

Thèse de Doctorat

École doctorale Droit, Économie-gestion, Sociétés et Territoires (ED 501)
Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie (CNU, section 19)

Soutenue le 27 novembre 2014

Par Olivier CRASSET
Au Centre nantais de sociologie (Cens, EA 3260)

La santé des artisans au fil du parcours professionnel

De l'acharnement au travail au souci de soi

Thèse dirigée par Annie DUSSUET

Jury :

Sylvie CÉLÉRIER, Professeure à l'Université de Lille 1 (rapporteure)

Annie COLLOVALD, Professeure à l'Université de Nantes

Annie DUSSUET, Maîtresse de conférences HDR à l'Université de Nantes

Françoise LE BORGNE-UGUEN, Professeure à l'Université de Bretagne Occidentale

Marc PERRENOUD, Maître d'enseignement et de recherche à l'Université de Lausanne

Olivier SCHWARTZ, Professeur à l'Université Paris Descartes (rapporteur)

Remerciements

Au terme de ces années de thèse, je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont accompagné dans ce travail, ainsi que les institutions qui ont rendu cette recherche possible.

Ma première pensée va aux artisans qui m'ont accordé leur confiance, que ce soit en acceptant ma présence à leurs côtés ou en répondant à mes questions.

Je remercie ma directrice de thèse Annie Dussuet qui a suivi la progression de ce travail et a été un guide bienveillant tout au long de ces années. En acceptant de diriger cette première thèse, elle s'est engagée dans une voie qui lui était jusque-là inconnue. Au fil du temps et de l'accumulation des matériaux empiriques, elle a guidé l'analyse des données avec professionnalisme et sans jamais être doctrinaire.

Je suis également reconnaissant à l'ensemble des membres du jury d'avoir accepté de lire et de discuter ce travail.

Je suis largement redevable au RSI pour le soutien matériel qu'il m'a apporté en finançant les trois premières années de cette recherche.

Merci à la Chambre de métiers et de l'artisanat des Côtes d'Armor pour m'avoir permis d'assister aux formations qu'elle dispense à destination des artisans.

Merci à Mr Doffémont de l'Institut de Maréchalerie des Compagnons du Devoir du Tour de France.

Merci à Philippe Abjean et à l'association de la Vallée des Saints de m'avoir permis de participer au symposium de sculpture qu'elle organise.

Cette thèse a vu le jour grâce à mon intégration au sein du Centre Nantais de Sociologie. La vie intellectuelle et les nombreux échanges qui ont cours au sein de cette institution ont largement contribué à faire progresser les réflexions développées dans ce travail. Je suis particulièrement reconnaissant à Charles Suaud, Annie Collovald, Jean-Noël Retière, Gildas Loirand et à Caroline Mazaud pour les échanges que nous avons eus au cours du séminaire des « chantiers du Cens » ou à d'autres occasions. Merci à Anne-Chantal Hardy du laboratoire Droit et Changement Social de l'Université de Nantes pour les conseils prodigués à l'occasion des réunions du comité de suivi de thèse. Merci à Laurence Tual-Micheli pour son aide dans la conversion des fichiers informatiques de SIP. Merci à Johanne Palomba pour son travail efficace et sa bonne humeur contagieuse.

Je remercie les organisateurs de colloques et d'autres événements scientifiques qui m'ont autorisé à présenter ma recherche à l'occasion des rencontres qu'ils ont organisées, ainsi que les relecteurs anonymes des articles que j'ai proposés et qui, par leur critiques avisées, ont fait progresser ce travail.

Mes collègues doctorants ont été d'une aide précieuse en acceptant de relire mes écrits. Merci à eux pour ces années où nous avons échangé des idées et partagé les hauts et les bas. Je remercie particulièrement Gabrielle Lecomte-Ménahès, Marie Szarlej, Virginie Grandhomme, Camille Trémeau, François Potier et Florian Pedrot.

Merci aussi à mes relecteurs non-sociologues, France Crasset, Anne-Claude Quéreau-Lejean, Marylin Lair et Emmanuel Surun.

Je remercie l'UFR de sociologie de l'Université de Nantes au sein de laquelle je me suis formé avec bonheur au métier d'enseignant au cours de ma thèse.

Une mention spéciale pour Hélène Joncheray, de l'Université Paris Descartes, pour ses encouragements, ses conseils et ses relectures.


A Nolwenn et Ludo pour leur support logistique et amical.

A Elsa, Achille, Anatole, Pip et Mim pour leur soutien à toute épreuve.

A Jean-Maurice pour sa sérénité sans faille.

Olivier CRASSET

 : olivier.crasset@univ-nantes.fr

 : 06 72 94 39 98

 : 2, Roudougwin Izellan, 22540 Pédernec

Table des matières

<u>INTRODUCTION :</u>	13
<u>ALLER ET RETOUR ENTRE FORGE ET SOCIOLOGIE</u>	13
Une première approche de la santé des indépendants.....	19
État des lieux de la recherche.....	23
1. Faiblesse des sources.....	23
Les études quantitatives : des données rares, mais en voie d'amélioration.....	23
études qualitatives en sociologie : quelques éléments de réflexion dispersés.....	27
2. Construction d'un problème de santé publique.....	31
La recherche en sciences de gestion : défendre les chefs d'entreprise.....	31
Les organisations professionnelles : une approche par secteur et par métier.....	33
Le RSI : l'équilibre du régime social.....	33
<u>PREMIERE PARTIE :</u>	35
<u>LA SANTE DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS : UNE QUESTION EMERGENTE</u>	35
Chapitre 1. Le travail indépendant, miroir du salariat.....	36
1. Place des indépendants dans la société salariale.....	36
2. La société salariale fragilisée.....	39
3. L'indépendance comme « révélateur des mutations du travail ».....	40
Chapitre 2. L'artisanat, un groupe à la définition changeante.....	42
1. Stratification sociale interne et définition du groupe.....	42
2. Élargissement des frontières du groupe par le haut.....	45
3. Unification de l'artisanat autour de l'UPA.....	47
4. Persistance de l'auto-emploi.....	50
Conclusion.....	51
Chapitre 3. Vers une définition opératoire de l'artisanat.....	54
1. Critère du travail indépendant.....	55
2. Critère de l'exercice d'un métier manuel à titre principal.....	56
3. Critère de la propriété des moyens de production.....	57
4. L'artisanat défini comme un mode de production.....	58
Chapitre 4. Problématique.....	60
1. Le concept de capital corporel.....	60
2. L'artisan, un travailleur manuel.....	62
3. La constitution du capital corporel.....	64
4. Usure du corps, érosion du capital corporel.....	65
5. Quelles stratégies de conversion du capital corporel chez les artisans?.....	67
<u>DEUXIEME PARTIE :</u>	71
<u>METHODE, ECHANTILLON ET MATERIAUX DE L'ENQUETE</u>	71
Chapitre 5. Une sociologie indigène.....	73
1. Immersion et assimilation.....	73
2. Atouts de la sociologie indigène : ce que je n'aurais pas vu-pas su si je n'étais pas indigène.....	75
Temporalité de l'enquête.....	75
Valeur heuristique des souvenirs personnels antérieurs à l'enquête.....	75
Observation dans la durée, familiarité.....	77
Moindre perturbation induite par l'enquêteur, jeu sur la distance avec les enquêtés.....	79
Le corps comme outil de mesure, l'interprétation des signes du corps.....	82
3. « Habiter sa place au bénéfice de l'analyse ».....	84

Chapitre 6. Echantillon d'enquête.....	85
1. Territoire : le nord-Bretagne.....	86
Données économiques.....	86
Deux contextes socio-économiques : la côte et l'intérieur des terres.....	88
2. L'artisanat en Côtes d'Armor.....	93
3. Echantillon de l'enquête : hommes de métier et artisans créateurs.....	95
Les hommes de métier du bâtiment.....	97
Les hommes de métier de l'artisanat rural.....	100
Les artisans créateurs.....	103
4. Un échantillon construit à partir du capital culturel.....	110
Chapitre 7. Matériaux de l'enquête.....	112
1. Matériaux formalisés.....	112
Les entretiens semi-directifs.....	112
Les observations participantes.....	120
Dans le secteur du bâtiment.....	120
Auprès de maréchaux-ferrants.....	121
Auprès d'artisans créateurs.....	122
Un matériau manqué : une enquête par questionnaire.....	126
2. Matériaux non-formalisés.....	126
TROISIEME PARTIE :	128
LA SANTE DE L'ARTISAN AU FIL DU PARCOURS PROFESSIONNEL.....	128
Chapitre 8. Hypothèse de l'effet travailleur sain.....	130
1. Paradoxe de la bonne santé.....	130
Des conditions de travail comparables à celles des salariés	130
... mais une meilleure santé déclarée.....	131
2. Deux hypothèses concernant la santé et les conditions de travail testées avec SIP 2006.....	133
Première hypothèse.....	135
Seconde hypothèse	138
Une meilleure santé déclarée qui reste à expliquer.....	142
3. Examen de l'hypothèse de la sélection par la santé, le cas des maréchaux-ferrants. ..	145
L'effet travailleur sain ou healthy worker effect (HWE).....	145
La santé au travail des maréchaux-ferrants : données mobilisées, état des lieux.....	147
L'apprentissage du métier et le début de la carrière.....	155
L'apprentissage des risques du métier.....	158
Le milieu de la carrière.....	160
La reconversion.....	170
Chapitre 9. L'apprentissage du métier et le début de carrière.....	175
1. La constitution du capital corporel.....	175
Théorie générale de l'incorporation.....	175
L'incorporation chez les hommes de métier.....	179
L'incorporation chez les créateurs.....	179
La pénibilité chez les créateurs.....	181
2. L'accès à l'indépendance.....	186
La reproduction du groupe des hommes de métier.....	186
La reproduction du groupe des hommes de métier selon B. Zarca.....	187
L'indépendance par cooptation.....	188
Travailler pour soi ou être patron ?.....	194
Le projet professionnel des artisans créateurs : un mode de vie épanouissant ...	199

Une alternative au salariat.....	199
Travailler à domicile.....	201
La « qualité de vie » comme rétribution.....	202
Une prédisposition à l'ascétisme.....	203
Chapitre 10. Le rapport biológico-économique de l'artisan avec son entreprise.....	207
1. Un lien réciproque entre la santé de l'artisan et celle de son entreprise.....	207
La protection sociale.....	212
Équilibre financier et arrêt de travail.....	214
2. Investissement du capital corporel dans l'entreprise.....	217
Des horaires de travail très chargés	218
Un surcroît d'engagement physique lié au manque d'outils.....	218
L'exposition aux risques professionnels peu prise en compte.....	221
Les arrêts de travail.....	222
Dimension genrée du travail artisanal.....	224
Appréciation subjective.....	226
3. La contrepartie : l'intégration dans un réseau d'artisans.....	229
Du travail subi au travail choisi.....	229
L'entrée dans des réseaux.....	231
Travail choisi et travail subi chez les hommes de métier.....	234
Travail choisi et travail subi chez les artisans créateurs.....	243
Conclusion.....	245
4. La sous-traitance comme pis-aller.....	247
Une entreprise en difficulté économique.....	247
La sous-traitance contrainte.....	249
Déroulement de la semaine de travail.....	250
Une insertion rapide dans le collectif de travail.....	250
Un travail de piètre qualité réalisé dans de mauvaises conditions.....	252
Les conséquences des difficultés économiques sur les conditions de travail.....	255
5. Embaucher, une solution pour économiser ses forces ?.....	258
L'économie de la pénibilité chez les petits employeurs.....	259
Une solution qui arrange tout le monde : l'externalisation.....	262
L'égalitarisme comme référence.....	263
La place du patron.....	264
Une plus forte exposition aux risques physiques.....	267
La pénibilité psychologique mal tolérée.....	268
Le rôle ambivalent du Code du travail.....	270
Les effets positifs du statut d'employeur.....	273
6. La vigilance comme mode de prévention des accidents.....	279
Marchandisation de la sécurité.....	280
Le travail « à l'égyptienne ».....	282
La vigilance comme forme de sécurité.....	284
Logique artisanale vs logique industrielle.....	286
Présence de règles de sécurité intériorisées.....	289
Chapitre 11. Inversion du rapport entre santé et entreprise.....	291
1. Vers une remise en question de l'acharnement au travail.....	291
2. L'effet de l'âge sur la prévention des risques professionnels.....	298
Les savoir-faire de prudence.....	299
Travailler à la Vallée des Saints.....	303

Entrée sur le terrain.....	303
Description du travail.....	303
La mise en scène d'une performance physique.....	304
Les vibrations et leurs effets sur la santé.....	307
La circulation des savoir-faire de prudence.....	308
Un rapport au corps en termes d'équilibre.....	313
Une régulation collective de la sécurité.....	315
3. Quand la maladie s'installe.....	317
Comment ne rien changer à ses habitudes malgré la maladie ?.....	318
Des fins de carrière en pointillés.....	325
Sorties brutales.....	327
4. La fin de carrière.....	330
Un cas d'évolution favorable des conditions de travail.....	331
5. Les capitaux constitués au fil de la carrière.....	337
Capital économique.....	337
Capital culturel et spécifique.....	340
Capital social.....	342
6. Organiser et modifier son travail.....	344
Ralentir le rythme.....	345
Licencier les salariés.....	345
Constituer un capital économique.....	348
Chapitre 12. La retraite active.....	350
Les bénéficiaires du travail.....	352
CONCLUSION GENERALE.....	356
L'artisanat comme champ.....	358
Le poids du statut.....	358
Les trois stades du parcours professionnel.....	359
Explication du paradoxe statistique.....	362
Les stratégies de conversion du capital corporel.....	364
Prolongements possibles.....	366
Un collectif informel mais efficace.....	368
Les trois situations fondamentales de travail.....	369
Liste des cartes, tableaux, encadrés et photos.....	395
Inventaire des sigles et acronymes.....	397
Annexes.....	400
Annexe 1. Guide d'entretien.....	400
Annexe 2 : Analyse secondaire de l'enquête SIP 2006.....	404
INTRODUCTION :	13
ALLER ET RETOUR ENTRE FORGE ET SOCIOLOGIE.....	13
Une première approche de la santé des indépendants.....	19
État des lieux de la recherche.....	23
1. Faiblesse des sources.....	23
Les études quantitatives : des données rares, mais en voie d'amélioration.....	23
études qualitatives en sociologie : quelques éléments de réflexion dispersés.....	27
2. Construction d'un problème de santé publique.....	31
La recherche en sciences de gestion : défendre les chefs d'entreprise.....	31
Les organisations professionnelles : une approche par secteur et par métier.....	33
Le RSI : l'équilibre du régime social.....	33

<u>PREMIERE PARTIE :</u>	<u>35</u>
<u>LA SANTE DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS : UNE QUESTION EMERGENTE.....</u>	<u>35</u>
<u>Chapitre 1. Le travail indépendant, miroir du salariat.....</u>	<u>36</u>
<u>1. Place des indépendants dans la société salariale.....</u>	<u>36</u>
<u>2. La société salariale fragilisée.....</u>	<u>39</u>
<u>3. L'indépendance comme « révélateur des mutations du travail ».....</u>	<u>40</u>
<u>Chapitre 2. L'artisanat, un groupe à la définition changeante.....</u>	<u>42</u>
<u>1. Stratification sociale interne et définition du groupe.....</u>	<u>42</u>
<u>2. Élargissement des frontières du groupe par le haut.....</u>	<u>45</u>
<u>3. Unification de l'artisanat autour de l'UPA.....</u>	<u>47</u>
<u>4. Persistance de l'auto-emploi.....</u>	<u>50</u>
<u>Conclusion.....</u>	<u>51</u>
<u>Chapitre 3. Vers une définition opératoire de l'artisanat.....</u>	<u>54</u>
<u>1. Critère du travail indépendant.....</u>	<u>55</u>
<u>2. Critère de l'exercice d'un métier manuel à titre principal.....</u>	<u>56</u>
<u>3. Critère de la propriété des moyens de production.....</u>	<u>57</u>
<u>4. L'artisanat défini comme un mode de production.....</u>	<u>58</u>
<u>Chapitre 4. Problématique.....</u>	<u>60</u>
<u>1. Le concept de capital corporel.....</u>	<u>60</u>
<u>2. L'artisan, un travailleur manuel.....</u>	<u>62</u>
<u>3. La constitution du capital corporel.....</u>	<u>64</u>
<u>4. Usure du corps, érosion du capital corporel.....</u>	<u>65</u>
<u>5. Quelles stratégies de conversion du capital corporel chez les artisans?.....</u>	<u>67</u>
<u>DEUXIEME PARTIE :</u>	<u>71</u>
<u>METHODE, ECHANTILLON ET MATERIAUX DE L'ENQUETE.....</u>	<u>71</u>
<u>Chapitre 5. Une sociologie indigène.....</u>	<u>73</u>
<u>1. Immersion et assimilation.....</u>	<u>73</u>
<u>2. Atouts de la sociologie indigène : ce que je n'aurais pas vu-pas su si je n'étais pas indigène</u>	<u>75</u>
<u>Temporalité de l'enquête.....</u>	<u>75</u>
<u>Valeur heuristique des souvenirs personnels antérieurs à l'enquête.....</u>	<u>75</u>
<u>Observation dans la durée, familiarité.....</u>	<u>77</u>
<u>Moindre perturbation induite par l'enquêteur, jeu sur la distance avec les enquêtés.....</u>	<u>79</u>
<u>Le corps comme outil de mesure, l'interprétation des signes du corps.....</u>	<u>82</u>
<u>3. « Habiter sa place au bénéfice de l'analyse ».....</u>	<u>84</u>
<u>Chapitre 6. Echantillon d'enquête.....</u>	<u>85</u>
<u>1. Territoire : le nord-Bretagne.....</u>	<u>86</u>
<u>Données économiques.....</u>	<u>86</u>
<u>Deux contextes socio-économiques : la côte et l'intérieur des terres.....</u>	<u>88</u>
<u>2. L'artisanat en Côtes d'Armor.....</u>	<u>93</u>
<u>3. Echantillon de l'enquête : hommes de métier et artisans créateurs.....</u>	<u>95</u>
<u>Les hommes de métier du bâtiment.....</u>	<u>97</u>
<u>Les hommes de métier de l'artisanat rural.....</u>	<u>100</u>
<u>Les artisans créateurs.....</u>	<u>103</u>
<u>4. Un échantillon construit à partir du capital culturel.....</u>	<u>110</u>
<u>Chapitre 7. Matériaux de l'enquête.....</u>	<u>112</u>
<u>1. Matériaux formalisés.....</u>	<u>112</u>
<u>Les entretiens semi-directifs.....</u>	<u>112</u>

