990 à 14'324 en 2000. De plus, ce groupe professionnel n'a pas fait l'objet de nombreuses études sociologiques en Suisse. Les données plus détaillées à disposition sont souvent produites par les associations professionnelles elles-mêmes. Ainsi, le baromètre romand de la fonction ressources humaines (2009), insiste sur la forte mobilité inter-entreprises des employés RH et montre que dans la période récente leur rôle se concentre sur l'accompagnement des réorganisations, l'amélioration des compétences et l'augmentation de la rentabilité du personnel en place, le contenu du travail étant par ailleurs très labile (2009, p. 15). Cette profession étant relativement récente, nous nous sommes intéressés aux directeurs et directrices de ressources humaines (DRH) car ils symbolisent particulièrement bien les enjeux de réussite, de reconnaissance professionnelle, ainsi que les dissonances individuelles et structurelles de cette profession entre la représentation des salariés et l'attirance pour la direction, le leadership. « Pionniers » de la fonction ou l'ayant investie à un moment d'institutionnalisation plus avancé, la variété de leurs parcours d'ascension sociale est représentative de cette classe moyenne supérieure parvenue *(achieved)* qui a parfois traversé tout le spectre de l'espace social avant d'aboutir à cette position.

IV Trois axes de questionnement pour des études monographiques

Pour rendre compte empiriquement de l'actualité du couple travail et politique, nous allons suivre trois axes de questionnement principaux qui seront approfondis pour chacun de nos groupes professionnels :

1) Par quelles médiations les milieux professionnels interviennent-ils dans la formation du rapport au politique ?
2) Quelle place les réseaux professionnels occupent-ils dans le processus de socialisation politique par rapport à d'autres réseaux de sociabilité ?

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

3) Comment les parcours professionnels individuels s'insèrent-ils dans des logiques de socialisation plus globales ?

Profession et politique : du poids du groupe à la diversité des carrières individuelles

Sans qu'il préjuge d'une spécificité et d'une homogénéité des opinions politiques propre à chaque groupe professionnel, l'exercice d'une même activité implique le partage de certains éléments communs liés à l'histoire du groupe et à ses évolutions. Le poids du collectif se manifeste dans une manière de considérer sa profession et son travail, sa place parmi les autres groupes professionnels et dans l'espace social, ou encore dans la capacité à défendre des intérêts. Selon la sociologie des groupes professionnels et des professions[5], le groupe professionnel constitue à la fois une communauté de référence et d'identification et une coalition d'acteurs qui défend ses intérêts face à l'Etat ou à d'autres groupes professionnels, en se revendiquant d'une expertise et d'une spécialisation propres (Dubar et Tripier, 1998).

A ce niveau collectif, chez les agriculteurs, les enjeux professionnels et politiques sont étroitement connectés : les membres du groupe interprètent les questions politiques à travers les influences directes qu'elles ont sur leur travail. Chez les ingénieurs, c'est une vision participative de l'organisation du travail et un rapport à la scientificité qui forge les rapports au politique. Alors que pour les DRH, l'élément prégnant est l'ambivalence de la position hiérarchique et du degré d'autonomie dans la fonction, couplée à des velléités d'indépendance intellectuelle et d'agrégation de savoirs hétérodoxes.

Plutôt que l'homogénéité de la catégorie professionnelle, c'est le travail comme activité, ainsi que le contexte dans lequel il s'exerce, qui sont des vecteurs déterminants de la mise en forme des représentations sociopolitiques. Par les apports de la sociologie du travail seront mis au jour les modes d'organisation et de division du travail qui prévalent dans des milieux de travail localisés, c'est-à-dire circonscrits géographiquement ou du fait d'une spécialisation : en l'occurrence des agriculteurs actifs dans la production laitière dans la région fribourgeoise ; des ingénieurs amenés à exercer dans le segment particulier des nanotechnologies ; et des DRH implantés dans des entreprises bancaires et horlogères concentrées dans certains centres régionaux (Genève, Vallée de Joux).