Les observations participantes.....	120
Dans le secteur du bâtiment.....	120
Auprès de maréchaux-ferrants.....	121
Auprès d'artisans créateurs.....	122
Un matériau manqué : une enquête par questionnaire.....	126
2. Matériaux non-formalisés.....	126
TROISIEME PARTIE :	128
LA SANTE DE L'ARTISAN AU FIL DU PARCOURS PROFESSIONNEL.....	128
Chapitre 8. Hypothèse de l'effet travailleur sain.....	130
1. Paradoxe de la bonne santé.....	130
Des conditions de travail comparables à celles des salariés	130
... mais une meilleure santé déclarée.....	131
2. Deux hypothèses concernant la santé et les conditions de travail testées avec SIP 2006133	
Première hypothèse.....	135
Seconde hypothèse	138
Une meilleure santé déclarée qui reste à expliquer.....	142
3. Examen de l'hypothèse de la sélection par la santé, le cas des maréchaux-ferrants..	145
L'effet travailleur sain ou healthy worker effect (HWE).....	145
La santé au travail des maréchaux-ferrants : données mobilisées, état des lieux.	147
L'apprentissage du métier et le début de la carrière.....	155
L'apprentissage des risques du métier.....	158
Le milieu de la carrière.....	160
La reconversion.....	170
Chapitre 9. L'apprentissage du métier et le début de carrière.....	175
1. La constitution du capital corporel.....	175
Théorie générale de l'incorporation.....	175
L'incorporation chez les hommes de métier.....	179
L'incorporation chez les créateurs.....	179
La pénibilité chez les créateurs.....	181
2. L'accès à l'indépendance.....	186
La reproduction du groupe des hommes de métier.....	186
La reproduction du groupe des hommes de métier selon B. Zarca.....	187
L'indépendance par cooptation.....	188
Travailler pour soi ou être patron ?.....	194
Le projet professionnel des artisans créateurs : un mode de vie épanouissant ...	199
Une alternative au salariat.....	199
Travailler à domicile.....	201
La « qualité de vie » comme rétribution.....	202
Une prédisposition à l'ascétisme.....	203
Chapitre 10. Le rapport biogico-économique de l'artisan avec son entreprise.....	207
1. Un lien réciproque entre la santé de l'artisan et celle de son entreprise.....	207
La protection sociale.....	212
Équilibre financier et arrêt de travail.....	214
2. Investissement du capital corporel dans l'entreprise.....	217
Des horaires de travail très chargés	218
Un surcroît d'engagement physique lié au manque d'outils.....	218
L'exposition aux risques professionnels peu prise en compte.....	221
Les arrêts de travail.....	222

Dimension genrée du travail artisanal.....	224
Appréciation subjective.....	226
3. La contrepartie : l'intégration dans un réseau d'artisans.....	229
Du travail subi au travail choisi.....	229
L'entrée dans des réseaux.....	231
Travail choisi et travail subi chez les hommes de métier.....	234
Travail choisi et travail subi chez les artisans créateurs.....	243
Conclusion.....	245
4. La sous-traitance comme pis-aller.....	247
Une entreprise en difficulté économique.....	247
La sous-traitance contrainte.....	249
Déroulement de la semaine de travail.....	250
Une insertion rapide dans le collectif de travail.....	250
Un travail de piètre qualité réalisé dans de mauvaises conditions.....	252
Les conséquences des difficultés économiques sur les conditions de travail.....	255
5. Embaucher, une solution pour économiser ses forces ?.....	258
L'économie de la pénibilité chez les petits employeurs.....	259
Une solution qui arrange tout le monde : l'externalisation.....	262
L'égalitarisme comme référence.....	263
La place du patron.....	264
Une plus forte exposition aux risques physiques.....	267
La pénibilité psychologique mal tolérée.....	268
Le rôle ambivalent du Code du travail.....	270
Les effets positifs du statut d'employeur.....	273
6. La vigilance comme mode de prévention des accidents.....	279
Marchandisation de la sécurité.....	280
Le travail « à l'égyptienne ».....	282
La vigilance comme forme de sécurité.....	284
Logique artisanale vs logique industrielle.....	286
Présence de règles de sécurité intériorisées.....	289
Chapitre 11. Inversion du rapport entre santé et entreprise.....	291
1. Vers une remise en question de l'acharnement au travail.....	291
2. L'effet de l'âge sur la prévention des risques professionnels.....	298
Les savoir-faire de prudence.....	299
Travailler à la Vallée des Saints.....	303
Entrée sur le terrain.....	303
Description du travail.....	303
La mise en scène d'une performance physique.....	304
Les vibrations et leurs effets sur la santé.....	307
La circulation des savoir-faire de prudence.....	308
Un rapport au corps en termes d'équilibre.....	313
Une régulation collective de la sécurité.....	315
3. Quand la maladie s'installe.....	317
Comment ne rien changer à ses habitudes malgré la maladie ?.....	318
Des fins de carrière en pointillés.....	325
Sorties brutales.....	327
4. La fin de carrière.....	330
Un cas d'évolution favorable des conditions de travail.....	331

5. Les capitaux constitués au fil de la carrière.....	337
Capital économique.....	337
Capital culturel et spécifique.....	340
Capital social.....	342
6. Organiser et modifier son travail.....	344
Ralentir le rythme.....	345
Licencier les salariés.....	345
Constituer un capital économique.....	348
Chapitre 12. La retraite active.....	350
Les bénéfiques du travail.....	352
CONCLUSION GENERALE.....	356
L'artisanat comme champ.....	358
Le poids du statut.....	358
Les trois stades du parcours professionnel.....	359
Explication du paradoxe statistique.....	362
Les stratégies de conversion du capital corporel.....	364
Prolongements possibles.....	366
Un collectif informel mais efficace.....	368
Les trois situations fondamentales de travail.....	369
Liste des cartes, tableaux, encadrés et photos.....	395
Inventaire des sigles et acronymes.....	397
Annexes.....	400
Annexe 1. Guide d'entretien.....	400
Annexe 2 : Analyse secondaire de l'enquête SIP 2006.....	404

INTRODUCTION :

ALLER ET RETOUR ENTRE FORGE ET SOCIOLOGIE

« À mesure que le marchand vend ses souliers, il renouvelle son stock. Mais il n'y a pas moyen de renouveler le stock de force musculaire du travailleur. Plus il en vend, moins il lui en reste. C'est sa seule marchandise, et chaque jour son stock diminue. A la fin, s'il n'est pas mort auparavant, il n'a plus rien à vendre et il plie boutique. C'est un failli du muscle, il ne lui reste plus qu'à descendre dans la cave de la société pour y mourir misérablement.

J'ai appris, ensuite, que le cerveau était également une marchandise. Lui aussi est différent du muscle. Un marchand de cerveau est encore dans sa prime jeunesse quand il n'a que cinquante ou soixante ans, et ses salaires atteignent des taux plus élevés que jamais. Mais un travailleur est épuisé ou rompu à quarante-cinq ou cinquante ans. (...) Si bien que j'ai décidé de ne plus vendre de muscle et de devenir marchand de cerveau. »

Jack London, « Ce que la vie signifie pour moi »,
Révolution, Paris, Phébus libretto 2008, p.220-221.

Depuis quelques années, les questions de santé au travail retiennent l'attention des chercheurs en sociologie. D'autre part, l'amélioration de la santé au travail est une intention affichée par les pouvoirs publics. Mais les recherches et les avancées en la matière envisagent presque toujours le travail sous sa forme salariée qui reste majoritaire dans notre société. Par ailleurs, le recours au travail indépendant est encouragé dans le cadre des politiques de réduction du chômage. Or, on sait peu de choses sur les indépendants du point de vue de la santé au travail car peu de données sont disponibles. La connaissance des liens entre santé et travail chez les indépendants s'appuie sur des données quantitatives qui se révèlent parfois contradictoires ou insuffisantes. Elles doivent être nécessairement complétées par une démarche qualitative qui observe le travail tel qu'il se déroule concrètement. Par exemple, une étude statistique a pu mettre en évidence que les artisans sont une catégorie socioprofessionnelle où le tabagisme est très répandu (ALIAGA, 2001), mais seule une approche qualitative peut observer qu'ils roulent leurs cigarettes avec les mains salies par de la colle ou du ciment, comme autrefois les plombiers déjeunaient avec le couteau qui leur servait à découper le plomb.

C'est pour ce genre de raison que Didier Fassin invite à associer les études épidémiologiques et ethnographiques dans les recherches qui portent sur la santé.

« La construction du champ des inégalités sociales de santé autour des seules enquêtes quantitatives manque de ce qui ne se mesure pas ou se mesure mal. On peut identifier les facteurs de risque et calculer des risques relatifs, mais on ne peut pas saisir la manière dont on passe du social au biologique. La séparation entre les travaux épidémiologiques, que l'on considère comme les seuls légitimes pour appréhender les inégalités sociales de santé, et les travaux ethnographiques qui ne s'intéressent pas aux inégalités sociales, a fortiori de santé, permet de décrire et même d'associer statistiquement (ce qu'on appelle expliquer en épidémiologie) mais non de comprendre et d'apprécier qualitativement (ce qu'on appelle expliquer en sociologie). » (Fassin, 2008 : 25).

Cet apport qualitatif est particulièrement attendu lorsque les données statistiques posent des problèmes d'interprétation, comme c'est le cas pour la santé des travailleurs indépendants. La présente thèse cherche à répondre à cette attente en proposant, entre autres choses, une « ethnographie indigène » de l'artisanat. Celle-ci doit être entendue comme une démarche d'enquête pratiquée par un sociologue qui étudie un milieu social auquel il appartient dès avant le début de l'enquête, et cela en utilisant une méthode rigoureuse et des outils d'objectivation propres à la démarche scientifique.

Ma position particulière d'indigène influence considérablement le regard que je porte sur l'artisanat et il convient de donner un aperçu de mon parcours personnel en guise d'introduction, ceci afin d'expliquer comment j'ai été amené à enquêter sur mon propre groupe professionnel et à investiguer un terrain d'enquête situé autour de mon domicile.

A la fin de ma formation initiale en sociologie à l'Université Libre de Bruxelles, j'ai réalisé en 1995 un mémoire de Master 1 sur l'artisanat traditionnel (Crasset, 1995), à la suite duquel je me suis senti attiré vers le métier de ferronnier d'art que je pratiquais jusque-là à titre de loisir. J'ai pris la décision de passer de l'autre côté du miroir et j'ai rejoint la population de mes enquêtés en devenant moi-même un artisan. J'ai d'abord exercé le métier en tant qu'ouvrier, puis je me suis installé comme artisan aux alentours de Guingamp (Côtes d'Armor) en aménageant un atelier à mon domicile.

En 2010, soit 15 ans après la fin de ma formation initiale, j'ai repris les études en Master 2 à l'Université de Nantes en me consacrant à l'étude de la forge contemporaine (Crasset, 2010 ; Crasset, 2013), puis j'ai répondu à un appel à projets émanant du Régime Social des Indépendants (RSI) sur la santé des travailleurs indépendants, ce qui est devenu mon sujet de thèse. Cet aller et retour entre la sociologie et l'artisanat fonde le rapport un peu particulier que j'entretiens avec mon terrain d'enquête. Il s'appuie sur un parcours où l'artisanat et la sociologie alternent, avec des périodes où les deux activités sont pratiquées en même temps.

Dans un premier temps, mes connaissances en sociologie ont influencé la construction de mon habitus d'artisan. Ma carrière de ferronnier aurait sans doute été différente si je n'avais pas d'abord rédigé ce mémoire consacré à l'artisanat traditionnel. Même si mon entrée dans l'artisanat était vécue sur le mode de la vocation, je conservais les connaissances acquises au cours de mon enquête et liées à ma formation. Il y a eu le maintien d'une certaine « *distance au rôle* » (Weber, 2011 : 311) liée à l'intériorisation du regard sociologique qui était devenu une manière « naturelle » de percevoir le monde de l'artisanat (voir encadré 1).

Encadré 1 : Influence de la sociologie sur mon intégration dans l'artisanat

Ma formation initiale en sociologie a orienté le regard que j'ai porté sur l'artisanat lorsque j'y ai fait mes premiers pas en tant qu'ouvrier forgeron dans une entreprise de ferronnerie d'art bruxelloise de haut de gamme. Ce premier emploi m'avait d'ailleurs été proposé par l'un des répondants à mon enquête de Master 1 consacrée aux « artisans traditionnels ».

L'atelier occupait le gérant, un travailleur indépendant et quatre ouvriers, soit trois Marocains et moi. Le gérant et l'indépendant déjeunaient habituellement ensemble dans le bureau alors que les ouvriers s'installaient dans le vestiaire. Lors de mon premier jour de travail, le gérant me proposa de déjeuner avec lui dans le bureau si je le souhaitais. Je devais donc trancher sur le fait de savoir si je déjeunerais quotidiennement dans le vestiaire ou dans le bureau, et cette décision dépendait de mes préférences individuelles. Or, il m'apparut que cette décision impliquait tout le collectif si on l'analysait en termes sociologiques : choisir le vestiaire, c'était scinder le groupe selon le critère indépendants vs salariés, et choisir le bureau revenait à diviser le groupe sur un mode ethnique Marocains – Belges. Le second choix avait apparemment la préférence de la direction mais, à titre personnel, je le réprouvais. J'optai pour le vestiaire et, pendant un an, je passai de bons moments avec les autres ouvriers en compagnie desquels j'appris quelques mots d'arabe qui nous servaient à communiquer sans être compris du gérant. Au-delà de son aspect anecdotique, cet épisode montre que ma perception de la réalité a été durablement affectée par la pensée sociologique, et que celle-ci était une aide pour me situer dans un environnement que je découvrais.

Réciproquement, mon travail de thèse est influencé par la pratique du métier de ferronnier que j'ai exercé pendant des années sans avoir au départ l'idée d'en faire un jour l'analyse sociologique. Lorsque j'ai pris une seconde fois pour objet d'étude l'artisanat, il était devenu le milieu social auquel je m'identifiais pleinement. La sociologie m'était moins familière, faute de pratique. J'étais devenu un indigène sans recul sur mes propres comportements, notamment en matière de santé et de conditions de travail qui étaient désormais mon objet d'étude. Ce passage de l'autre côté du miroir qui m'a amené à rejoindre mes enquêtés invite à se poser la question de l'attrance que peut exercer

le terrain et qui peut déboucher sur une identification au groupe étudié, comme l'a momentanément éprouvée Loïc Wacquant (2000 : 7-8) ou telle que l'a décrite de manière romancée Jack London dans une nouvelle où un paisible sociologue se mue en syndicaliste exubérant (London, 1909). Cette tentation est d'autant plus forte que la population étudiée fait l'objet d'un jugement favorable de la part du sociologue. Parce que la sociologie donne accès à la subjectivité des acteurs étudiés, elle permet de ressentir au plus près ce qu'ils vivent et de voir comment ils résolvent parfois beaucoup mieux que l'enquêteur les problèmes auxquels la vie les confronte. Ainsi, l'observation des autres peut nous renvoyer à nos propres défaillances et susciter l'envie d'être quelqu'un d'autre, fût-ce par intermittence.

En 2010, soit au bout de sept ans de travail indépendant, j'ai souhaité changer d'activité. Ma décision de quitter le statut d'artisan était au départ liée à un sentiment diffus de lassitude physique et psychologique, à l'impression que je ne pouvais pas continuer plus longtemps à travailler comme je le faisais, sans toutefois y trouver d'explication claire. Tout en acquérant des connaissances sur la sociologie de la santé, je me suis mis à penser que les douleurs habituelles du travail que je ressentais (maux de dos, d'épaules et de genoux) étaient des signes d'usure de mon corps que j'avais jusque-là dénié, et que c'étaient des raisons de santé qui avaient dicté ma décision d'interrompre mon activité artisanale. Dans un premier temps, j'ai pensé être victime d'une illusion biographique (Bourdieu, 1986). N'étais-je pas en train de mettre l'échec de mon entreprise sur le compte d'une défaillance de santé qui ferait de moi un porte-parole des exclus de l'artisanat et dont la légitimité reposerait sur les stigmates du travail ? Après avoir changé de rythme de travail et de régime social, j'ai entamé une série d'exams médicaux qui ont révélé des troubles musculo-squelettiques à l'épaule droite liés aux mouvements répétitifs et aux vibrations, pathologie courante dans mon métier¹. En un sens, ce diagnostic médical me rassure en objectivant mon parcours, même si, hélas, il met aussi un terme à ma carrière de forgeron. Pourtant, le fait d'avoir objectivé ma situation de « travailleur usé » n'efface pas l'illusion biographique. En effet, suite à ce diagnostic, j'ai remarqué que j'attribuais abusivement à l'usure professionnelle des douleurs dont l'origine était tout autre. Ainsi, dès que l'on baisse la garde, l'illusion biographique réapparaît. Pour le sociologue, le travail sur soi ne doit pas s'interrompre, il faut en permanence se méfier de soi-même.

Présenter les résultats d'une enquête indigène implique une démarche un peu schizophrène. Il s'agit

1

Ces troubles sont mentionnés au tableau 69 des maladies professionnelles du Régime Général.

d'objectiver sa subjectivité, c'est-à-dire de montrer en quoi le point de vue indigène est situé socialement, tout en faisant partager au lecteur l'expérience intérieure qui y est associée. L'écriture doit emprunter ces deux chemins parallèles sans qu'il y ait de confusion possible entre les deux genres. J'espère avoir réussi à faire la part des choses entre ces deux postures.

Une première approche de la santé des indépendants

Lorsque le travail indépendant est étudié dans les sciences sociales, c'est rarement pour lui-même mais plutôt parce qu'il est perçu comme un « révélateur des mutations du travail » (D'Amours, 2006). Ainsi, on l'a souvent approché aux marges en observant les effets négatifs de la sous-traitance sur le marché de l'emploi (Durand, 2004), la « fausse indépendance » comme une forme de salariat déguisé (Desmarez, 2001) ou en décrivant l'accès à l'indépendance comme un processus de prolétarianisation des classes populaires défavorisées (Abdelnour, 2012). Ces points de vue sont légitimes mais ils reflètent surtout les rapports que le travail indépendant entretient avec une société salariale fragilisée (Castel, 2009).

Or, le travail indépendant se prête mal à une analyse qui emploie les outils conceptuels forgés avant tout pour analyser le salariat. Par exemple, jusqu'aux années 2000, les quelques données fournies sur la santé des indépendants, comme celles de l'enquête *Conditions de travail*² qui inclut des indépendants dès 1991, sont peu pertinentes car la formulation des questions est inadaptée aux non-salariés. Les auteurs ont d'ailleurs conscience des limites des résultats produits par cette enquête :

« Rappelons que les questions sont initialement tournées vers les salariés et que la formulation de certaines est mal adaptée aux non-salariés. Citons les questions qui font référence à la hiérarchie ou aux coopérations entre collègues par exemple. »
(Hamon-Cholet, 1998 : 116).

Malgré ces limites, l'analyse conclut que, même si ce qui touche à l'organisation du travail est déterminé par le statut, *« environnement de travail, pénibilités physiques et risques professionnels dépendent plus du métier que du statut. Ce sont les conditions d'exercice de la profession qui sont alors déterminantes. Au total, à métier comparable, les conditions de travail des non-salariés s'avèrent assez proches de celles des salariés. »*, ce qui se résume en une formule lapidaire : *« le métier prend le pas sur le statut »* (*idem* : 122).

Transposer des catégories d'analyse d'un univers à l'autre sans les remettre en question aboutit à un résultat inexplicé et paradoxal. En effet, alors que les indépendants présentent des caractéristiques qui sont associées chez les salariés à une santé moins bonne, ils déclarent une santé légèrement

² L'enquête Conditions de travail existe depuis 1978. Elle est organisée par la Dares en collaboration avec l'Insee (Bué et Hamon-Cholet, 2006).

meilleure que celle des salariés qui occupent des situations comparables.

Pourtant, une série de critères laissent augurer, a priori, d'une moins bonne santé chez les indépendants. En premier lieu, ils sont en moyenne plus âgés que les salariés, soit 45 ans contre 39 ans pour les salariés en 2006 (Insee Premières, 2006). Or, le vieillissement est associé à une santé plus fragile. Ensuite, ils travaillent à un rythme intense. Ils réalisent en moyenne plus d'heures par semaine que les salariés et la majorité enchaîne rarement deux jours de repos consécutifs³. Là aussi, on peut s'attendre à ce qu'un tel rythme pose des problèmes de santé liés au stress ou à l'épuisement. Enfin, malgré des progrès notables dans les remboursements de soins, les indépendants jouissent d'une protection sociale moindre que celle des salariés. En effet, ils ne cotisent ni pour l'assurance-chômage, ni pour les risques de maladies et accidents professionnels. En outre, ils échappent à la surveillance de la médecine du travail et à la plupart des obligations du Code du travail, lesquelles ne concernent que les seuls salariés.

Les résultats de l'enquête Conditions de travail 1991 sont confirmés ultérieurement par d'autres enquêtes qui prennent en compte les indépendants dès la construction du questionnaire. Sur base de ces données, il apparaît que la « bonne santé » des indépendants constitue l'une des trois singularités de ce groupe, avec un temps de travail et un âge moyen supérieurs à la population salariée (Algava, Cavalin et Célérier 2012).

En résumé, les critères qui définissent des conditions de travail a priori défavorables ne semblent pas affecter les indépendants de la même manière que les salariés puisqu'ils déclarent avec régularité être plus fréquemment en bonne santé.

Même si les données sur leur santé sont réputées être peu fiables, le fait qu'ils déclarent une bonne santé est une constante qui n'est plus mise en doute. Malgré son hétérogénéité, le groupe des indépendants est d'un optimisme déconcertant, à tel point qu'on évoque quelquefois l'« insolente satisfaction des indépendants »⁴ pour caractériser ce qui apparaît comme un paradoxe un peu dérangent.

La « bonne santé déclarée » des indépendants étant un fait établi, c'est le point de départ de ma démarche qui cherche à identifier les effets réciproques du travail et de la santé dans cette population, ce qui m'amènera à interroger le travail indépendant pour lui-même.

Selon l'enquête *Emploi 2012*, plus d'une personne sur dix (11,5 %) occupant un emploi est non

³ « Certes, pour les non-salariés, le temps travaillé est difficile à cerner, et souvent à déclarer lors d'une enquête. La frontière entre temps de travail et temps hors travail est plus floue que chez les salariés. Mais ces facteurs d'imprécision ne remettent pas en cause l'existence des écarts. » (Hamon-Cholet, 1998 : 125).

⁴ L'expression a été employée par Sylvie Célérier, sociologue au Centre d'Etude de l'Emploi (CEE), lors du colloque « Le travail indépendant : santé et conditions de travail », organisé par le CEE à Paris, 18 septembre 2013.

salariée (Insee Premières n°1466, 2013). Mais l'hétérogénéité de la catégorie des travailleurs indépendants est telle qu'il est difficile de l'appréhender sans la diviser en sous-catégories. Si on écarte le critère d'indépendance, un boucher, un notaire et un chef d'entreprise ont peu de choses en commun à première vue. Le tableau 1 montre comment les indépendants sont répartis dans la population active.

Tableau 1 : répartition des non-salariés selon leur profession et leur catégorie socio-professionnelle

PCS	%
Agriculteurs exploitants	25,7
Artisans	26,3
Commerçants	22,9
Chefs d'entreprise	4,9
Professions libérales et artistiques	13,5
Professions intermédiaires	6,8
TOTAL	100

Tableau présenté dans Algava, Cavalin et Célerier, 2011.

Source : enquête sur les conditions de travail, complémentaire de l'enquête *Emploi* (2005, Dares-Insee).

Parmi ces catégories, les artisans retiennent mon attention pour plusieurs raisons.

C'est un groupe numériquement important qui emploie de nombreux salariés. En 2010, le secteur de l'artisanat représente près de 900 000 indépendants et plus de 2 millions de salariés, soit 10,5% de la population active (DGCIS, 2013). Il est une importante source d'emplois, surtout en milieu rural. Les artisans représentent 40,5% de l'ensemble des indépendants, hors exploitants agricoles (Inserm, 2011 : 6)⁵.

Les artisans forment un groupe bien connu par la sociologie, mais pas du point de vue de leur santé. Même s'il n'est pas un objet d'étude très couru, l'artisanat a fait l'objet de travaux sociologiques approfondis dans les années 1970-80 (Mayer, 1977 ; Gresle, 1981 ; Jaeger, 1982 ; Zarca, 1986) qui ont été revisités récemment (Mazaud, 2009). Les sociologues qui ont analysé l'artisanat ont œuvré à une époque où le thème de la santé au travail était absent des préoccupations. Dans leurs travaux, les questions de santé ne sont pas traitées. Elles apparaissent au détour d'un extrait d'entretien ou

⁵ Les non-salariés non-agricoles qui relèvent du Régime Social des Indépendants (RSI) se répartissent en : Commerçants : 42 % ; artisans : 40,5 % ; professions libérales : 17,5 %.

d'une remarque sur les fins de carrière, comme un arrière-fond menaçant et une condition indispensable à la survie de l'entreprise. Dans un contexte où l'intérêt pour la santé au travail est croissant, tant dans les sciences humaines que dans le reste de la société, l'artisanat reste un terrain pratiquement vierge. Quelques travaux actuels montrent néanmoins l'intérêt que représente ce champ d'investigation, comme ceux qui ont été consacrés aux entrepreneurs en travaux forestiers (Schepens, 2013 ; Gros, 2012). Or, il y a un enjeu de santé publique à investiguer ce secteur dont la population est appelée à se renouveler rapidement en raison du départ en retraite de 40% d'entre eux entre 2009 et 2019 (Mazaud, 2009 : 12). En outre, les politiques publiques d'incitation à l'entrepreneuriat encouragent l'installation de nouveaux artisans dont il convient de mieux connaître les conditions de travail et la santé.

État des lieux de la recherche

1. Faiblesse des sources

La santé des artisans n'a pas fait l'objet de recherches spécifiques en sociologie. Néanmoins, quelques sources apportent des informations à son sujet. On examinera dans un premier temps les études quantitatives qui traitent de la santé des travailleurs indépendants dans leur ensemble et, parfois, des artisans. Ensuite, on se penchera sur les études qualitatives menées en sociologie sur les artisans lorsque la question de leur santé est abordée.

Les études quantitatives : des données rares, mais en voie d'amélioration

L'examen attentif de la manière dont sont produites les statistiques de santé au travail a montré la difficulté qui existe pour produire des données fiables dans ce domaine (Thébaud-Mony, 2001 ; 2012). Dans le cas des artisans, la rareté des données disponibles est un obstacle supplémentaire à la compréhension des liens entre santé et travail. Deux raisons majeures expliquent que les données de santé au travail concernant les artisans soient lacunaires. Il s'agit premièrement du fait que leur régime social ne comporte pas de branche spécifique aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et, deuxièmement, que les artisans ne sont pas soumis au Code du Travail.

Les artisans n'ont aucune obligation de s'assurer contre les risques de maladie professionnelle et les accidents du travail⁶. En principe, ils ne cotisent pas pour ces risques, même s'ils peuvent éventuellement le faire sur base volontaire auprès d'assurances privées ou de la CPAM. Cette situation a des conséquences sur la production de connaissances concernant leur santé car les organismes chargés de l'indemnisation et de la prévention des accidents et des maladies professionnelles sont aussi ceux qui fournissent les données statistiques de santé au travail. Dans le cas des salariés du Régime général, les données sont élaborées à partir des déclarations d'accident du travail qui sont transmises par l'employeur à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

6

C'est également le cas pour les commerçants. A l'inverse, les exploitants agricoles, eux aussi indépendants, sont tenus de s'affilier à l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des exploitants agricoles (Atexa) et de s'assurer pour le risque accident du travail et maladies professionnelles (article L. 752-1-II du Code rural).

Celles-ci sont ensuite centralisées au niveau national par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS). De même, en ce qui concerne les maladies professionnelles, les données sont construites sur base des déclarations effectuées par les salariés victimes auprès de leur organisme de sécurité sociale. Grâce à ces informations, la CNAMTS publie chaque année les statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles qui concernent donc uniquement les travailleurs du Régime Général.

D'autre part, l'application du Code du travail aux salariés est aussi associée à la production de données sur la santé via les services de médecine du travail. Les visites périodiques sont des moments propices à l'identification des maladies professionnelles par les médecins du travail. Ils participent ainsi au dispositif de signalement des maladies à caractère professionnel (MCP) mis en place par l'Institut National de Veille Sanitaire (INVS) (Daubas-Letourneux, 2008). De plus, de grandes enquêtes comme *Sumer* (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels, Dares) ou *Estev* (enquête santé, travail et vieillissement) sont, elles aussi, administrées par les médecins du travail et ne concernent que les salariés auxquels ils sont confrontés. En conséquence, les sources statistiques concernant les accidents et les maladies professionnelles des artisans font défaut.

Le Régime Social des Indépendants (RSI) est né en 2006 de la fusion de plusieurs organismes qui assuraient les artisans : la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Professions Indépendantes (Canam-AMPI), de l'Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce (ORGANIC) et de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Artisans (CANCAVA). Avant leur fusion, ces organismes de protection sociale disposaient de peu de données, ce qui ne permettait pas d'envisager des études de grande ampleur⁷.

La Canam a néanmoins établi des partenariats avec l'Inserm sur des sujets variés. Les études traitent principalement de la consommation de médicaments et de soins, et de la prévalence de certaines maladies. Dans l'une de ces études, certaines pathologies (asthme) sont mises en rapport avec la pratique d'un métier (coiffure, boulangerie, menuiserie, carrosserie), mais traitent indifféremment les salariés et les indépendants (Inserm, 2000a ; 2000b).

L'importance de certaines questions, reconnues comme des problèmes graves de santé publique pour lesquels il existait des budgets de recherche importants, a parfois amené à questionner leur

⁷ On trouve parfois la dénomination Assurance Vieillesse des Artisans (AVA) pour désigner la **Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Artisans (CANCAVA)**. De même, la Caisse d'Assurance Maladie des Professions Indépendantes (Canam) est parfois désignée sous le nom d'Assurance Maladie des Professions Indépendantes (AMPI).

existence dans la population des artisans. Ainsi, le programme *Épidémiologie et surveillance des professions indépendantes* (ESPrI), mené par l'InVS, surveille l'incidence de l'exposition à l'amiante sur les artisans retraités depuis 2005⁸.

A partir de 2006, année de création du RSI, la situation commence à évoluer. La fusion de plusieurs régimes qui étaient jusque-là distincts permet une centralisation et une amélioration des données. Hélas, celles qui sont antérieures à 2006 ne sont pas exploitées pour des raisons techniques. Selon les termes très diplomatiques du Médiateur de la République, « *les rapprochements informatiques entre les différents opérateurs ont été beaucoup plus délicats à mener que prévu initialement* »⁹. A partir de 2007, le RSI prend en main l'étude de la santé de ses ressortissants. Il organise des colloques en partenariat avec l'Institut d'Etudes des Politiques de Santé (IEPS) et publie des analyses concernant les données de santé de ses assurés dans sa revue *L'essentiel médical* à partir d'octobre 2008¹⁰. Les données disponibles portent sur les remboursements de médicaments, les motifs médicaux de reconnaissance d'invalidité, les arrêts de travail de longue durée (ALD), la prévalence de certaines maladies comme le diabète (et donnant suite à des programmes d'accompagnement des malades). Les consommations de soins font l'objet d'une attention particulière dans une optique de gestion des dépenses.

La nature des données dont dispose le RSI se prête bien à des approches économique et épidémiologique. Elles indiquent certaines spécificités des ressortissants du régime. Par exemple, une étude indique que « *plus des deux tiers des invalidités reconnues par les services médicaux du RSI sont des invalidités « partielles ». Pour les salariés, la proportion est inverse, les invalidités totales sont les plus fréquentes.* » (RSI, 2012)¹¹. Mais sa portée est limitée car l'étude ne compare pas les parcours administratifs qui mènent à cette reconnaissance alors que leur complexité a une influence sur l'aboutissement des démarches, comme le montrent les travaux du Groupement d'Intérêt Scientifique sur les Cancers d'Origine Professionnelle (Giscop 93) (notamment Lanna *et al.*, 2012). La même étude établit que les reconnaissances d'invalidité pour les affections ostéo-articulaires sont prépondérantes au RSI alors que ce sont les affections psychiatriques qui dominent à la CNAMTS sans qu'on puisse savoir si cela indique une meilleure santé mentale des indépendants, leur usure précoce ou un rapport différent à la santé et à la maladie. Globalement, les études menées

⁸ Les artisans sont en moyenne plus exposés que les salariés mais, parmi les personnes exposées, ils présentent des taux de pathologies comparables (<http://www.invs.sante.fr/surveillance/espri/documentation.htm>, consulté le 03-07-2014).

⁹ "Régime social des indépendants : le rôle crucial du médiateur", *Médiateur Actualités*, Mai - Juin 2010, n°57, p.3.

¹⁰ *L'essentiel médical*, n°1/octobre 2008 à n°8/août 2013, <http://www.rsi.fr/espace-telechargement/etudes/etudes-sante/lessentiel-medical.html>, consulté le 21-01-2014.

¹¹ "Les causes médicales d'entrée en invalidité en 2007", *L'essentiel médical*, RSI, n°1/octobre 2008.

en économie de la santé et en épidémiologie permettent difficilement une comparaison avec les ressortissants du Régime général car elles ne disent rien sur le contexte et l'environnement social.

Du côté des grandes enquêtes sur la santé, les indépendants sont progressivement inclus dans la population étudiée. Certaines enquêtes qui ont commencé par s'intéresser exclusivement aux salariés ont étendu ensuite leur champ aux indépendants. C'est le cas de *Enquête Santé et Protection Sociale* (ESPS) de l'Institut de Recherche et Documentation en Économie de la Santé (IRDES) qui existe depuis 1988 et prend en compte les ménages comprenant les assurés des régimes des professions indépendantes depuis 1994. Le même constat s'applique à l'enquête *Conditions de travail* (Insee-Dares) qui existe depuis 1978 et prend en compte les non-salariés depuis 2005. L'enquête *Handicap Santé – volet Ménages* (HSM 2008 – Drees - Insee) inclut 39 000 personnes, dont 931 non-salariés actifs en emploi.

Plus récemment, l'enquête *Santé et Itinéraire Professionnel* (SIP 2006), qui étudie les influences réciproques entre travail et santé au fil des parcours professionnels, porte sur un échantillon en population générale incluant les indépendants. Dès son élaboration, le questionnaire a tenu compte de la situation spécifique des indépendants. La première vague de cette enquête est mobilisée dans cette thèse. Elle apporte certaines informations sur la stratification sociale du groupe des artisans et sur leur santé. La seconde vague a été administrée en 2010 et son analyse permettra de mettre en lumière les parcours professionnels en comparant la situation des répondants à quatre années d'intervalle.

En 2012 l'Institut de veille sanitaire (InVS) a lancé, en partenariat avec les trois principaux régimes de sécurité sociale (Régime général, RSI et MSA) une étude épidémiologique dénommée *Coset*. En observant des cohortes de ressortissants des trois régimes, l'enquête cherche à "*identifier les métiers et les conditions de travail à risque pour la santé, et à proposer des recommandations en matière de prévention.*"¹². La cohorte Coset-RSI a été lancée en septembre 2012 et, à ce jour¹³, les résultats n'ont pas encore fait l'objet de publications scientifiques.

Enfin, le programme de recherche *IndepCan*, portant sur les conséquences du cancer sur les trajectoires professionnelles, a été initié en 2010 par l'Unité de recherche en sciences humaines et sociales (URSHS) de l'Institut Gustave Roussy (IGR) avec le soutien financier de la Ligue contre le cancer et du RSI. Il s'appuie sur l'enquête Conditions de Vie 2011 (CDV 2011) au cours de

¹² Selon le site dédié à l'enquête, <http://www.coset.fr/>, consulté le 22-01-2014.