---

5 Pour les débats récents en sociologie du travail et des professions francophone portant sur la pertinence d'analyser la cohésion ou les divisions internes des groupes professionnels et sur l'extension de l'approche de la sociologie des professions à un vaste ensemble de groupes professionnels, voir Bercot *et al.*, 2012 ; Champy, 2009 et 2011 ; Demazière et Gadéa, 2009.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Deux aspects sont centraux dans la constitution des identités collectives et individuelles au travail : l'autonomie des individus et leurs relations avec le collectif dans lequel ils s'insèrent[6]. Dans les contraintes du cadre salarial et entrepreneurial, les individus font-ils l'expérience de l'acquisition de marges de manœuvre et de résistance, de soumission à un ordre ou encore de capacité d'innovation et de délibération ? Interagissent-ils avec leurs collègues ou avec ceux qu'ils côtoient par leur travail de manière plutôt coopérative ou concurrentielle? Les manières d'envisager le vivre-ensemble au sens général sont médiées par l'insertion dans des formes particulières de collectifs. Les paysans rencontrés sont affiliés à une coopérative laitière et réalisent ensemble des tâches communes comme le bûcheronnage. Les ingénieurs sont intégrés dans des équipes-projet dont l'importance est devenue centrale pour l'organisation du travail, alors que les staffs de direction ou les départements RH encadrent le travail des DRH.

Cette étude se fondant sur des entretiens avec des membres des groupes professionnels considérés, elle est particulièrement attentive aux variations individuelles au sein de chaque profession, pour deux raisons. D'une part, les modalités d'affiliation, les ethos professionnels (Zarca, 2009) ou parcours individuels au sein des groupes ne sont pas homogènes. Selon leur formation, leur mobilité, leur rôle, leur cahier des charges, les individus développent des réactions, des positionnements, des stratégies, des justifications singulières, donc des rapports au travail et politique diversifiés qui seront typifiés. D'autre part, les nouvelles formes d'organisation du travail et les logiques de marché, largement décrites (Courpasson, 2000 ; Linhart, 2009 et 2008 ; Sennett, 2006), ont rendu les collectifs de travail plus précaires et ont individualisé les rapports des salariés aux entreprises. La diversité des parcours et des choix professionnels affaiblit les solidarités et la mobilisation collective. Ces mouvements se répercutent-ils dans les relations que les membres de nos trois groupes ont avec leur métier, que ce soit à travers la libéralisation du marché du lait, la logique client ou la mise en place de restructurations et de licenciements massifs ?

Réseaux sociaux au travail et hors travail

Dimension complémentaire et originale de notre approche, les processus de politisation et de socialisation politique au travail sont connectés avec les relations sociales que les individus se constituent dans d'autres sphères et

6 Sur cette tradition, voir De Terssac, 1992 ; Hughes, 1997 ; Friedmann, 1969 ; Sainsaulieu, 1985 ; plus récemment; Boltanski et Chiapello, 1999 ; Sennett, 2003. Sur les débats concernant l'autonomie en sociologie du travail, voir Bidet, 2011 ; Flocco, 2006.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

espaces sociaux. L'hypothèse de la centralité du travail dans la constitution des expériences et des parcours de vie (cf. *supra*) est ainsi mise à l'épreuve. Pour le dire autrement, l'influence des réseaux qui accompagnent les individus au cours de leurs parcours professionnels est mise en regard avec celle des autres « sous-systèmes » ou « univers » dans lesquels ils sont insérés : la famille proche et élargie, les amis, les autres engagements (associatifs, civiques, de quartier, sportifs, etc.). C'est en effet dans la confrontation aux autres et les échanges avec eux que les individus partagent, forgent et négocient leurs points de vue et adaptent leur rapport au monde. Si le réseau professionnel socialise à un ensemble de traits de caractère liés à l'activité de travail (méticuleux, scientifique, innovant, sociable, etc.), ils peuvent être soit congruents soit en conflit avec ce qui se passe dans les autres sphères d'engagement, raison pour laquelle il importe de reconstituer les réseaux personnels de chaque individu.