¹³ C'est-à-dire en juillet 2014.

laquelle des questions spécifiques ont été posées à 500 indépendants touchés par cette maladie et sur un volet qualitatif réalisé par l'URSHS. Les premiers résultats montrent que *"l'activité professionnelle se maintient pendant la maladie et son traitement"* (Amiel et al., 2013 : 107). Elle fait l'objet d'aménagements et d'adaptations à l'état de santé des indépendants, mais ceux-ci font en sorte de ne pas s'arrêter complètement de travailler s'ils le peuvent.

On voit que les initiatives les plus récentes (SIP – Coset – IndepCan) cherchent à appréhender la santé au travail en observant les parcours professionnels, ce qui pourrait se révéler particulièrement fructueux pour les indépendants qui ont une forte propension à changer de catégorie socioprofessionnelle, la carrière d'indépendant n'étant souvent qu'une étape dans leur parcours (RSI, 2013 : 14).

On peut résumer la situation en disant que les indépendants sont restés longtemps ignorés dans la production de données chiffrées sur la santé au travail. Échappant aux dispositifs de protection sociale qui sont directement liés à la production de données, ils ont pendant longtemps été invisibles dans les enquêtes statistiques sur la santé au travail. Ainsi, la connaissance de la santé des indépendants est affectée par le fait que *« le mode de couverture des indépendants, beaucoup plus aléatoire et moins centralisé, laisse un halo d'invisibilité autour de la question de leur santé au travail. »* (Amossé et al., 2011 : 13).

L'amélioration des données, tant en qualité qu'en quantité, coïncide avec la création du RSI qui a engagé des partenariats de recherche dès sa création. Un bilan des études réalisées avant 2006 conclut avec prudence que les connaissances acquises chez les salariés en matière de risques professionnels sont transposables aux indépendants, tout en reconnaissant le peu de solidité des données sur lesquelles ces conclusions s'appuient (Develay, 2007).

Les données s'enrichissent au fur et à mesure que de nouvelles enquêtes de grande ampleur incluent les indépendants. Des enquêtes concernant les parcours professionnels sont en cours et commencent à produire des résultats. On peut donc espérer que des données épidémiologiques de bonne qualité éclairent la question dans un avenir proche.

Études qualitatives en sociologie : quelques éléments de réflexion dispersés

A ma connaissance, aucune étude qualitative en sociologie n'a pris la santé des artisans comme objet jusqu'à ce jour. L'approche qualitative de l'artisanat opère souvent par métier. Ainsi, Simon N.

Roy (1995) étudie les couvreurs ; Didier Schwindt (2005) se penche sur les tabletiers-tourneurs sur bois ; Monique Dolbeau (2006, 2007, 2009, 2010, 2011) se consacre aux maréchaux-ferrants ; Florent Schepens (2004, 2007, 2013) aux entrepreneurs en travaux forestiers et Flora Bajard (2012, 2013) aux céramistes. D'autres approches sont menées en étudiant des sous-groupes de l'artisanat, comme dans les travaux d'Anne Jourdain (2010, 2012, 2014) sur les artisans d'art. Les questions de santé sont quelquefois évoquées par les sociologues lorsque leur importance est telle que l'analyse sociologique ne peut pas les passer sous silence. Ainsi, l'étude que Florent Schepens a consacrée aux entrepreneurs en travaux forestiers a donné lieu à trois articles sur les conditions de travail et la pénibilité car c'est un fait prégnant et incontournable dans ce métier particulier¹⁴. Mais même lorsque la pénibilité du métier n'est pas particulièrement en cause, les questions de santé ne sont pas absentes. Globalement, la santé apparaît à la fois comme une condition au maintien de l'activité et comme une menace sur celle-ci. Quatre thèmes ressortent des travaux consultés : le rôle du conjoint dans la préservation de la santé, la volonté de voir ses enfants échapper à la condition artisanale, l'usure du corps et, enfin, l'incidence des problèmes de santé sur les trajectoires professionnelles.

Examinons successivement ces quatre points.

Dans la fraction de l'artisanat la plus traditionnelle du groupe, appelée ici *les hommes de métier* (caractérisée précisément au chapitre 2, partie 2), le projet d'installation en tant qu'indépendant implique souvent la participation des deux membres du couple dont les rôles sont clairement distincts. Aux hommes sont dévolus le travail productif et les aspects techniques de l'entreprise ; aux femmes sont réservées les tâches peu visibles d'administration, de comptabilité, de secrétariat et la tenue d'un éventuel magasin (Bertaux-Wiame, 1982 ; Gresle, 1981 ; Richomme, 2000). « *L'entreprise artisanale type est en effet constituée de deux pôles sexués et hiérarchiquement organisés.* » (Auvolat *et al.*, 1985, cité par Richomme, 2000 : 8).

Caroline Mazaud déclare que, pendant son enquête de terrain, « *les femmes d'artisans, en particulier des hommes de métier, ont souvent fait état de leur inquiétude quant à la dégradation de la santé de leurs époux.* » (2009 : 233). Les stéréotypes de genre auxquels se plient les hommes de métier les empêchent de faire état des douleurs qu'ils ressentent et ce sont leurs femmes qui, selon le stéréotype complémentaire de la muliérité, leur demandent de ne pas dépasser leurs limites. Chacun

¹⁴ Schepens F., « Se réaliser au mépris du corps : les entrepreneurs de travaux forestiers », *Sociologies pratiques*, 2013/1 n° 26, p. 57-69.
Schepens F., « L'entrepreneur, sa femme et leurs enfants : de la recherche de l'indépendance à son dénigrement », *Cahiers du Genre* 2/2004 (n° 37), p. 155-169.
Schepens F. (2007), "[L'erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l'accident](#)", *Sociologie du travail*, vol. 47, n°1, pp. 1-16.

est ainsi conforté dans un rôle qu'il peut jouer pleinement puisqu'il compte sur son conjoint pour jouer le rôle complémentaire. J'aurai l'occasion de revenir sur la question du travail en couple et, plus largement, du travail en famille, pour approfondir la question. Retenons pour l'instant que les témoignages d'épouses d'artisans tendent à montrer l'existence de problèmes de santé, et que ceux-ci sont peu pris en compte par l'artisan lui-même (voir encadré 2).

Encadré 2 : virilité et mulièrité : des rôles complémentaires

Durant mon enquête, j'ai été témoin d'attitudes conformes aux stéréotypes de genre. Pendant l'entretien dont est extrait le passage suivant, l'épouse est restée en retrait malgré mon invitation à participer à la discussion. Néanmoins, elle ne pouvait pas s'empêcher d'intervenir pour compléter les propos de son mari lorsqu'il déniait ses problèmes de santé.

OC : *« Tu me disais que tu avais parfois mal aux mains (...) Est-ce que tu es suivi médicalement pour ce problème ?*

Franck : *J'ai fait une fois pour les doigts mais ... je ne sais même plus comment ça s'était passé.*

Epouse : *Tu devrais te faire opérer !*

Franck : *Ouais mais ... on va attendre un peu.*

OC : *Du canal carpien ?*

Franck : *Ouais. Et après, là je viens de faire un bilan sanguin il y a deux jours, à la demande de ma femme, ça n'a pas l'air trop mauvais. »*

(Franck, 33 ans, métallier, 2 salariés – épouse conjointe associée de la SARL)

Au-delà du jeu social où chacun incarne son personnage (homme insensible à la douleur vs femme attentive au bien-être de son mari), on constate que la femme joue effectivement un rôle protecteur vis-à-vis de la santé de son époux. En l'espèce, il semble que Franck n'aurait pas réalisé de bilan sanguin s'il n'avait pas pu justifier cette "faiblesse" par une demande de sa femme.

Un autre thème, présent dans la littérature sociologique, est l'investissement dans l'éducation des

enfants afin qu'ils échappent à la "condition artisanale", les aspects négatifs de celle-ci étant définis par l'insécurité du statut, le caractère manuel du travail et « *les problèmes de santé dus aux difficiles conditions de travail qui rendent l'activité physiquement usante* » (Mazaud, 2009 : 233). Schepens (2004) s'étend longuement sur ce désir des mères de ne pas voir leurs enfants reproduire le parcours de leur père. Cette quasi-interdiction faite par les mères aux enfants de devenir à leur tour entrepreneurs en travaux forestiers repose sur une critique du statut d'indépendant (incertitude, sacrifice de la vie sociale, horaires trop chargés), mais la dureté des conditions de travail et leur danger, dépendant du métier plutôt que du statut, font aussi partie des motifs invoqués.

L'usure du corps, liée aux conditions de travail, est un autre thème qui transparait dans la littérature consacrée aux artisans, même si le constat peut être étendu à bon nombre de salariés. Elle se traduit par un ralentissement d'activité en fin de carrière. Ainsi, dans une étude consacrée à la qualité de l'emploi artistique, Perrenoud et Bajard (2011) recueillent le témoignage de céramistes en fin de carrière dont le type de pièces fabriquées est conditionné par les efforts qu'ils sont encore en mesure de fournir. Certains travaux lourds sont évités comme la fabrication de pièces de grande taille ou le tournage, et c'est leur état de santé qui finit par déterminer les techniques qu'ils emploient. « *Ainsi, de nombreux changements dans les techniques au cours d'une carrière sont par exemple impulsés par l'impossibilité d'exécuter certains mouvements (dos, rhumatismes...)* » (*idem*, p.66). Il semble donc que l'usure physique pèse fortement sur les pratiques professionnelles à partir d'un certain âge. Le ralentissement d'activité des artisans en fin de carrière, noté par Mazaud (2009 : 139-141), est associé à une économie d'efforts (réduction des déplacements, de la zone de chalandise, du temps de travail).

Enfin, on remarque dans les travaux qui étudient le travail à la lumière des trajectoires que les problèmes de santé ont une forte incidence sur la suite du parcours professionnel. Mazaud note que « *la plupart des trajectoires de ces artisans sont émaillées de plus ou moins grands problèmes de santé : douleurs physiques, maladies professionnelles ou graves ennuis plus immédiats nécessitant des interventions chirurgicales. La menace d'arrêts brutaux, non programmés, plane alors (...)* » (2009 : 233). Les "arrêts non programmés" sont particulièrement redoutés et nous aurons l'occasion de voir que les conséquences d'un arrêt de travail sont beaucoup plus grave si celui-ci survient sans avoir pu être planifié. Dans une étude consacrée aux conséquences des problèmes de santé sur les trajectoires professionnelles (Amossé *et al.*, 2011), les auteurs observent auprès des indépendants interrogés (quatre agriculteurs et sept artisans) une certaine négligence à l'égard de leur santé, et que l'arrêt d'activité des artisans est fréquemment lié à des événements de santé, même si « *les artisans*

n'associent que rarement, de façon spontanée, leur changement professionnel à leur santé. » (idem : 156).

Globalement, les études qualitatives ne disent rien de réellement concluant sur la santé des artisans, mais si on lit entre les lignes, on voit que la carrière est fortement influencée par la qualité du rapport biológico-économique qui s'établit entre l'artisan et son travail. Ces éléments de réflexion, que je retrouve sur mon propre terrain d'enquête, restent dispersés et n'ont pas fait l'objet d'une synthèse. Le besoin de nouvelles études qualitatives est manifeste pour arriver à saisir la logique qui articule santé et travail dans cette population.

2. Construction d'un problème de santé publique

Depuis les années 1990, on a vu émerger puis se confirmer l'intérêt pour les questions de santé au travail dans les sciences sociales, l'intérêt scientifique étant fortement stimulé par une demande sociale (Bruno, 2008a, 2008b). Parallèlement, l'objet d'étude que constitue le travail indépendant est devenu lui aussi un sujet de préoccupation croissant (voir supra). Il n'est rien d'étonnant à ce que ces deux thématiques en soient venues à se croiser pour investir un champ qui, jusque-là, restait en friche, celui de la santé des travailleurs indépendants. Plusieurs acteurs se sont emparés de la question. On s'attardera ici sur ceux qui s'intéressent plus particulièrement aux artisans pour comprendre à quel enjeux correspond cette thématique pour chacune des parties prenantes.

La recherche en sciences de gestion : défendre les chefs d'entreprise

Comme le remarque Mazaud (2009), lorsque les sociologues ont délaissé l'artisanat dans les années 1980, les sciences de gestion ont investi cet objet d'étude. Dans cette démarche, l'intérêt des représentants de l'artisanat et celui des sciences de gestion ont convergé, les uns étant intéressés par les applications des sciences de gestion aux questions de développement économique, les autres trouvant dans ce secteur particulier de l'économie un nouveau champ d'investigation. Cette collaboration a donné le jour à des partenariats entre les deux univers, tel le réseau Artisanat-Université. Initié par l'Institut Supérieur des Métiers (ISM) et l'Université Paris-Dauphine en 2002, cette structure se définit comme un outil de développement économique de l'artisanat et cherche aussi à favoriser la prise en compte de celui-ci dans l'enseignement supérieur. Selon les termes de sa

présidente, les thèmes de recherche du Réseau Artisanat-Université portent sur « *l'approche-marché, le management des hommes, le développement économique, l'innovation, la transmission-reprise, la formation des jeunes, l'identification et la mobilisation des valeurs au sein de l'entreprise* » (de Blignières-Légeraud A., 2007).

Dans l'optique gestionnaire, l'artisan n'est perçu que dans sa dimension de chef d'entreprise, et qualifié en général de « dirigeant ». On ne s'étonnera donc pas que les spécialistes en science de gestion abordent la santé au travail des indépendants du point de vue des employeurs.

Les gestionnaires établissent des partenariats avec les entreprises et des mutuelles dans ce sens. Olivier Torrès, titulaire d'une chaire « santé des dirigeants de PME et des entrepreneurs » créée en 2012 à l'Université de Montpellier, est également le fondateur de l'association Amarok qui rassemble des partenaires de divers horizons. Amarok est un « *observatoire étudiant les liens entre la santé des travailleurs non salariés et la performance de leur entreprise* »¹⁵. L'« *inaudible et inavouable souffrance patronale* »¹⁶ est à l'origine de son intérêt pour la santé des indépendants. Le slogan de l'observatoire – *une société mature est une société qui protège ceux qui la font vivre* – rend compte d'un sentiment d'injustice ressenti face à la différence de traitement qui peut exister entre les dirigeants « *qui font vivre la société* » et les salariés sur lesquels se focalisent « *les souffrologues* ». Le monde du travail étant partagé entre ces deux catégories, il s'agit de faire la part des choses entre les problèmes que les dirigeants affrontent (stress, surcharge de travail, incertitude, solitude) et les facteurs salutogènes de leur activité (*locus of control*, optimisme, endurance) tout en attirant l'attention de la société sur la nécessité d'améliorer la condition des chefs d'entreprise (Torres, 2010). Depuis sa création, l'observatoire soutient des recherches mettant l'accent sur les risques psycho-sociaux, notamment la santé mentale, le stress et le *burn out*, dont les premiers résultats ont été publiés en 2012 (Torrès, 2012)¹⁷. Globalement, leurs conclusions confirment les travaux menés par ailleurs en les formulant dans le langage spécifique des sciences de gestion.

¹⁵ <http://www.observatoire-amarok.net/>, consulté le 14-01-2014.

¹⁶ « - Les spécialistes de la souffrance au travail considèrent que la souffrance résulte d'un état de domination. Le patron étant le dominant, il ne peut pas souffrir.

- Les dirigeants de PME sont, quant à eux, prisonniers de l'idéologie du leadership qui ne cesse de donner du dirigeant une image narcissique de lui-même. Le dirigeant est un "leader", un "winner", un "gagnant", un "battant"... il ne peut donc pas souffrir.

La souffrance patronale est donc inaudible pour les "souffrologues" et inavouable pour les patrons. C'est ce dialogue entre sourds et muets qui explique l'existence d'une zone aveugle que l'observatoire AMAROK cherche à investiguer : La santé des dirigeants de PME. »

<http://www.observatoire-amarok.net/index.php?>

[option=com_content&view=section&layout=blog&id=9&Itemid=68&lang=fr](http://www.observatoire-amarok.net/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=9&Itemid=68&lang=fr), consulté le 14-01-2014.

¹⁷ Voir la liste complète des publications sur le site de l'observatoire : http://www.observatoire-amarok.net/index.php?option=com_content&view=article&id=282&Itemid=87&lang=fr, consulté le 20-01-2014.

Les organisations professionnelles : une approche par secteur et par métier

Les organisations professionnelles de l'artisanat du BTP (syndicats, organismes consulaires) prêtent un intérêt croissant à la santé des artisans et de leurs salariés. La dureté des conditions de travail du secteur, le nombre élevé d'accidents de travail qui y surviennent, le souci de prévention et l'augmentation des contraintes légales envers les employeurs expliquent cette préoccupation.

« IRIS-ST, artisan de votre sécurité » est un organisme créé en 2007 par la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) et la Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics (CNATP). Son existence répond « *aux besoins et aux spécificités des entreprises artisanales du bâtiment [en matière de santé et de sécurité], cette absence d'entité dédiée étant particulièrement préjudiciable pour les artisans travaillant seuls.* »¹⁸

L'attention est focalisée sur les entreprises de petite taille, y compris les artisans travaillant seuls, pour lesquelles des solutions adaptées sont recherchées. Parmi les actions menées (sensibilisation des artisans, conseil, formations, ...), des recherches sont entreprises sur la santé au travail. Ainsi, une étude sur l'exposition à l'amiante a été menée en collaboration avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) auprès de plombiers-chauffagistes dans une logique d'analyse des risques par métier¹⁹.

Les organisations professionnelles privilégient une logique par secteur d'activités qui se décline ensuite par métiers. Les résultats concernent les artisans, employeurs ou solos, et les salariés des entreprises artisanales. Cette démarche reflète les préoccupations du secteur artisanal. Il est remarquable de constater que cet organisme est le seul à considérer la spécificité des indépendants sans salariés, même si cette déclaration d'intention n'a pas encore donné lieu à des investigations.

Le RSI : l'équilibre du régime social

Les pouvoirs publics soutiennent la recherche par le biais de financements provenant d'organismes tels que le RSI. Créé en 2006, le RSI est issu du rapprochement de plusieurs régimes et rassemble l'ensemble des professions non salariées non agricoles. Il a cherché dès son origine à améliorer les connaissances sur ses ressortissants en multipliant les partenariats avec des organismes de recherche

¹⁸ <http://www.iris-st.org/qui-sommes-nous.php>, consulté le 14-01-2014.

¹⁹ <http://www.iris-st.org/boite-a-outils-1/amiante-60.php#5>, consulté le 28-01-2014.

en épidémiologie, en santé publique et en économie sociale. Une expertise collective de grande ampleur a été demandée à l'Inserm et a mené à la publication du rapport « Stress au travail et santé - situation chez les indépendants » en 2011 (Inserm, 2011). Les recherches soutenues par le RSI sont surtout menées en économie de la santé et en épidémiologie (et en sociologie pour la présente thèse qu'il a financée).

Pour le RSI, la question de la santé des artisans se présente comme un enjeu majeur lié à des questions démographiques et économiques (Teisseire, 2008). Avec un âge moyen de 43,2 ans²⁰, la population artisanale du RSI est vieillissante. Dans un contexte de déficit des régimes sociaux, le RSI cherche à équilibrer son budget. L'une des voies adoptées est l'allongement de la durée de cotisation décidée en 2003. Or, comme le soulignent Serge Volkoff et Fabienne Bardot (2004 : 72), *« ces mesures peuvent tout aussi bien accroître le chômage des âgés ou leur mise en inaptitude et invalidité ou encore leur départ en retraite avec pensions réduites. »* Autrement dit, il ne suffit pas de légiférer pour que cet allongement soit effectif, encore faut-il que les ressortissants soient en état de travailler jusqu'à l'âge de la retraite, voire au-delà pour ceux qui cumulent emploi et retraite. Dans cette optique, améliorer la santé des ressortissants du régime est vertueux à double titre, à la fois du point de vue de la santé publique et de celui des comptes du régime.

Comme on le voit, plusieurs aspects de la question contribuent à son émergence en tant qu'objet d'étude scientifique. A partir de préoccupations formulées en terme d'inégalités des statut d'emploi et de performance économique (sciences de gestion), de secteur d'activité et de métier (organisations professionnelles) et de gestion économique du régime social (RSI), les démarches convergent pour faire émerger progressivement la question de la santé des indépendants – et des artisans – comme un problème de santé publique.

²⁰ 44,5 ans en moyenne si on tient compte des artisans, commerçants et professions libérales, contre moins de 40 ans en moyenne pour les salariés. Source : *L'essentiel du RSI en chiffres, données 2012.*

PREMIERE PARTIE :

**LA SANTE DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS : UNE
QUESTION EMERGENTE**

« Un de mes amis disait qu'il ne faut pas sous-estimer la capacité des gens à entretenir des opinions parfaitement contradictoires sans que ça leur pose le moindre problème. C'est un trait propre à l'être humain, comme parler ou rougir. »

A-J. Jacobs, *L'année où j'ai vécu selon la Bible*, Babel 1007 Actes Sud, 2010, p.198.

Chapitre 1. Le travail indépendant, miroir du salariat

L'évolution historique des rapports entre indépendance et salariat explique pourquoi le travail indépendant ? qui apparaissait comme une forme d'emploi marginale dans la société des Trente Glorieuses, est aujourd'hui perçu comme un révélateur des transformations du travail contemporain en ce début de XXI^{ème} siècle. Ce survol historique est aussi l'occasion de distinguer deux moments clés qui ont eu une influence notable sur la différenciation des conditions de travail entre indépendants et salariés, à savoir la loi sur les accidents de travail de 1898 et l'instauration de la sécurité sociale en 1946.

1. Place des indépendants dans la société salariale

Au fil des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, le salariat est devenu la norme à partir de laquelle le travail a été encadré et pensé. Ainsi, l'instauration progressive de la société salariale a réduit l'indépendance à un statut marginal défini par le terme négatif de non salarié.

Pendant l'époque préindustrielle, le travail non salarié est la forme majoritaire de travail, alors que le salariat représente une forme de travail précaire, socialement dévalorisée et considérée comme dégradante (Castel, 1995). Au cours du XIX^{ème} siècle, la proportion entre salariat et non-salariat dans la population active s'inverse lentement, notamment à cause du développement du salariat ouvrier dans l'industrie (Marchand, 1998). Dans l'Entre-deux-guerres, la population active est déjà composée aux deux tiers de salariés. Après la Seconde Guerre Mondiale, la baisse rapide du nombre d'exploitants agricoles et d'artisans réduit le nombre de non-salariés, alors que l'augmentation du nombre de salariés est portée par le développement des catégories d'employés, de cadres et de professions intermédiaires et, dans un deuxième temps, par l'accès des femmes au travail salarié. Néanmoins, la baisse continue de la part de non-salariés dans la population active résulte de tendances parfois contradictoires. Si le secteur agricole continue à perdre de la main d'œuvre jusqu'à aujourd'hui, la proportion de non-salariés se stabilise aux alentours de 10% dans la population active non agricole vers la fin des années 1970. Fin 2012, la part des non-salariés représente 9,7 % de la population active, soit 2,5 millions d'individus, dont moins de 500 000 agriculteurs²¹.

21

« Emploi salarié et non salarié au 31-12-2012 ». Champ : France métropolitaine au lieu de

L'examen des données chiffrées qui précèdent montre qu'au fil des XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, le salariat devient majoritaire alors que l'indépendance occupe une place de plus en plus marginale. Cette transformation est accompagnée par des évolutions dans la façon dont les pouvoirs publics légifèrent et encadrent le travail. Une étape importante consiste en la mise en place d'une législation visant à protéger les salariés des atteintes à la santé occasionnées par le travail, étant entendu qu'ils n'en sont pas tenus pour responsables dans la mesure où ils exécutent les directives d'un employeur auquel ils sont soumis par un lien de subordination. La loi de 1898 sur les accidents du travail est un jalon important qui se poursuit avec l'élaboration du Code du travail au début du XX^{ème} siècle.

L'évolution du rapport entre salariat et non-salariat n'est pas linéaire. Le déséquilibre numérique et le décalage législatif se renforcent après la Seconde Guerre Mondiale, période où le salariat se généralise et devient la norme à partir de laquelle la société organise et pense le travail. L'instauration de la Sécurité Sociale est un moment décisif dans la naissance de la « société salariale ». Le clivage qui s'installe entre les salariés, qui adhèrent à ce régime social, et les non-salariés, qui le refusent, s'installe durablement. Ainsi, pendant la période de prospérité des Trente Glorieuses, le statut de salarié offre, outre la stabilité de l'emploi, des avantages garantis par l'État social dans une logique keynésienne²². Ainsi, le salariat est au centre du développement de la société moderne, dite des « Trente Glorieuses », dans laquelle existe « *une puissante synergie entre la croissance économique avec son corollaire, le quasi-plein-emploi, et le développement des droits du travail et de la protection sociale.* » (Castel, 1995 : 619). Ainsi, le salaire n'est pas seulement la contrepartie du travail fourni, il est aussi « *le sésame qui ouvre l'accès à la protection sociale* » (D'Amours, 2006 : 7)²³.

Le processus d'instauration de la société salariale établit en creux une « condition de l'indépendant » qui se caractérise par un double déficit, c'est-à-dire du point de vue de la protection sociale et des règlements qui encadrent les conditions de travail. Ces deux critères définissent une condition non salariale basée sur l'incertitude, une protection sociale obligatoire minimum²⁴ et des conditions de travail peu réglementées. On comprend que durant les Trente Glorieuses, le travail non salarié apparaisse comme la survivance d'une époque révolue.

travail, données brutes. Source : Insee, Estimations d'emploi localisées Insee. En ligne : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=natnon03146, consulté le 30-06-2014.

²² Tels que la couverture contre les risques de maladies professionnelles, d'accidents de travail, le chômage.

²³ D'Amours, M. (2006), « *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail* », Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. Pratiques et politiques sociales et économiques.

²⁴ Comme l'ont exigé les travailleurs indépendants lors de la mise en place de leurs régimes sociaux, le principe adopté consiste en une protection obligatoire minimum éventuellement associée à un complément sur base volontaire.

2. La société salariale fragilisée

En 1973, le premier choc pétrolier fragilise l'économie française. C'est la fin de la période du plein emploi. De nouvelles formes de travail, comme l'intérim, la sous-traitance et l'externalisation des tâches, remettent en question le modèle dominant du contrat de travail salarié à durée indéterminée assorti de protections sociales. Après 1975, la part de CDI dans la population active commence à diminuer (Castel, 1995 : 646) et les formes d'emplois dites « atypiques » se développent (contrat à durée déterminée, interim, temps partiel ou encore « emplois aidés »). Dans un contexte de crise économique et de chômage structurel, la manière dont la société organise le travail est remise en cause. On cherche désormais à adapter l'emploi aux exigences du marché du travail en insistant sur une nécessaire flexibilité. Le marché du travail se segmente en un marché primaire – domaine des emplois à forte valeur ajoutée, stables et bien rémunérés – et un marché secondaire concernant les emplois précaires et peu rémunérés (Amossé *et al.*, 2012).

Mais, contrairement aux prévisions, le travail indépendant ne disparaît pas, il se stabilise aux alentours de 10 % dans la population non agricole. Désormais classé parmi les formes de travail « atypique », il n'est plus synonyme d'un passé révolu. Le travail indépendant est perçu par les pouvoirs publics comme un gisement d'emplois et une solution au chômage. A partir de 1977, des dispositifs de soutien à la création d'entreprise sont instaurés²⁵. Les moyens sont principalement concentrés sur la remise au travail des chômeurs, à tel point que, par un effet pervers du dispositif, le statut de chômeur finit presque par devenir un passage obligé pour créer une entreprise²⁶.

Dans les années 1980, la figure du travailleur indépendant, chef d'entreprise risquophile et entreprenant, est érigée en nouveau modèle, alors que la stabilité du CDI et les acquis sociaux sont stigmatisés en tant qu'obstacles au libre jeu du marché et de la concurrence. On passe ainsi du travailleur indépendant comme symbole du conservatisme petit bourgeois poujadiste, à la figure du chef d'entreprise, conçu avant tout comme un employeur qui crée à partir de sa propre activité du travail salarié pour autrui. En effet, même si la création d'entreprise a souvent pour objectif de créer un seul emploi (celui du créateur d'entreprise), le discours dominant ne différencie pas auto-emploi et entrepreneuriat. Toute création d'entreprise, si modeste soit-elle, est assimilée au premier stade de développement d'une entreprise qui est amenée à grandir et à créer des emplois salariés.

²⁵ 1977 : Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises (ACCRE) ; 1979 : création de l'Agence Nationale pour la Création d'Entreprise (ANCE, devenue APCE en 1996) ; 1982 : instauration d'une prime régionale à la création d'entreprise (PRCE).

²⁶ « Les dispositifs de soutien à la création d'entreprise », rapport d'évaluation de la Cour des Comptes, tome 1, décembre 2012, <http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Les-dispositifs-de-soutien-a-la-creation-d-entreprises>, consulté le 07-11-2013.

3. L'indépendance comme « révélateur des mutations du travail »

Durant les années 1990 et 2000, la flexibilisation du marché du travail progresse. Les travaux à faible valeur ajoutée, qui sont aussi ceux qui sont associés à de mauvaises conditions de travail, sont rejetés à la périphérie du marché du travail par un mécanisme de centrifugation (Durand, 2004). L'indépendance contribue à ce phénomène d'effritement de la cohésion sociale par le biais du travail en sous-traitance (Desmarez, 2001).

Des formes hybrides d'emploi se développent à la frontière entre salariat et indépendance, comme le portage salarial ou les coopératives d'activités et d'emploi (CAE). D'autre part, le fonctionnement du travail salarié par projets et l'individualisation de son évaluation poussent chacun à se comporter comme un travailleur indépendant, responsable de son attractivité sur le marché de l'emploi.

En 2009, la mise en place du statut d'auto-entrepreneur consacre une nouvelle manière d'envisager le travail indépendant. Désormais, l'entrepreneuriat ne s'adresse plus aux seuls « chefs d'entreprise », futurs employeurs. L'entrepreneuriat se veut populaire et accessible à chacun, qu'il soit étudiant, actif, retraité ou, bien sûr, chômeur. Chacun est désormais invité à devenir « entrepreneur de lui-même » (Levratto et Serverin, 2009).

Dans ce climat d'instabilité de l'emploi, les critères qui fondent l'opposition entre travail salarié et indépendance perdent de leur pertinence. Mais, proclamer que l'indépendant est le travailleur du futur n'a pas plus de chance d'être vrai que lorsqu'on annonçait sa disparition prochaine dans les années 1950. Au rêve d'une société salariale universelle succède parfois la vision de la société salariale comme une parenthèse dans un contexte d'opulence, et qu'il faudrait aujourd'hui refermer²⁷. Mieux vaut éviter les prédictions hasardeuses et constater une coexistence des deux formes de travail dont les rapports varient historiquement avec, aujourd'hui, de fortes interpénétrations entre les deux univers.

Néanmoins, le travail indépendant révèle bien certains changements qui sont en cours, comme le souligne Martine D'Amours en étudiant les travailleurs indépendants québécois :

« Ce qui rend [les travailleurs indépendants] si intéressants à étudier, c'est que leurs caractéristiques – qu'il s'agisse de l'autonomie au travail, du partage du risque par le travailleur, de la perte d'efficacité des régulations collectives, ou de l'injonction faite à l'individu de gérer sa carrière, son "employabilité", sa retraite – deviennent le fait d'une portion grandissante de la main d'œuvre, ce qui nous incite à le considérer comme un

²⁷ Par exemple dans Pébureau M. et Denis E., « *Le travailleur indépendant, figure du XXI^e siècle ?* », Sociétal hors série « L'entreprise de demain : mode d'emploi », septembre 2010, p.68-78.

observatoire des transformations du travail. » (D'Amours, 2006 : 30).

On peut donc espérer que, dans cette étude consacrée aux conditions de travail des indépendants, certaines conclusions s'étendront au travail en général, qu'il soit salarié ou indépendant. Par contre, on cherchera à éviter le piège qui consisterait à traiter l'indépendance comme une forme dégradée de travail et à discourir par ce biais sur les mérites supposés du salariat.

En un mot, il s'agira de parler du travail indépendant pour lui-même en étudiant un des sous-groupes qui le constituent : l'artisanat.

Chapitre 2. L'artisanat, un groupe à la définition changeante

Globalement, l'artisanat a suivi l'évolution générale du travail indépendant qui vient d'être décrite. Il a connu un déclin important suivi d'un retour en grâce. Au fil de son histoire, il a connu de fortes tensions entre ses diverses composantes. Les luttes internes au groupe des artisans ont concerné, entre autres choses, la question de sa définition. Or, si l'on veut pouvoir enquêter sur les artisans, il est indispensable de trancher sur cette question. Dans ce chapitre, je vais expliquer quelles sont les enjeux de ces querelles de définition et en tirer les leçons pour tracer, au chapitre suivant, les frontières de la population enquêtée.

En tant que groupe social institutionnalisé, l'artisanat a vu sa définition varier constamment et on ne peut pas se contenter d'un usage naïf des catégories administratives qui les naturaliserait. Un détour par l'histoire des institutions de l'artisanat aidera à comprendre comment plusieurs définitions concurrentes se sont affrontées, et à questionner leur validité. La prise en compte de la stratification sociale interne du groupe apporte un éclairage pour comprendre quelle fraction du groupe détient aujourd'hui la légitimité de la représentation et de sa définition. Il n'est pas question ici d'approfondir les recherches qui ont été menées par ailleurs sur la construction et l'organisation de l'artisanat au vingtième siècle²⁸, mais plutôt de pointer quelques faits saillants pour construire mon propos.

1. Stratification sociale interne et définition du groupe

Comme le remarque Bernard Zarka (1985), la définition de l'artisanat résulte d'un rapport de force entre ses différentes composantes.

« Les luttes pour la bonne définition sont très probablement une constante des mécanismes de formation des groupes sociaux, vu qu'à cette échelle se font jour des hétérogénéités négligeables à une échelle supérieure et que le positionnement de la frontière que chacun cherche à justifier par l'élaboration d'une sociologie performative est le résultat - en cela arbitraire - de rapports de forces recouvrant des intérêts divergents, que ces intérêts soient ceux de la base ou qu'ils soient ceux, spécifiques, mais jamais indépendants des précédents, des représentants. Ces derniers disent à la base qui elle est - et par là même travaillent pour

28

Deux ouvrages de référence traitent de l'artisanat en France au XX^{ème} siècle du point de vue historique (Zdatny, 1999) et économique (Perrin, 2007). D'autres écrits, dont on trouve les références au fil de ce chapitre, en font une analyse du point de vue sociologique.

elle -, mais de manière à conforter leur propre position de représentant en quête de nouveaux mandants. » (Zarca, 1985 : 12).

Les travaux des sociologues à propos de deux professions d'indépendants montrent que les représentants d'un groupe professionnel sont recrutés dans sa fraction dominante. Comme le précise Caroline Frau à propos des buralistes (Frau, 2011 : 48), « *le mécanisme de délégation, qui autorise un nombre restreint d'acteurs à se substituer à l'ensemble des membres du groupe, génère un décalage culturel, économique et social entre les représentants et les représentés. (...) les buralistes occupant les postes syndicaux étant majoritairement issus des fractions supérieures du groupe professionnel. »*

De plus, Sylvain Maresca (1981) montre pour le cas des agriculteurs que les représentants agricoles ont une attitude ambiguë, à la fois dévouée et intéressée. Ils défendent un certain type d'agriculteur, qui est celui auquel ils correspondent eux-mêmes, « *l'intérêt des dirigeants pour la paysannerie est dépendant de leur préoccupation d'imposer une définition du paysan conforme à celle qu'ils incarnent eux-mêmes. » (p.18)*

« La redéfinition de l'identité paysanne et de l'excellence agricole que ceux-ci tendent à imposer contribuent (...) à modifier les contours du groupe paysan en ne retenant que les «meilleurs» des paysans. » (p.48).