En décrivant les relations hors travail, nous serons en mesure de voir si les dispositions, les schèmes de pensée et d'action, développés dans le travail sont cantonnés aux frontières professionnelles ou s'il y a transfert et porosité avec les autres sous-mondes sociaux. Notons que ce second axe reprend un questionnement central de la sociologie électorale sur les réseaux et les contextes d'influence des opinions. En effet, des textes fondateurs de Lazarsfeld qui insistaient sur le rôle respectif des collègues, amis ou membres de la famille comme personnes de référence aux études quantitatives actuelles sur les réseaux de proches comme variables déterminantes des opinions politiques, se pose à nouveau la question de la place des contacts et échanges en milieu de travail dans les processus de socialisation politique (Mutz, 2006). Evite-t-on de discuter de politique au travail parce que cela est trop risqué pour les bonnes relations avec les collègues ? Une telle affirmation ne se vérifie peut-être pas dans tous les contextes nationaux et dans tous les secteurs professionnels. Sur ce point, notre étude met en évidence que les réseaux de relations sociales d'un individu sont des médiations clé par lesquelles se forgent, se maintiennent ou se transforment ses rapports au politique, de même que les connexions ou cloisonnements entre ses différents cercles de sociabilité. Cette seconde piste est plus souvent mentionnée que détaillée dans les travaux de science politique.

Chaque groupe professionnel développe des formes de réseaux professionnels structurés en fonction des modalités de l'organisation de l'activité et des échanges professionnels. L'approche comparative permettra de montrer que les réseaux jouent des rôles spécifiques à différentes périodes, au moment de la formation, puis au cours de la carrière. Chez les DRH et les agriculteurs, les réseaux professionnels et extraprofessionnels sont étroitement imbriqués, alors que pour les ingénieurs, les réseaux professionnels semblent moins structurer la carrière et le hors travail, et donc les expériences de socialisation secondaire.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

La socialisation politique ne s'arrête pas aux premières années de la vie (socialisation primaire) mais est un processus ouvert et continu qui se poursuit durant la période adulte. Les analyses traditionnelles en science politique ont d'abord traité la politisation comme relevant principalement de la socialisation primaire. Ce modèle dit de la persistance insiste sur la prééminence des apprentissages qui ont lieu avant l'entrée dans l'âge adulte (Filleule, 2012). Il est aujourd'hui amendé pour examiner les continuités ou ruptures en fonction des contextes historiques et des relations interpersonnelles dans lesquels évoluent les individus (Darmon, 2010).

Tester l'hypothèse de l'importance du travail pour la socialisation des individus conduit à revisiter la place de la socialisation secondaire dans la formation des compétences politiques et des opinions. En reconstituant les parcours professionnels des individus avec leurs moments-clé, leurs bifurcations, voire leurs inflexions, nous serons attentifs à l'actualisation ou à la mise en veille de leurs dispositions politiques (Lahire, 2002). Des dispositions politiques (valeurs, manières d'agir, croyances) acquises dès le plus jeune âge peuvent se transformer durant la jeunesse, se convertir en leur contraire (dans un échiquier gauche/ droite) ou se stabiliser au cours de la vie adulte. La mise en couple comme l'appartenance à une profession peuvent développer des attitudes et valeurs en rupture ou en congruence avec la socialisation familiale. Il faut donc comprendre finement les parcours des individus à travers les manières dont ils en rendent compte pour évaluer diachroniquement la place prise par le travail dans la constitution de leurs prises de position au moment où ils sont interrogés.

Dans la suite de l'ouvrage, ces trois axes de questionnement sont développés sur le mode de la monographie. Nous considérons tour à tour les paysans, les ingénieurs et les DRH, ayant préféré respecter l'écologie du milieu d'observation et favoriser l'entrée du lecteur dans la complexité de chaque milieu professionnel plutôt qu'un découpage thématique. Pour chaque groupe professionnel, nous décrivons le monde social de référence, y incluses les perceptions du politique, en les articulant aux enjeux centraux concernant les transformations des activités et l'organisation du groupe et à la diversité des trajectoires personnelles. La structure de chaque chapitre n'est donc pas strictement identique puisqu'elle prend aussi en compte l'importance que les membres de chaque groupe ont accordée à tel ou tel aspect de leur socialisation professionnelle et politique. Le quatrième chapitre présente, lui, une synthèse et une comparaison entre les trois groupes professionnels en explicitant ce que la socialisation politique doit à la mobilité sociale et spatiale des individus. Plus largement, il propose une façon d'appréhender

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

les rapports entre différentes étapes (primaire et secondaire) et types de socialisation (familiale, professionnelle, politique). La conclusion indique sur quels points l'ouvrage établit que le milieu professionnel contribue à la fabrique des prises de positions sociopolitiques et sur quelles dimensions il propose des pistes à consolider.