Ces constats s'appliquent aussi à l'artisanat. Si on observe l'évolution diachronique de la définition de l'artisanat, on voit qu'elle reflète les changements qui surviennent dans les rapports de force entre ses composantes. A chaque époque, la définition de l'artisanat est tributaire des élites qui le représentent et des attentes des pouvoirs publics à son égard.

Les premières lois relatives à l'artisanat qui ont été instaurées dans l'Entre-deux-guerres ont donné à l'artisanat une définition d'inspiration proudhonienne. L'artisan est ainsi défini comme un travailleur exerçant un métier manuel et vivant de la vente de ce qu'il produit, ceci sans être subordonné à un employeur²⁹.

La loi de 1923 divise le groupe en trois – petits, moyens et gros artisans – selon le nombre de compagnons³⁰ que l'artisan emploie. Elle réserve une fiscalité plus favorable aux petits en créant pour eux le statut d'« artisan fiscal ». Est considéré comme artisan fiscal celui qui n'emploie, outre

²⁹ Loi du 27 décembre 1923 portant organisation du crédit aux sociétés coopératives et unions de sociétés coopératives d'artisans ainsi qu'aux petits artisans, dite Loi Courtier. Loi du 26 juillet 1925 sur la création des chambres de métiers.

³⁰ Il faut entendre ici le terme de « compagnon » comme synonyme de « salarié » et pas en référence aux sociétés ouvrières de compagnonnage. Le terme est une survivance de l'organisation corporatiste de l'artisanat sous l'Ancien Régime, il s'emploie encore de nos jours.

ses enfants ou parents, qu'un compagnon et un apprenti de moins de 18 ans³¹. Ce statut assimile les artisans à des salariés du point de vue fiscal³². La catégorie des artisans est scindée en trois pour réduire le poids de la fiscalité sur ceux qui ne rémunèrent pas un capital ni ne tirent profit du travail d'autrui.

Cette définition témoigne d'un rapport de force qui existe à l'époque entre les deux tendances antagonistes qui représentent l'artisanat, à savoir la Confédération générale de l'artisanat français (CGAF) qui domine le paysage, et la Chambre de métiers d'Alsace, futur Comité d'entente et d'action artisanale (CEAA) qui se constituera en rassemblant autour de lui les groupements d'artisans dissidents de la CGAF.

Plusieurs questions opposent les deux tendances³³, mais celle qui cristallise le plus les tensions concerne la définition du nombre maximum de salariés qu'un artisan peut employer (Zarca, 1985 : 11). La CGAF cherche à limiter ce nombre de telle manière que l'employeur dirige une structure de petite taille dans laquelle il a concrètement partie prenante dans la production. Dans son approche syndicale et classiste, la CGAF conçoit l'artisan comme un membre de la classe sociale laborieuse, aux conditions de travail proches de celles des ouvriers puisque l'employeur évolue dans le même environnement de travail que ses salariés. Quant aux gros employeurs de l'artisanat, ils relèvent dans cette optique de la petite industrie.

Issue du modèle allemand qui ne limite pas le nombre de salariés dans l'artisanat³⁴, la Chambre des Métiers d'Alsace souhaite autoriser des employeurs de plusieurs dizaines d'ouvriers à demeurer dans l'artisanat. De son point de vue, la pratique commune d'un métier crée un lien entre les petits indépendants, les petits employeurs et les petits industriels. Dans cette optique corporatiste, il existe une continuité, une possibilité d'ascension sociale, qui justifie de les regrouper dans l'artisanat.

L'enjeu politique recoupe des intérêts économiques puisque la CGAF regroupe plutôt des métiers pratiqués par de petits indépendants, comme le syndicat professionnel de la chaussure dont elle est issue, alors que certains élus de la Chambre des métiers d'Alsace emploient plus de cent salariés.

Les soutiens parlementaires dont dispose la CGAF lui permettent d'imposer son point de vue. Le nombre maximum de salariés est fixé à dix en 1934, puis réduit à cinq en 1938³⁵. Ainsi, la taille de l'entreprise artisanale est définie de telle manière que l'employeur participe à la production, ce qui

³¹ Loi du 27 décembre 1923, portant organisation du crédit aux sociétés coopératives et unions de sociétés coopératives d'artisans ainsi qu'aux petits artisans.

³² Plus précisément, il exonère les artisans de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et les soumet à l'impôt sur les salaires. Voir Auvolat M. et Trogan P., 2002.

³³ Parmi celles-ci : la liste des métiers inclus dans l'artisanat, la qualification nécessaire pour s'établir, l'organisation de l'apprentissage, le crédit.

³⁴ Modèle d'organisation de l'artisanat instauré en Alsace lorsque celle-ci était sous régime allemand, puis importé en 1919 avec la restitution de l'Alsace-Lorraine à la France.

³⁵ Loi de 1934 modifiant l'article 1 de la loi de 1925, puis décret-loi de 1938 modifiant le dernier alinéa de l'article 1 de la loi de 1934.

définit une population relativement homogène du point de vue des conditions de travail. A cette époque, tous ceux qui sont définis comme artisans sont des travailleurs manuels indépendants non capitalistes et propriétaires de leurs moyens de production. Le nombre de salariés qu'ils sont autorisés à employer n'est pas suffisant pour les soustraire entièrement au travail de production, ils restent avant tout des hommes de métier. Ils sont partie intégrante du collectif de travail sur le chantier ou dans l'atelier.

La Deuxième Guerre Mondiale et les compromissions qu'engendre l'Occupation affaiblissent les organisations de l'artisanat. Dans l'Après-Guerre, l'artisanat a perdu ses soutiens politiques. Considéré comme une forme de travail archaïque appelée à disparaître, il est laissé en marge des programmes de relance de l'économie, tels que ceux mis en place par le Commissariat Général au Plan. Mal équipé, l'artisanat ne bénéficie pas de la reprise économique (Perrin, 2007). L'artisanat est en pleine débâcle, les effectifs sont en baisse. A partir de 1953, un mouvement politique aux accents antidémocratiques mené par Pierre Poujade, l'Union de défense des commerçants et artisans (UDCA), rassemble les laissés-pour-compte du progrès dans une révolte souvent violente contre la fiscalité. Son succès aux élections de 1956 reste sans lendemain car le mouvement ne parvient pas à devenir une organisation politique structurée et efficace (Collovald, 1989). Cet épisode discrédite pour longtemps toute revendication des artisans auprès des pouvoirs publics.

Dans un souci de modernisation de l'économie, une commission de l'artisanat est intégrée au Commissariat Général au Plan en 1956. Du point de vue économique, l'artisanat apparaît désormais comme un complément nécessaire au développement de l'agriculture et de l'industrie. Il s'agit désormais d'adapter et de faire participer l'artisanat au progrès économique (Perrin, 2007).

La nouvelle commission engage des discussions avec l'Assemblée des présidents des chambres de métier (APCM), laquelle adhère plutôt aux thèses du CEAA et se montre favorable à l'assouplissement de la définition légale du seuil des cinq salariés. Cette limite est perçue comme un frein à l'évolution et à la croissance des entreprises en même temps qu'une distorsion de concurrence qui privilégie les artisans les moins méritants et les plus archaïques³⁶.

2. Élargissement des frontières du groupe par le haut

Une refonte du régime artisanal est menée en 1962³⁷ avec la création du « secteur des métiers », dont l'idée générale consiste à définir l'artisanat en considérant les entreprises et non plus les individus (Zdatny, 1999 : 328). Au nom de la liberté d'entreprendre, le décret facilite l'accès à

³⁶ On retrouve les échos de ces accusations de favoritisme à l'égard des artisans les moins méritants sous une forme contemporaine dans les protestations adressées par les organisations professionnelles à l'encontre du statut d'auto-entrepreneur.

³⁷ Décret du 1er mars 1962.

l'artisanat puisque chacun peut désormais diriger une entreprise artisanale sans détenir de qualification professionnelle, laquelle est dès lors dissociée de la fonction de chef d'entreprise³⁸. Désormais, une activité requiert d'être immatriculée à la Chambre de métiers si elle figure dans une liste établie par décret et qui comprend quatre secteurs : le bâtiment, les services, l'alimentation et la fabrication.

En ce qui concerne la taille maximale de l'entreprise, le seuil des cinq salariés est confirmé malgré les demandes de l'Assemblée des Présidents des Chambres de Métiers (APCM) (Perrin, 2007 : 320). On peut s'interroger avec Perrin sur la représentativité de ce point de vue et la motivation de ceux qui le défendent.

« [Les dirigeants de syndicats d'artisans et les présidents des Chambres de métiers] se distinguent de la majorité des artisans qu'ils représentent. Un artisan qui n'a pas ou peu de salariés doit effectivement participer au travail et ne dispose pas du temps nécessaire pour assumer des responsabilités extérieures, telle celle de président d'une Chambre des métiers. En réalité, ces présidents sont des entrepreneurs qui ont suffisamment de personnel pour que leur entreprise puisse fonctionner en leur absence. Ils s'éloignent donc de la définition de l'artisan, qui suppose une participation effective et habituelle au travail, et sont en réalité de petits capitalistes. Ils sont donc plus sensibles que les autres aux arguments « capitalistes ». En outre, ayant plus de salariés, leurs entreprises sont souvent à la limite du seuil légal. Ils ont donc personnellement intérêt au relèvement de ce seuil pour ne pas sortir de l'artisanat et perdre de facto leur fauteuil de dirigeants. » (Perrin, 2007 : 320).

Le seuil des cinq salariés est malgré tout assoupli en autorisant les entreprises qui le dépassent de cinq salariés à rester immatriculées au répertoire pendant trois années. D'autre part, les présidents des Chambres de métiers peuvent accorder des dérogations à certains chefs d'entreprise. Le seuil passe à 10 salariés pour toutes les activités artisanales en 1976³⁹. Quant au statut de l'artisan fiscal, il est supprimé dès 1962. A la suite de Perrin, on peut voir dans cette évolution l'indice que, dans l'esprit des planificateurs, l'artisanat en tant que mode de production est incompatible avec la modernité et qu'on ne peut sauver l'artisanat qu'en le transformant en petite entreprise capitaliste.

Il est difficile de savoir si cette politique accompagne un changement ou si elle le provoque, mais le changement de taille des entreprises est bien réel, puisque entre 1967 et 1970, la proportion de salariés dans la main d'œuvre artisanale passe de 36,8% à 40,4%, alors que les autres catégories d'actifs diminuent (voir tableau 2).

³⁸ Même si seuls les artisans qui détiennent une qualification professionnelle détiennent le titre (honorifique) d'artisan ou de maître artisan.

³⁹ Décret 76-879 du 21 septembre 1976.

tableau 2 : répartition des individus actifs dans l'artisanat selon leur statut

Catégorie de main d'œuvre	1967 (en %)	1970 (en %)
Chefs d'entreprises	37,4	36,4
Auxiliaires familiaux	8,2	7,7
Salariés	36,8	40,4
Apprentis	10,3	8,8
Autres	7,3	6,7
Ensemble des statuts	100	100

Champ : entreprises inscrites au répertoire des métiers. Source : APCM, cité par Chiarisoli et Crapeau, 1974.

3. Unification de l'artisanat autour de l'UPA

Les succès électoraux des mouvements poujadiste (UDCA) puis nicoudiste (CIDUNATI) entraînent une recomposition du paysage syndical artisanal (Milet, 2008). De 1975 à 1983, les syndicats traditionnels cherchent à stopper la fuite de leurs adhérents en unissant leurs forces. Ils constituent l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) qui, au terme du processus, fédère les syndicats du bâtiment (CAPEB), de l'alimentation (CGAD) et des services (CNAMS)⁴⁰. Cet organisme présente un nouveau visage de l'artisanat en rupture avec celui d'une petite-bourgeoisie archaïque et réactionnaire. Le dialogue avec l'Etat est renoué et aboutit à la reconnaissance de l'UPA comme partenaire social. Le décret du 8 juin 1983 fait de l'UPA « *un partenaire social à part entière au même titre que les deux autres confédérations patronales et les cinq confédérations de salariés.* » (Milet, 2008 : 502). Ce positionnement de la représentation artisanale aux côtés du patronat déséquilibre le rapport de force entre petits indépendants et employeurs à l'avantage de ces derniers.

« Si la représentation artisanale englobe l'indépendant sans salarié et le petit employeur, les contraintes normatives d'interaction et d'action collective privilégient immanquablement l'identité d'employeur : en termes de représentation, la voix artisanale passe par la voie patronale. » (Milet, 2008 : 506).

Alors que dans les années 1960 et 1970, les syndicats d'artisans se présentaient en tant que

⁴⁰ Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services (CNAMS), Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), Confédération générale de l'alimentation de détail (CGAD).

défenseurs du « secteur des métiers », englobant ainsi petits indépendants et employeurs, le discours change dès 1983 et glisse vers la défense des « chefs d'entreprise artisanale ».

A cette époque, les pouvoirs publics ont déjà bien perçu l'enjeu que représente l'artisanat dans la lutte contre le chômage. L'artisanat est traité avant tout comme une question économique et les enjeux politiques qu'il représente ne sont plus débattus. Or, cet effacement de la question politique signe de fait la disparition de la représentation des intérêts des petits indépendants. En considérant toutes les entreprises artisanales comme des agents soumis aux mêmes contraintes économiques, les pouvoirs publics définissent le modèle entrepreneurial comme la seule référence.

La règle du nombre de salariés maximum s'assouplit encore avec l'apparition du « droit de suite » en 1996⁴¹, lequel autorise une entreprise qui dépasse les dix salariés à rester immatriculée au répertoire des métiers sans limitation de durée. La mise en application du droit de suite a comme conséquence que des entreprises comptant plusieurs dizaines de salariés sont désormais comptées dans l'artisanat. Leur taille imposante donne aux grosses entreprises artisanales un poids économique qui est sans rapport avec leur importance numérique. Ainsi, les chiffres indiquent que les 4% d'entreprises artisanales qui occupent plus de onze salariés réalisent 42,2% du chiffre d'affaires du secteur⁴². Au niveau des exportations, domaine encouragé et soutenu par le réseau des chambres de métier, ces mêmes entreprises réalisent 74% des exportations de l'artisanat. (Données DGCIS, chiffres-clés de l'artisanat 2013).

tableau 3 : répartition des entreprises de l'artisanat selon le nombre de salariés employés en 2012

	0 salarié	1 à 5 salariés	6 à 10 salariés	Plus de 11 salariés
Alimentation	33	48	13	6
Fabrication	56	27	9	8
Bâtiment	58	31	6	4
Services	61	32	5	3
Ensemble	57	32	7	4

Champ : entreprises inscrites au registre des métiers. Source : Insee, Sirene, traitement DGCIS. Chiffres-clé de l'artisanat 2013, DGCIS.

Pour comprendre comment les frontières du groupe se sont déplacées, j'ai examiné l'évolution de la

⁴¹ Loi du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat.

⁴² Les données de la DGCIS me contraignent à une approximation en mettant en rapport l'importance numérique des entreprises de plus de onze salariés avec le chiffre d'affaires réalisé par les entreprises d'au moins dix salariés, ce qui mérite d'être précisé même si ça ne remet pas en cause l'interprétation qu'on peut en faire. DGCIS, « Chiffres-clés de l'artisanat. Edition 2013 », Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme, <http://www.dgcis.gouv.fr/etudes-et-statistiques/chiffres-cles-artisanat-2013>, consulté le 07/11/2013.

définition de l'artisanat en tant que groupe institutionnalisé, et notamment le seuil de salariés au-delà duquel une entreprise quitte l'artisanat pour entrer dans la petite industrie.

A partir d'une situation où l'artisan est défini comme un petit producteur qui ne se différencie de ses ouvriers que par la possession de ses moyens de production, on arrive progressivement à une situation où la définition du groupe s'étend à des gestionnaires d'entreprise qui rémunèrent un capital et ne participent pas à la production.

Cette redéfinition du groupe favorise l'élite économique du groupe en même temps qu'elle en fait un modèle auquel l'artisan contemporain doit se conformer. La présence de « grandes » entreprises renforce le poids économique de l'artisanat et son importance en terme d'emplois créés. C'est donc par une redéfinition des contours de sa population que l'artisanat est devenu, selon la formule promotionnelle, « la première entreprise de France ». L'influence de cette politique produit des effets sur la composition du groupe.

« La banalisation fiscale et sociale de l'artisanat s'est accompagnée depuis 20 ans d'une diminution rapide des indépendants sans salariés (de 35 % dans l'alimentation et de 24 % dans le bâtiment entre 1985 et 1999), tendance que l'on peut sans doute imputer à la recherche d'un équilibre d'efficacité productive défavorable aux plus petites entreprises. »
(Auvolat et Trogan, 2002).

La fraction dominante du groupe, constituée par les gros employeurs et qui avait déjà le monopole de la représentation légitime du groupe, voit sa position renforcée par son poids économique. Cet élargissement du groupe par le haut provoque mécaniquement une stratification sociale accrue au sein de l'artisanat et une divergence croissante entre les intérêts des représentants et ceux du groupe social, plus particulièrement les petits indépendants sans salariés.

L'artisanat, en tant qu'institution représentée par une élite qui définit un modèle d'artisan conforme à sa propre image, privilégie « l'entrepreneuriat artisanal », oxymore qu'il faut comprendre comme un processus d'accroissement de la taille des entreprises impliquant la dissociation des fonctions de gestion et de production.

4. Persistance de l'auto-emploi

Les artisans se sentent peu concernés par leurs propres institutions. Leur faible participation aux élections des chambres de métiers en témoigne. Elle stagne autour de 25% dans les années 1990⁴³, puis descend à 20% en 2010⁴⁴. Cette indifférence à l'égard des organisations qui les représentent explique sans doute l'absence de réaction à leur évolution.

La redéfinition juridique de l'artisanat ne doit pas occulter l'existence de sa fraction dominée, à savoir les petits employeurs et les indépendants qui en représentent l'écrasante majorité. En effet, même si leur importance en terme de nombre d'emplois a diminué, les entreprises qui comptent trois salariés ou moins représentent encore plus de 80 % des entreprises artisanales⁴⁵.