V Reconstruire les dynamiques de la socialisation au travail et hors travail : options méthodologiques

Pour décrire les relations d'appartenance et d'identification qui se constituent à travers l'exercice d'une activité professionnelle et contextualiser la socialisation politique au travail par rapport à la sociabilité des individus hors travail, une méthodologie combinant plusieurs dimensions a été élaborée : entretiens biographiques, analyses qualitatives des réseaux sociaux et observations ethnographiques. Ce dispositif permet de reconstruire les trajectoires professionnelles et familiales de membres des trois milieux professionnels, en vue de comparer leur environnement professionnel et social respectifs. Il ne vise donc pas prioritairement à analyser en profondeur la teneur des opinions politiques proprement dites, même s'il produit aussi des résultats sur cet aspect.

Des entretiens biographiques semi-directifs ont été menés avec au moins vingt enquêtés dans chaque groupe, d'une durée de deux à quatre heures (pour une description précise des interviewés, notamment la répartition hommes-femmes et l'âge, voir chaque chapitre). Comme la recherche se focalise sur des membres « ordinaires » exerçant une des trois activités professionnelles préalablement définies, l'appartenance à une organisation de défense des intérêts professionnels (syndicats ou organisation représentative) n'était pas un critère de sélection initial puisqu'il aurait découpé une fraction au sein des groupes professionnels considérés. *A contrario*, examiner lesquels parmi nos interviewés s'investissent ou non dans de telles organisations, à quel moment de la carrière, avec quelle implication et dans quelle perspective constitue une interrogation abordée avec eux. La prise de contact s'est faite directement par téléphone, parfois avec l'aide d'un intermédiaire (les responsables des sociétés coopératives locales ou d'un syndicat pour les agriculteurs, les chefs des services pour les ingénieurs) ou en jouant sur les relations d'interconnaissance et les logiques de recommandation (surtout chez les DRH). Les entretiens se sont déroulés sur le lieu de travail, ce dernier ne faisant qu'un avec le domicile pour les agriculteurs, ce qui donnait d'emblée plus facilement accès à un aspect de la vie privée pour les membres de ce groupe. Le caractère « chronophage » du dispositif d'enquête a pu poser quelques problèmes, tout particulièrement chez les DRH qui avaient peut-être moins d'intérêt direct à l'enquête que des agriculteurs inquiets et mobilisés pour leur avenir et des

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

ingénieurs travaillant pour une partie d'entre eux dans une entreprise ayant subi plusieurs rachats[7].

Les entretiens : du vécu professionnel aux univers familiaux et politiques

Les entretiens se sont déroulés autour de plusieurs sections thématiques : la sphère professionnelle, la sphère privée avec ses réseaux de sociabilité, puis les valeurs et les affinités sociopolitiques. La première partie permet de reconstruire les étapes des carrières professionnelles, leurs points communs ou leurs différences au sein d'un même milieu. Nous avons également cherché à reconstruire les expériences professionnelles au niveau de la *praxis* (Lahire, 1998), en explorant les contextes de travail, leurs transformations, ainsi que l'organisation du travail (organisation formelle/informelle ; types de hiérarchie ; formes de coopération) et les pratiques du métier (par exemple : qu'est-ce qui occupe le plus de temps de chaque DRH, ingénieur, agriculteur ; leurs activités et leurs tâches se sont-elles diversifiées ou concentrées ?).

La section dédiée à la sphère privée circonscrit la portée de la socialisation au travail en la confrontant aux principales instances de socialisation hors travail. Au niveau de la famille, nous avons surtout cherché à savoir comment les individus sont restés plus ou moins proches du mode de vie et de penser (notamment le type de métier et les formes de résidence) de la génération antérieure (en l'occurrence surtout les parents mais parfois aussi des oncles, des grands-parents) ; le cas échéant comment les ont-ils transformés, adaptés, ou récusés en restant en contact fréquent ou plus espacé avec le noyau familial proche (Muxel, 1996 : 205–216) ? L'incursion dans la socialisation primaire s'est donc limitée à récolter des informations fondamentales permettant de décrire dans quelle mesure les parcours des enquêtés se caractérisent par des transitions entre des milieux sociaux contrastés et par une mobilité sociale. Concernant les étapes ultérieures de la socialisation hors du milieu professionnel, des informations détaillées ont été récoltées sur la mise en couple (hétéro- ou homogamie) et sur les mobilités géographiques et professionnelles, sur les relations amicales ainsi que sur les activités associatives et de loisirs. L'objectif était de saisir la circulation et le devenir des idées au contact des événements et des rencontres au cours de la socialisation secondaire, sans se limiter a priori à la sphère professionnelle.

---

7 Avec certains interviewés plus disponibles, il a été possible de prolonger l'entretien (deux cas dépassant les 3 heures) ou de négocier une seconde entrevue (dans quatre cas) en vue d'approfondir la première narration et de procéder à la passation complète de la « cible » (cf. *infra*).

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

La section sur les valeurs et les affinités sociopolitiques a été conçue en vue d'accéder à l'« univers de sens » des enquêtés (Demazière, 2007 ; voir aussi Dubar, 2007 ; Demazière et Dubar, 1997), et partant pour tester les liens possibles entre rapports au travail et rapports au politique. D'une part, nous les avons interrogés sur la manière dont ils conçoivent leur « profession » ainsi que sa place dans la société suisse actuelle : est-elle connue et reconnue à sa « juste valeur » ? D'autre part, nous avons voulu comprendre leurs rapports d'adhésion ou de distanciation avec l'univers politique en leur demandant s'ils étaient intéressés, concernés par ce qui s'y passe et si la politique intervenait dans leur travail quotidien. Pour positionner les individus vis-à-vis de l'offre politique actuelle, des questions ont ensuite été posées sur des thèmes d'actualité, en partant de préoccupations spécifiques à chaque milieu (danger des nanoparticules, OGM, crise du lait, etc.) et en élargissant à des enjeux transversaux, principalement la crise financière dont les causes et les effets étaient âprement discutés au moment des entretiens (fin 2009 – début 2010) et, dans une moindre mesure, l'ouverture des frontières aux pays de l'Est.

Le second matériau est issu d'observations ethnographiques visant à mieux comprendre les logiques de socialisation politique à l'œuvre dans les contextes de travail ou hors travail. Elles ont été menées selon une logique d'étude de cas (Passeron et Revel, 2005), au regard des pistes analytiques dégagées par l'analyse des entretiens ou de l'exemplarité de certains enquêtés. En nous rendant sur les lieux de travail ou dans le cadre d'activités annexes (bûcheronnage, conseil municipal, Rotary Club) nous cherchions à mieux comprendre les règles de vie en commun, les formes de coopération ou encore les luttes d'intérêt qui structurent les représentations sociales et politiques de nos enquêtés[8]. Si l'accompagnement sur les lieux de travail et associatif a pu être mené, comme nous l'avions prévu, avec deux ou trois d'entre eux, l'observation des cercles amicaux ou familiaux a été plus difficile. D'une part, certain-e-s enquêté-e-s n'ont pas désiré poursuivre leur collaboration en raison de manque de temps ou d'agenda peu compatible avec le nôtre (par exemple reprise d'une activité politique ou de loisir à la fin de l'enquête). D'autre part, nous n'avons pas insisté dans cette direction, par crainte des refus ou d'outrepasser notre investissement de chercheur.

Cibler les réseaux de relations

Notre recherche postule que les réseaux sociaux jouent un rôle important dans la formation du rapport au politique. Une méthodologie spécifique a

8 Notre démarche s'est notamment inspirée de « l'ethnographie politique » proposée par Daniel Cefaï (2007, 2001), en traitant les représentations comme des « actions situées » dans un contexte particulier.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