Tous les artisans ne se conforment pas au modèle entrepreneurial. Une étude menée sur l'enquête SINE⁴⁶ révèle que les indépendants qui cherchent à assurer uniquement leur propre emploi en créant une entreprise sont majoritaires (Gomel, 2011). On retrouve les mêmes proportions lorsqu'on réinterroge les indépendants trois ans et cinq ans après la création, ce qui contredit l'idée répandue selon laquelle la taille d'une entreprise soit systématiquement destinée à croître. Bernard Gomel distingue l'entrepreneuriat et le *self-employment* qui désigne « *un individu travaillant pour lui-même ou propriétaire d'une petite entreprise alors que l'entrepreneur est défini comme créateur d'une ou plusieurs firmes, supportant un risque financier dans l'espoir de profit.* » (Gomel : rapport non publié : 3).

Il est difficile de cerner précisément comment l'auto-emploi a évolué ces dernières années car la question est inséparable de celle de l'auto-entreprise. En 2009, l'apparition de ce statut a entraîné une forte augmentation du nombre de ressortissants du Régime Social des Indépendants (RSI) en auto-emploi mais environ un tiers d'entre eux n'a pas déclaré de chiffre d'affaires⁴⁷. Depuis 2012, cette situation a motivé la décision de radiation automatique de ceux qui ne déclarent pas de chiffre d'affaire pendant deux années consécutives, ce qui a entraîné une inflexion dans la progression des

⁴³ Moyenne nationale de 24,2% en 1986 ; 23% en 1989 ; 25,4% en 1992 ; 24,5% en 1995. Source : JO Sénat du 14/03/1996, page 601, http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ960113434&idtable=q124710&_nu=13434&rch=qs&de=19960101&au=19961231&dp=3+ans&radio=deau&aff=sep&tri=dd&off=0&afd=ppr&afd=ppl&afd=pjl&afd=cvn, consulté le 07/11/2013.

⁴⁴ Communiqué de presse de l'APCMA : http://www.artisanat.fr/portals/0/presse/communiqués_2010/2010_10_19_Elections_CMA.5909cf96-6d8c-4dd9-a03c-329a73514ceb.pdf, consulté le 07/11/2013.

⁴⁵ Chiffres-clé de l'artisanat 2013, DGCIS.

⁴⁶ Menée par l'Insee, le Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises (SINE) est un dispositif permanent d'observation des jeunes entreprises. <http://www.insee.fr/fr/publics/default.asp?page=entreprises/sine.htm>, consulté le 16-01-2014.

⁴⁷ L'essentiel du RSI, données 2012.

auto-entrepreneurs.

En décembre 2012, sur 2,8 millions de cotisants au RSI, il y avait 890 000 auto-entrepreneurs. Mais là encore, les données chiffrées sont à manipuler avec précaution car 150 000 auto-entrepreneurs sont des retraités et 15 % des cotisants non-retraités ont leur activité principale dans un autre régime social. Les travaux en sociologie concernant l'autoentreprise indiquent que les auto-entrepreneurs à titre principal sont une population marquée par la précarité (Abdelnour, 2012).

Conclusion

Lorsqu'on observe la manière dont l'artisanat est défini légalement, il apparaît que la fluctuation des frontières du groupe est le résultat d'un rapport de force qui évolue sans cesse entre les tenants de définitions concurrentes, et que chacune d'entre elles, en cernant différemment les contours du groupe, favorise des catégories sociales aux intérêts divergents. L'institutionnalisation de l'artisanat marque le passage d'une définition en termes de métier à une définition en termes de groupe social (Zarca, 1986), puis celle-ci évolue vers une définition en termes d'entreprise (Mazaud, 2009).

La définition initiale (celle de 1923) délimitait les contours d'une population homogène du point de vue des conditions de travail puisque l'artisan, qu'il travaille seul ou avec un petit nombre de salariés, était impliqué directement dans la production. Le groupe ainsi défini était faiblement stratifié et ses membres partageaient la même condition sociale. Il ne s'agissait pas de rémunérer un capital mais de vivre de son travail tout en étant propriétaire des moyens de production.

Depuis 1962, la population de l'artisanat, entendue au sens des entreprises inscrites au répertoire des métiers, s'est notablement élargie par un déplacement de la frontière du groupe. Celui-ci comprend désormais des entreprises qui s'écartent du mode de production artisanal. Les conditions de travail de ces artisans gestionnaires d'entreprise et leur rapport au capitalisme les distinguent nettement des autres membres du groupe. En orientant leur action vers le développement de l'emploi et en favorisant ces grosses structures, les institutions de l'artisanat sont arrivées à leurs fins, c'est-à-dire à augmenter le nombre d'emplois créés par le secteur des métiers, renforçant ainsi son importance dans le paysage économique.

Mais la figure de l'artisan entrepreneur, qui véhicule une nouvelle image auprès du public, est aussi un modèle à diffusion interne auquel les artisans sont priés de se conformer. Aussi, tout artisan est tenu d'être un entrepreneur et le petit artisan « bricoleur » est devenu un repoussoir incarné depuis 2009 par la figure de l'auto-entrepreneur. Aucune politique spécifique n'est menée à destination des artisans en auto-emploi qui s'écartent du modèle de référence. Il semble qu'une fois résolu le problème qu'ils représentent en tant que chômeurs, ils n'appartiennent plus à aucune catégorie prise

en compte dans les politiques publiques de santé au travail. Mais cette non-prise en compte de l'existence des artisans en auto-emploi ne les fait pas disparaître pour autant puisqu'ils représentent environ la moitié des artisans inscrits au registre des métiers. En outre, certaines activités pratiquées en auto-emploi selon un mode de production artisanal ne font pas l'objet d'une immatriculation au répertoire des métiers. Il s'agit par exemple de certaines pratiques artistiques sur lesquelles je reviendrai⁴⁸.

Alors que la distinction entre salariat et indépendance structure fortement les représentations autour du travail (Hugrée et De Verdalle, 2013), la distinction entre auto-emploi et petit patronat au sein du travail indépendant est très peu visible. Pourtant, cette différence sépare les artisans en deux univers qui sont certes reliés par des passerelles, mais qui se distinguent par de nombreux aspects.

La question se pose de savoir quelle définition utiliser pour enquêter sur les conditions de travail des artisans.

Une première définition, dite juridique, consiste à définir l'artisanat comme l'ensemble des entreprises inscrites au répertoire des métiers. Selon la loi du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, *« doivent être immatriculées au répertoire des métiers les personnes physiques et les personnes morales qui n'emploient pas plus de dix salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'État »*.

Dans sa définition juridique, le groupe s'est étendu suite à la redéfinition de ses frontières « par le haut », c'est-à-dire en englobant des individus anciennement considérés comme des petits industriels. D'autre part, le groupe s'est étendu « par le bas » du fait de l'augmentation de la population en auto-emploi, phénomène lié à l'apparition de l'auto-entreprise.

Une autre définition, dite économique, est plus restrictive que la définition juridique. Elle consiste à ne prendre en compte que les entreprises de moins de vingt salariés et à ne considérer que leur activité principale.

« Les tenants de cette définition économique (tel que l'INSEE) reprochent à la catégorie juridique d'être trop large : en intégrant les activités secondaires, elle compte, par exemple, des entreprises commerciales qui disposent d'un service après vente (appartenant au secteur de la réparation). Mais c'est l'indétermination du nombre de salariés employés qui est surtout contestée : il ferait artificiellement grossir les effectifs des entreprises et des

⁴⁸ Voir partie 2, chapitre 2 : échantillon de l'enquête.

emplois du secteur. » (Mazaud, 2009 : 15).

Bien qu'elle présente certains avantages, comme celui de correspondre à la catégorie des Très Petites Entreprises (TPE) qui permet des comparaisons internationales, la définition économique reste inopérante pour constituer un groupe homogène du point de vue des conditions de travail pour les mêmes raisons que la définition juridique.

La problématique qui va être développée concerne l'utilisation du capital corporel dans le travail manuel. Il faut donc que les individus concernés soient partie prenante dans le travail de production. Mais le fait d'employer quelques salariés n'est pas un obstacle tant que le travail de l'employeur ne se limite pas à la gestion de l'entreprise et qu'il effectue bel et bien un travail manuel. Comme nous allons le voir, c'est en définissant l'artisanat comme un mode de production qu'on peut constituer une population relativement homogène du point de vue de ces caractéristiques.

Chapitre 3. Vers une définition opératoire de l'artisanat

Compte tenu de ce qui précède, il apparaît que lorsqu'il s'agit d'étudier les conditions de travail, les définitions juridique et économique de l'artisanat ne sont pas satisfaisantes.

Pour être exhaustif, mentionnons une troisième définition qui repose sur la détention d'une certification professionnelle par un individu. Les chefs d'entreprise artisanale qui peuvent attester d'une formation technique (CAP, BEP) ou d'un équivalent obtenu par la validation des acquis de l'expérience peuvent prétendre au titre d'Artisan ou de Maître Artisan qui est délivré par les Chambres de métiers. Ce titre atteste de la professionnalité de l'artisan et améliore l'image de marque de l'entreprise. C'est avant tout un argument de promotion de l'artisanat qui vise à séduire et rassurer la clientèle en restreignant l'usage du mot « artisan » et de ses dérivés. Depuis 1962, il n'est plus nécessaire de détenir cette certification pour immatriculer une entreprise au registre des métiers. Le titre d'artisan a été instauré à cette époque en compensation de la disparition de l'exigence de qualification professionnelle. Naturellement, la seule détention d'une certification professionnelle ne suffit pas à définir une population d'enquête puisqu'elle est partagée par des indépendants et des salariés.

Utiliser une définition existante qui corresponde à la population que je souhaite étudier offrirait l'avantage de pouvoir disposer de données chiffrées produites par les institutions qui utilisent ladite définition. Ainsi, les Chambres de métiers produisent un grand nombre de données sur l'artisanat qui sont construites à partir de la définition juridique. L'Insee, de son côté, fait de même à partir de la définition économique. Mais, puisque ces définitions ne permettent pas de cerner ma population-cible, il faut s'en écarter. Néanmoins, lorsqu'elles présentent un intérêt, les données quantitatives disponibles sont mobilisées dans cette thèse. Leur champ est alors précisé pour indiquer quelles sont leurs limites.

Le but de cette recherche est de comprendre le rapport singulier qui existe entre le travail et la santé chez les artisans en observant la manière dont ils s'engagent physiquement dans leur travail. A partir de cet objectif, on peut construire une définition d'une manière inductive. La population visée est définie par deux critères qui sont le travail indépendant et l'exercice d'un métier manuel à titre principal. La question de la propriété des moyens de production, susceptible de mener à une accumulation telle que l'artisan se transforme en petit industriel, doit aussi être tranchée.

1. Critère du travail indépendant

Le critère d'indépendance est entendu au sens juridique. Il est caractérisé par l'existence d'une personnalité juridique, sous la forme d'une entreprise individuelle ou d'une société, qui permet à l'artisan de passer des contrats d'entreprise. Ceux-ci se distinguent du louage de service par le fait que l'indépendant assure lui-même la direction des opérations qui lui sont confiées (sans qu'il existe de relation de subordination) et qu'il a l'obligation de produire un résultat. Le corollaire de cette situation de non-subordination est que l'artisan n'est pas soumis au Code du travail. Cette situation implique l'absence de nombreux dispositifs tels que la médecine du travail, l'inspection du travail et la reconnaissance des maladies professionnelles. Pour être complet, signalons que sous l'impulsion d'une directive européenne, quelques articles du Code du travail s'appliquent aux indépendants en situation de travail dans des chantiers de bâtiment et de génie civil où ils côtoient d'autres travailleurs, mais elles visent à protéger les salariés qui travaillent à proximité des indépendants plutôt que ces derniers⁴⁹.

Le critère d'indépendance juridique appelle deux remarques. Premièrement, le fait d'être placé en position de dépendance à l'égard d'un donneur d'ordre qui exerce de fait une autorité sur l'artisan n'est pas incompatible avec l'indépendance. Autrement dit, on peut inclure les artisans qui travaillent en sous-traitance pour autant que cette situation ne soit pas permanente. On peut donc admettre qu'un artisan recoure temporairement à la sous-traitance mais, s'il est dans cette situation de manière continue et qu'il travaille pour un client unique, alors son indépendance réelle s'en trouve compromise et on considère que l'individu n'est pas inclus dans le champ de l'artisanat. Deuxièmement, la question de la forme juridique que prend l'indépendance reste ouverte et ne constitue pas une condition d'appartenance à l'artisanat. Autrement dit, on ne se limite pas aux artisans inscrits à la Chambre des métiers. En effet, à l'inverse des gros employeurs de l'artisanat qui cherchent à demeurer inscrits au Répertoire des métiers, les petits indépendants, lorsqu'ils en ont la possibilité, recherchent plutôt un statut qui les soustrait aux obligations fiscales liées à cette appartenance. Ainsi, j'inclus dans ma population d'enquête des indépendants qui exercent sous le statut d'artiste-auteur lorsque leur activité requiert la possession d'un savoir-faire de métier qui est décliné tantôt sous la forme artistique, tantôt artisanale selon le contexte dans lequel il est déployé

⁴⁹

Appliqué depuis le 1er mai 2008 : Article L4535-1 du Code du travail : les travailleurs indépendants, ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment et de génie civil, mettent en œuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant sur le chantier comme d'eux-mêmes, les principes généraux de prévention fixés aux 1°, 2°, 3°, 5° et 6° de l'article L. 4121-2 ainsi que les dispositions des articles [L. 4111-6](#), [L. 4311-1](#), [L. 4321-1](#), [L. 4321-2](#), [L. 4411-1](#) et [L. 4411-6](#). =

(Becker : 1988 ; Perrenoud : 2013). Cette posture sera discutée ultérieurement, mais on peut comprendre sa pertinence en évoquant l'exemple des fabricants de vitraux dont certains sont inscrits au Registre des métiers et d'autres travaillent sous le statut d'artiste-auteur.

2. Critère de l'exercice d'un métier manuel à titre principal

Le second critère d'appartenance à l'artisanat est la pratique d'un métier manuel à titre principal. Ce critère se rapporte au fait que l'activité ne constitue pas un loisir ou une activité complémentaire, sans quoi sa pratique ne serait pas suffisamment régulière pour imprimer son empreinte sur l'individu et lui inculquer un habitus d'artisan. Un métier peut consister en la production, la transformation de produits ou la prestation de service impliquant une activité manuelle technique exercée à but lucratif. Comme expliqué précédemment dans la problématique, le travail manuel se caractérise par le fait qu'un engagement corporel intense conditionne son résultat.

En somme, si l'on reprend toutes les caractéristiques retenues pour définir l'artisanat, on arrive à une définition très proche de celles qui étaient en vigueur officiellement entre 1920 et 1962, lorsque les artisans étaient définis comme les travailleurs « *qui exercent un métier manuel, à condition qu'ils accomplissent leur travail par eux-mêmes, ou avec le concours de leur conjoint, des membres de leur famille ou de compagnons et apprentis, à condition, d'autre part, qu'ils l'exécutent sans se trouver sous la direction d'un patron.* » (circulaire du 28 mars 1928 du Ministère du Travail, cité par Jaeger, 1982 : 101).

Ou encore : « *les travailleurs autonomes de l'un et l'autre sexe, exerçant personnellement et à leur compte, sans se trouver sous la direction d'un patron, un métier manuel, travaillant chez eux ou au dehors, employant ou non la force motrice, ayant ou non enseigne et boutique, se livrant principalement à la vente du produit de leur propre travail, justifiant de leurs capacités professionnelles par un apprentissage préalable ou un exercice prolongé de ce métier, accomplissant leur travail seul ou avec le concours de leur conjoint, des membres de leur famille, de compagnons ou d'apprentis.* » (article 1^{er} du Code l'artisanat, JO du 20 juillet 1952).

3. Critère de la propriété des moyens de production

L'artisan est propriétaire des moyens de production qu'il utilise pour travailler. Si l'on excepte les fonds de commerce, les moyens de production mis en œuvre dans l'artisanat sont en général assez modestes. Néanmoins, au cours de leur carrière, les artisans cherchent à constituer un patrimoine qui couvrira leurs besoins à l'âge de la retraite. Il se produit donc une petite accumulation de capital, mais l'artisan tire avant son revenu de son travail et pas en rémunérant un capital. Les artisans travaillent avant tout « *par eux-mêmes et pour eux-mêmes* » (Gresle, 1993).

La croissance de leur entreprise peut conduire certains artisans à devenir des petits capitalistes industriels. Ce modèle de développement a la faveur des Chambres de métiers et consiste à passer d'une logique artisanale à une logique entrepreneuriale en augmentant les investissements et la main d'œuvre jusqu'à devenir un gestionnaire d'entreprise. Cela peut se produire au cours d'une carrière ou lorsque l'entreprise est transmise au sein d'une famille à la génération suivante.

Dès lors, la question se pose de savoir quelle est la taille maximale d'une entreprise au-delà de laquelle on considère qu'on a quitté la petite production marchande pour entrer dans la petite industrie. Étant donné la variété des situations particulières, la réponse ne peut être qu'arbitraire. J'ai choisi de fixer le seuil maximum de salariés à dix pour plusieurs raisons. Ce seuil de dix salariés constitue la limite au-delà de laquelle on observe que le temps de travail de l'employeur est entièrement absorbé par la gestion de l'entreprise et qu'il est séparé de la fonction de production. Dans mon observation du terrain d'enquête, je constate que la limite est quelquefois en dessous des dix salariés mais jamais au-dessus. Cette décision est aussi guidée par le fait que le seuil des dix salariés correspond à la catégorie des micro-entreprises dans la nomenclature actuelle des entreprises⁵⁰. D'autre part, elle est fréquemment utilisée dans la production de données statistiques, par exemple dans l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP 2006, Drees - Dares) qui est mobilisée au cours de la présente recherche.

Cette limite de dix salariés est une norme partagée par d'autres chercheurs qui se penchent sur les conditions de travail des indépendants.

⁵⁰ Les micro-entreprises (MIC) occupent moins de 10 personnes, et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. Il faut distinguer l'usage de ce terme dans cette acception et le régime fiscal de la micro-entreprise mis en place en 1998.

Les entreprises sont réparties en 4 catégories : micro-entreprises, Petites et Moyennes Entreprises (PME, moins de 250 personnes), Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI, moins de 5000 personnes), Grandes Entreprises (GE, plus de 5000 personnes). Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019961059>, consulté le 13/11/2013.