été élaborée afin de caractériser les réseaux égocentrés des enquêté-e-s (Eve, 2002 ; Mercklé, 2004) ainsi que l'évolution de leurs réseaux de sociabilité. Nous avons demandé à nos interlocuteurs de placer leurs relations sociales sur un graphique de type « cible » (Hollstein et Straus, 2006 ; Kahn et Antonucci, 1980) qui permet de rendre compte visuellement de la distribution des relations selon les sphères familiales, amicales, professionnelles et civiques, avantage que n'auraient pas offert les sociogrammes (cf. Encadré 1). Dans un premier temps, les interviewés ont rempli librement cette « cible » à partir de la consigne consistant à indiquer les personnes qui comptent pour eux et desquelles ils se sentent proches. Ensuite leur a été demandé de préciser avec qui plus précisément ils abordaient telles ou telles thématiques : problèmes familiaux, soucis au travail, discussions politiques, conseils lors de votations ou d'élections. Les « cibles » étaient ainsi complétées par la passation de générateurs de noms, outil classique en sociologie des réseaux. Des questions complémentaires ont été posées pour évaluer les changements du réseau, sa configuration[9] (interconnaissance, logique de groupe) et la proximité des opinions en son sein. Un tableau a été rempli pour obtenir des informations sur les personnes mentionnées : données sociodémographiques, circonstances initiales de la rencontre, fréquence et contexte des rencontres actuelles.

Cette méthodologie systématique facilite une analyse comparative des réseaux de sociabilité entre les milieux professionnels et entre les individus appartenant à un même milieu. Elle permet de déterminer si les réseaux sont restreints ou vastes, en termes de nombre d'acteurs et d'étendue géographique, s'ils sont faits de liens forts ou de liens faibles. L'attention a aussi porté sur les recoupements possibles entre les réseaux professionnels d'une part et les réseaux amicaux ou familiaux d'autre part : lorsqu'ils sont découplés, est-ce dû à une implication faible de l'interviewé dans le travail ou à sa volonté de maintenir les réseaux séparés vu leur incompatibilité ? Un objectif complémentaire a consisté à examiner si le réseau d'un individu est un lieu d'échanges politiques (certains réseaux n'abordant pas ce genre de question) et s'il rassemble des opinions similaires ou divergentes (pour les débats sur le rôle des réseaux interpersonnels dans les processus d'influence politique, voir Mondak et Mutz, 2006 ; Mutz, 2006 ; Levine, 2005 ; Huckfeld *et al.*, 2004 ; pour des travaux plus anciens, Huckfeld *et al.*, 1993 ; Weatherford, 1982). Caractériser la fermeture ou l'ouverture des cercles de sociabilité d'un interviewé permet en sus de typifier des attitudes de rapprochement avec

9 La structure d'un réseau peut avoir des incidences sur le processus de socialisation. Un réseau caractérisé par une forte interconnaissance implique un contrôle social plus important qu'un réseau dit « opaque » qui permet de présenter plusieurs images de soi dans les différentes parties de son réseau (Bidart, 2008a).

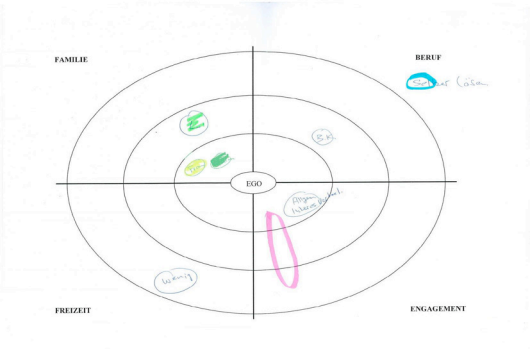
Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

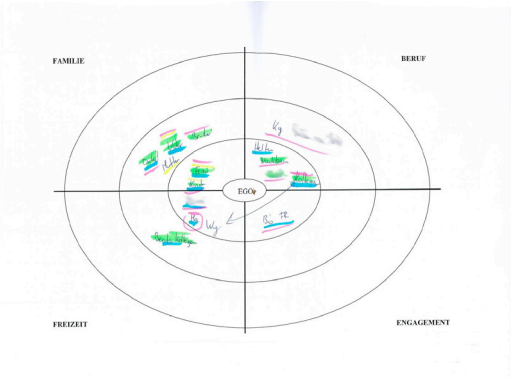
Encadré 1 : Les « cibles »

Une cible est divisée en quatre sphères : famille, profession, amis/loisirs, associations. L'interviewé y place les différentes relations importantes pour lui, en les situant soit clairement dans une sphère particulière soit à leur intersection. Il peut également indiquer au moyen de flèches des déplacements d'une sphère à une autre (par exemple quand un collègue est devenu ami). La cible est également composée de trois cercles concentriques signalant le degré de proximité émotionnelle et affective d'une relation, du très proche au moins proche.

Pour représenter les thèmes abordés avec les différentes personnes, les enquêtés ont surligné les relations selon un code couleur prédéterminé. Pour des questions de lisibilité, les cibles mobilisées dans l'analyse ont été refaites, et le code couleur a été remplacé par des lettres entre parenthèse : (C) : coups de main sur l'exploitation agricole ; (F) : soucis familiaux ou personnels ; (T) : soucis professionnels ; (P) : discussions politiques.

Les deux cibles originales d'agriculteurs ci-dessous permettent d'illustrer le type de résultats obtenus grâce à cet outil. La première est segmentée en fonction des sujets abordés, à l'inverse de la deuxième qui est « multiplexe » : les relations sont mobilisées pour divers types de discussions ou d'échanges.





Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

d'autres catégories ou milieux sociaux ou des attitudes de repli sur un réseau restreint socialement homogène (Mackert, 2004).

En résumé, si nous parlons de dispositif, c'est que les entretiens, les cibles et les observations ont été menés conjointement et ne sont pas dissociables. Il est clair que les cibles ne peuvent qu'être remplies en contexte d'entretiens ne serait-ce que pour commenter les personnes qui y sont inscrites. Elles constituent un support pour parler avec les interviewés de la transformation des réseaux au sein de chaque milieu professionnel, afin de documenter l'accentuation de logiques professionnelles concurrentielles ou individualisantes. Les observations ethnographiques, quant à elles, ouvrent sur des aspects que les entretiens et une analyse purement formelle des réseaux ne peuvent appréhender, tels les manières de pratiquer les activités professionnelles ou les modes de discussion et les contenus échangés au travail. Dans les chapitres, le matériau récolté par observation a parfois été mis en évidence dans des encadrés. En termes plus épistémologiques, le dispositif présente l'avantage d'accroître la validité des résultats et de faciliter le contrôle des éventuels biais méthodologiques grâce à la « triangulation » des données (Olivier De Sardan, 1995).

En contrepartie, il nécessite d'enquêter auprès d'un nombre restreint d'individus si l'on veut être à même de reconstituer aussi bien leurs environnements professionnels avec les transformations qui les caractérisent que d'autres milieux socialisateurs – l'établissement et le traitement des cibles est chronophage. Dans ce sens, même lorsque nous parlons des enquêtés de façon générique, nous ne visons pas à produire une vision généralisante du groupe professionnel concerné. Il s'agit bien de caractériser des situations professionnelles et des modalités de socialisation rencontrées dans le contexte helvétique. Nous pensons toutefois que les résultats peuvent être soumis à discussion par rapport au questionnement plus large qu'ils soulèvent et pour être éprouvés chez d'autres groupes ou dans d'autres contextes professionnels et nationaux.

VI Rapports à l'enquête et situation des trois groupes professionnels

Les relations d'enquête nouées avec les agriculteurs reflètent les transformations traversées par ce groupe professionnel. La relative facilité à trouver des enquêtés prêts à jouer le jeu de l'enquête sociologique peut s'expliquer par leur désir de mieux faire connaître la réalité de leur métier et les difficultés qu'ils vivent depuis la libéralisation du marché :

> *Je trouve c'est important ce que vous faites là. D'ailleurs c'est pour ça qu'on a accepté avec plaisir que vous veniez, pour qu'il y ait quelqu'un qui se rende compte de la réalité.* (A3)

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Autrement dit, l'enquête a été perçue comme un moyen de faire connaître leur situation auprès de catégories de la population avec lesquelles ils ont peu de contacts. Nous avons toutefois essuyé un certain nombre de refus qui renvoient aux difficultés économiques et à la fragilité symbolique affectant ce milieu, à l'image d'un agriculteur demandant à être payé pour participer à l'enquête, car il ne désire plus rien faire gratuitement.

Les agriculteurs ont abordé la relation d'enquête avec de l'assurance, parlant avec aisance aussi bien de leurs activités que de leurs opinions sur divers sujets, y compris politiques. Présenter l'enquête sous l'angle des transformations de l'activité agricole ainsi que la présence des chercheurs sur l'exploitation a sans doute aidé à mettre en confiance les enquêtés, excepté quelques jeunes agriculteurs, en raison de la fragilité de leur statut d'exploitant et de leur inexpérience en matière de représentation professionnelle.

Chez les ingénieurs, c'est sans doute notre intérêt pour le domaine des nanotechnologies (nanochimie) encore jeune et en quête de légitimité qui a suscité un écho favorable, que nous avons prolongé au-delà de l'enquête par l'organisation de rencontres et discussions sur l'innovation technologique et l'éthique. D'autre part, une majorité des ingénieurs rencontrés ont été confrontés à des restructurations ou à des transformations de l'organisation du travail. Ce vécu les interpelle et a constitué une porte d'entrée favorable. Intervieweur et interviewé se sont trouvés en quelques sorte sur un pied d'égalité, chacun se positionnant comme expert de son domaine. Il est significatif que certains ingénieurs aient exprimé leur scepticisme à propos de la valeur scientifique d'une démarche qualitative, doute qui s'est *in fine* dissipé :

> *Je me dis, il y a des choses que j'ai jamais dites vraiment. (…) C'est bien, c'est des enquêtes fouillées.* (I16)

Les contacts noués avec les responsables de la recherche et de l'ingénierie d'une entreprise nous ont permis d'y mener une part importante des observations et des entretiens. Notre présence prolongée a soulevé la question de la confidentialité concernant des dispositifs technologiques innovants, principalement du côté des ingénieurs actifs dans la recherche et moins au niveau des enjeux marketing ou financiers : nous n'avons pas pu assister à certaines réunions dédiées à une nouvelle gamme de produits en cours de développement. Le choix de cette entreprise se justifie par les importantes réorganisations du travail qu'elle a connues, impulsées par l'introduction des nanotechnologies et du management par projet. De plus, la portée de notre matériau n'est pas restreinte à cette entreprise, car nous avons reconstruit les expériences professionnelles antérieures de ses employés et mené des entretiens dans plusieurs entreprises partenaires.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich

Comparativement, les DRH ont été moins directement réceptifs à l'utilité que pouvait présenter notre enquête. Les difficultés d'accès au terrain ont permis de mettre en lumière certaines caractéristiques de ce milieu et de leurs activités (Darmon, 2005). Avec le contenu des entretiens réalisés, on peut faire l'hypothèse d'une certaine méfiance vis-à-vis du « jugement » des sociologues sur une activité récente et peinant à s'imposer dans les orientations stratégiques des entreprises. Autrement dit, il s'agit d'une profession qui se protège et certains enquêtés étaient d'ailleurs sur la retenue lorsqu'il s'agissait d'entrer dans les détails de leurs activités (leurs « recettes secrètes ») ou de leurs relations avec les autres responsables de la direction. Lors de l'analyse, nous avons précisément thématisé cette spécificité. Bien entendu, des contraintes pratiques ont également joué, à l'instar d'un emploi du temps (sur)chargé peu compatible avec le caractère « chronophage » du dispositif d'enquête, mais cela est vrai aussi pour les deux autres milieux étudiés… Un DRH réputé dans le milieu a joué le rôle d'informateur privilégié, nous facilitant grandement l'accès au terrain et à son entreprise. Ce contact a permis de constituer notre population, en jouant principalement sur les relations d'interconnaissance, sans toutefois nous cantonner à un seul et même réseau de professionnels. Une fois introduits dans le milieu, il a été plus aisé de trouver des interlocuteurs prêts à aborder leurs activités professionnelles en détails mais sans que nous puissions nous y ancrer solidement.

Une autre particularité de la relation d'enquête avec les DRH a été la récurrence des discours mettant en avant la réussite personnelle. Si des mobilités sociales ascendantes sont effectivement observables, nous avons été attentifs à distinguer les trajectoires « objectives » des trajectoires « subjectives » (Dubar, 1998), en identifiant les étapes des trajectoires professionnelles et les caractéristiques des positions occupées. Comparativement aux membres des deux autres milieux professionnels, les DRH ont également décrit en termes souvent emphatiques l'importance de leurs réseaux sociaux et professionnels. Cette dimension de leur statut et de leur activité socioprofessionnels a cependant pu être objectivée grâce à la passation des « cibles » égocentrées.

Leseprobe / © 2016, Seismo Verlag AG, Zürich