« En conclusion, l'étude comportementale des travailleurs non salariés ne peut se départir d'un resserrement du champ d'observation. La diversité des conditions de travail et des statuts dans l'emploi appelle une définition cohérente de l'« indépendant » dans un souci d'homogénéité. À cette fin, il paraît nécessaire d'imposer un critère fondé sur l'exercice effectif du métier par l'individu non salarié. Alternativement, un critère de taille maximale de l'entreprise peut être envisagé avec la limite de dix salariés, retenue dans la définition d'une entreprise artisanale, qui semble pertinente. » (Rappelli, 2011 : 411).

4. L'artisanat défini comme un mode de production

Dans cette optique, la définition de l'artisanat correspond au concept marxien de « petite production marchande » qui, tout en étant une catégorie dominée dans le mode de production capitaliste, coexiste avec la production marchande industrielle. Elle s'en distingue par l'unité des producteurs et de leurs produits, c'est-à-dire le fait que les petits producteurs marchands vendent leur propre production, possèdent leurs moyens de production et sont rémunérés sur base de la valeur créée par leur travail⁵¹.

Dans la petite production marchande, la présence de salariés n'est concevable que dans la mesure où leur présence n'engendre pas une plus-value dont l'accumulation permette à l'employeur de constituer et de rémunérer un capital, sans quoi on changerait de catégorie pour passer de l'artisanat à la petite industrie.

D'autre part, la question de la taille de l'entreprise est un indicateur qui n'est pas uniquement économique et qui recoupe la stratification sociale du groupe. Les artisans qui participent à la production ont un mode de vie plus proche de celui de leurs salariés que les gestionnaires d'entreprise. Le critère de la taille de l'entreprise sépare deux populations qui diffèrent par les origines sociales, le mode de vie et bien sûr le rapport à l'économie (Pacitto et Richomme-Huet, 2004). On retrouve le clivage entre petits et gros artisans jusqu'au niveau des opinions politiques. Comme le montre Nonna Mayer (1983), même si les indépendants votent en moyenne plus à droite que les salariés, ils ne forment pas pour autant un ensemble homogène.

« Les clivages qui traversent l'ensemble des [petits commerçants et artisans] (...tiennent) au nombre d'attaches qu'ils ont avec le milieu indépendant ou ouvrier; à la nature de leur travail, au fait qu'ils emploient ou non des salariés, et au niveau du patrimoine qu'ils

⁵¹ Voir à ce propos la discussion de Jaeger, 1982 : 297-314.

possèdent. Les attributs « ouvriers », le non-emploi de salariés, l'exercice d'un travail manuel et « productif », l'absence de patrimoine accentuent leur vote de gauche. A l'inverse, des attributs « indépendants », le fait d'avoir un ou plusieurs salariés sous leurs ordres et quelques éléments de patrimoine, l'exercice d'un travail plutôt non manuel favorisent le vote de droite. Si l'on hiérarchise l'effet de ces variables, on voit s'opposer les artisans sans patrimoine, enfants d'ouvriers, dont le vote de droite est le plus faible (24%), et les petits commerçants, enfants d'indépendants et employeurs de salariés, dont le vote de droite est le plus élevé (74%).» (Mayer, 1983).

On désignera donc par le terme d'artisan un travailleur indépendant exerçant seul ou employant au plus dix salariés, participant directement à la production dans le cadre d'un travail manuel qualifié dont il maîtrise tout le processus. Cette définition se base sur les conditions de travail, indifféremment du statut de l'entreprise ou de son régime social.

Chapitre 4. Problématique

Les artisans exercent principalement des métiers « manuels », c'est-à-dire des formes de travail où l'engagement physique est prépondérant et détermine directement le résultat de l'activité. Pour y arriver de manière efficace, ils doivent disposer d'un corps bien préparé à remplir cette fonction.

Pour être un travailleur manuel accompli, plusieurs atouts sont indispensables. Il faut avoir un corps adapté au travail manuel. Il faut maîtriser certains gestes techniques. Enfin, il faut des connaissances théoriques et un habitus en rapport avec l'activité et le milieu social dans lequel le travail s'exerce. Le travail met en jeu les trois niveaux de l'homme total de Mauss (1950), à savoir le biologique, le psychologique et le social. Social parce que la socialisation transmet une série de normes qui orientent le comportement des individus ; psychologique parce que ces normes sont assimilées sous forme d'un habitus ; biologique parce que l'empreinte sociale se manifeste par une *hexis* corporelle, une maîtrise de *techniques du corps* et jusque dans une transformation de la morphologie humaine. L'ensemble de ces capacités peut être désigné comme le capital corporel.

1. Le concept de capital corporel

Le concept de capital corporel a été utilisé en sociologie sans qu'une définition explicite en soit donnée, ce qui semble pourtant nécessaire. Loïc Wacquant (2003) et, à sa suite, des sociologues du sport (Papin, 2008) ou de la danse (Sorignet, 2006) s'en sont emparés.

Dans son article « *La fabrique de la cogne. Capital corporel et travail corporel chez les boxeurs professionnels* », Loïc Wacquant (2003) reprend la notion de capital de Pierre Bourdieu, définie comme du « *travail accumulé (sous forme objectivée ou sous forme incorporée) qui, lorsqu'il est approprié de manière privée, c'est-à-dire exclusive, par des agents ou des groupes d'agents, leur permet de s'approprier l'énergie sociale sous la forme de travail réifié ou de travail vivant* » (Bourdieu, 1986 : 241)⁵².

Pour Wacquant, le travail des boxeurs consiste à convertir leur capital corporel en capital pugilistique, c'est-à-dire à utiliser leurs capacités physiques pour accéder aux capitaux qui circulent

52

Bourdieu P., « The Forms of Capital », in John G. Richardson (sous la direction de), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York, Greenwood Press, 1986, p. 241. (Cité par Wacquant, 2003 : 182).

dans le champ pugilistique.

« On peut concevoir les boxeurs comme des détenteurs ou même des entrepreneurs en capital corporel d'un type particulier ; et la salle de boxe où ils passent le gros de leur journée comme une machine sociale visant à convertir ce capital corporel abstrait en capital pugilistique, i.e., à impartir au corps du boxeur professionnel un ensemble d'habiletés et dispositions susceptibles de produire de la valeur dans le champ de la boxe professionnelle, sous forme de reconnaissance, de titres et de flux de revenus. » (Wacquant, 2003 : 183).

Il s'agit de transformer le corps pour le rendre apte à produire de la valeur dans un champ spécifique. Les ressources biologiques doivent être transformées par l'entraînement avant de produire de la valeur dans le champ de la boxe. Le corps biologique ne peut produire de la valeur dans un champ qu'après avoir été transformé par la socialisation et l'entraînement. Le corps n'est pas seulement une donnée biologique, il est l'objet d'une construction sociale qui rend possible sa mise en jeu dans un champ donné. Chez Wacquant, le capital corporel désigne le corps socialisé qui est capable de produire une performance sportive.

Se référant à Wacquant, Bruno Papin (2008) utilise lui aussi le concept dans un article consacré à la gymnastique en insistant sur la création d'un habitus gymnique et d'une ascèse nécessaire à la gestion du capital-corps qui permet « d'user de son corps sans jamais l'user ». De même, Pierre-Emmanuel Sorignet observe que les danseurs contemporains doivent acquérir une maîtrise pratique de l'entretien de leur capital corporel pour durer dans leur métier.

La démarche commune à ces auteurs consiste à observer des individus dont le corps est le premier outil de travail et à examiner comment le capital corporel est construit, puis mis en jeu dans un champ. Sorignet (2004) se demande ce qu'il advient quand le capital corporel s'érode avec l'avancée en âge et qu'arrive le moment de la reconversion. Le capital corporel est donc construit, utilisé, entretenu et, éventuellement, converti en d'autres formes de capitaux qui permettent la poursuite de l'activité professionnelle lorsque le corps biologique – support du capital corporel – montre des signes de faiblesse.

C'est au cours de l'apprentissage du métier que se constitue le capital corporel nécessaire. Une fois constitué, il permet l'exercice du métier. Mais ce capital corporel est périssable, il s'abîme en raison du passage du temps et de l'usure professionnelle. Sa disparition progressive s'accompagne d'atteintes à la santé. Il faut alors réagir à cette érosion en cherchant des moyens de maintenir l'activité professionnelle malgré la diminution des capacités physiques. La question qui est posée

dans la présente thèse est de savoir comment les artisans résolvent cette question de l'usure de leur corps, quelles sont les stratégies conscientes et inconscientes qu'ils déploient pour y faire face. De manière plus large, il s'agit de voir comment le corps est engagé dans le travail, comment le capital corporel, qui a été constitué dans un premier temps, est ensuite dépensé et/ou converti en d'autres formes de capitaux qui permettent de se maintenir en activité.

La problématique qui vient d'être sommairement décrite invite à se pencher plus en détail sur la question du travail manuel, sur la constitution du capital corporel et de son érosion et, enfin, sur les stratégies déployées et la conversion de capitaux.

2. L'artisan, un travailleur manuel

C'est surtout à travers l'étude de l'engagement du corps dans le travail que je chercherai à étudier les artisans. En effet, ma démarche repose sur l'étude des formes de travail où l'engagement physique est prépondérant, celui qu'on appelle communément le travail « manuel ». Ce terme d'usage courant s'oppose à celui de travail « intellectuel », bien qu'aucune activité humaine ne puisse se passer entièrement de l'une ou l'autre de ces deux composantes. Cette distinction, dont les racines remontent à l'Antiquité, souligne la supériorité symbolique du spirituel sur le matériel. Transposée au monde du travail, elle se retrouve dans la hiérarchie entre conception et exécution. Néanmoins, on ne peut pas réduire l'opposition manuel-intellectuel à une dévalorisation symbolique du premier. Il y a une réalité objective qui fonde cette distinction. A l'inverse du travail « intellectuel », le résultat du travail « manuel » repose sur la quantité d'énergie musculaire déployée par le travailleur. L'étude d'un secteur d'activité où l'engagement physique est prépondérant semble fructueux pour cerner les interactions entre santé et travail, même s'il faut garder à l'esprit que les aspects psychologiques et physiques sont interdépendants.

Le travail manuel est souvent choisi par défaut, comme s'il était réservé à ceux qui n'ont pas les capacités intellectuelles indispensables pour pouvoir faire autre chose. Selon ce point de vue, être travailleur manuel ne nécessiterait aucune qualité particulière. Or, si le travail manuel engage le corps, il mobilise aussi d'autres facultés.

Richard Sennett (2010) a montré ce que la séparation entre travail manuel et intellectuel a d'artificiel. D'après lui, si l'intelligence de la main semble être une forme de savoir différent de ce qu'est la connaissance cérébrale, si « ce que sait la main » semble relever d'un registre différent de « ce que sait la tête », c'est parce que le travail manuel est plus complexe, qu'il exige une coordination entre l'œil, la main et le cerveau, qu'il appelle « la triade de la main intelligente » et

qui permet de focaliser l'attention de ces trois éléments sur la tâche réalisée.

Il n'y a pas de différence de nature entre le travail manuel et le travail intellectuel. La différence réside dans la manière dont est réparti le capital culturel dans les différentes formes qu'il peut présenter (Bourdieu, 1979). Les travailleurs intellectuels détiennent leur capital culturel principalement sous sa forme institutionnalisée (diplômes) alors que les travailleurs manuels privilégient sa forme incorporée que constitue le capital corporel⁵³.

« L'accumulation de capital culturel exige une incorporation qui, en tant qu'elle suppose un travail d'inculcation et d'assimilation, coûte du temps, et du temps qui doit être investi personnellement par l'investisseur (elle ne peut en effet s'effectuer par procuration, pareille en cela au bronzage) : travail personnel, le travail d'acquisition est un travail du «sujet» sur lui-même (on parle de «se cultiver»). Le capital culturel est un avoir devenu être, une propriété faite corps, devenue partie intégrante de la «personne», un habitus. Celui qui le possède a «payé de sa personne», et de ce qu'il a de plus personnel, son temps. Ce capital «personnel» ne peut être transmis instantanément (à la différence de la monnaie, du titre de propriété ou même du titre de noblesse) par le don ou la transmission héréditaire, l'achat ou l'échange ; il peut s'acquérir, pour l'essentiel, de manière totalement dissimulée et inconsciente et reste marqué par ses conditions primitives d'acquisition; il ne peut être accumulé au-delà des capacités d'appropriation d'un agent singulier ; il dépérit et meurt avec son porteur (avec ses capacités biologiques, sa mémoire, etc.). (Bourdieu, 1979 : 3-4)

Le capital corporel incarne la forme la plus fragile et la plus instable du capital culturel. Il s'appuie sur des capacités physiques qui s'érodent avec le temps en raison des processus de vieillissement et d'usure, même si sa diminution est partiellement compensée par l'expérience. La part des inégalités sociales de santé étant largement attribuable au travail (Chanlat, 1983 ; Cambois *et al.*, 2008), on peut penser que le jugement de valeur négatif qui est porté sur le travail manuel se fonde en partie sur ses conséquences néfastes.

⁵³ La troisième forme du capital culturel est la forme objectivée, mais elle ne joue pas de rôle dans l'opposition manuel-intellectuel.

3. La constitution du capital corporel

La première étape du parcours professionnel d'un artisan consiste à apprendre son métier. Comme nous l'avons vu, cet apprentissage porte sur l'intériorisation de règles sociales (niveau social), sur l'acquisition d'un habitus (niveau psychologique) ; il relève aussi d'un apprentissage corporel (niveau physiologique).

Je veux insister ici sur le dernier aspect et sur l'influence que le social exerce sur le biologique. Si, comme le souligne Mauss (1950), l'acquisition des techniques du corps consiste en premier lieu à apprendre comment se servir de son corps, l'emprise du social sur le biologique dépasse largement l'acquisition d'habitudes ou de tours de mains. Au cours de l'apprentissage d'un métier, le corps se transforme. L'apprentissage des gestes du métier provoque une déformation du corps qui se conforme progressivement à ce qui est exigé de lui.

Pour s'en convaincre, on peut avoir recours à des informations fournies par l'ostéo-archéologie⁵⁴. Au départ, cette discipline consiste en l'étude des ossements d'un individu aux fins de chercher des informations sur les maladies auxquelles il a été exposé. Mais les informations dépassent parfois le simple diagnostic de maladies ou de traumatismes en apportant des informations sur le mode de vie car le développement du corps humain est influencé par les sollicitations qui lui sont adressées. Autrement dit, les contraintes sociales exercent une influence sur la morphologie des individus.

Par exemple, à partir de l'étude de squelettes exhumés d'un cimetière, les ostéo-archéologues ont pu déterminer la proportion de gauchers dans la population qui vivait à cet endroit (Steel et May, 1995). La démonstration s'appuie sur le fait que les os du bras le plus fort sont plus épais et plus longs que ceux du bras opposé. A partir de là, on peut déterminer si l'individu était gaucher ou droitier⁵⁵. Il faut bien saisir le sens de la causalité qui est établie. C'est l'usage d'un membre qui provoque son développement accru, et ce n'est pas le fait d'avoir un bras plus fort qui incite à l'employer davantage. Autrement dit, un gaucher contrarié, c'est-à-dire quelqu'un qui aurait spontanément tendance à être gaucher et qui a été contraint par son environnement à devenir droitier, est classé dans les droitiers puisque l'usage de sa main droite aura développé davantage ce membre.

Si on transpose le raisonnement au monde du travail, on admettra que l'apprentissage d'un métier

⁵⁴ L'ostéo-archéologie a comme champ de recherche les ossements anciens. Elle procède en général par comparaison de séries de squelettes issus de nécropoles. Elle constitue l'une des branches de la paléo-archéologie dont l'objet est d'identifier les traces de maladies sur les restes humains et animaux anciens.

⁵⁵ A partir des squelettes exhumés du cimetière d'un village reculé de l'Angleterre médiévale, les auteurs montrent l'existence d'environ 16% de gauchers, taux comparable à celui observé aujourd'hui dans notre société où la gaucherie n'est plus réprimée. L'historien Pierre-Michel Bertrand en conclut à une permissivité envers la gaucherie dans ce lieu où ne semblent pas s'appliquer les normes habituelles de la société droitrière (Bertrand, 2001).

oriente le développement du corps de telle manière à le rendre plus efficace dans la pratique des gestes du métier, que tel muscle ou telle partie du corps, particulièrement sollicité dans tel métier, se renforcera. A terme, le corps sera modelé par la pratique professionnelle pour répondre de manière optimale à ce qui lui est demandé. Ce processus est à la fois une transformation et une déformation du corps qui va dans le sens d'une plus grande efficacité. Il relève d'un processus d'incorporation du capital culturel, lequel devient ainsi un capital corporel. En ce sens, l'apprentissage d'un métier équivaut à la constitution du capital corporel nécessaire pour le pratiquer, à l'acquisition d'« *un savoir devenu corps* » (Accardo, 2006 : 19). C'est sur le corps que repose la pratique efficace du métier. Il rend compte de l'emprise du social au niveau biologique (corps déformé – conformé) et psychologique (intérieurisation d'un rapport au corps). On a affaire à un corps social puisqu'il a incorporé le capital culturel que représente le métier.

Ce processus d'apprentissage, c'est-à-dire de constitution du capital corporel, constitue une première étape par laquelle passent les artisans. Il n'a pas été spécifiquement étudié ici puisque les artisans enquêtés ont tous dépassé ce stade au moment de l'enquête, mais il est néanmoins évoqué comme souvenir puisque la possibilité de pratiquer un métier est conditionnée par l'existence de cette phase initiale. Lorsque son volume est suffisant, le capital corporel ainsi constitué commence à porter ses fruits. Son détenteur peut le faire valoir pour accéder au capital économique et social.

4. Usure du corps, érosion du capital corporel

La notion d'usure permet de mettre en rapport la santé, le travail et le capital corporel. Pour ce faire, il convient de préciser le contenu de ce terme qui est souvent associé aux notions de pénibilité et de parcours professionnel. Le terme d'usure est utilisé en sciences humaines pour désigner tantôt un processus d'érosion psychologique (Dejours, 1980) et tantôt celle des capacités physiques (Cottureau, 1983). Néanmoins, la dimension subjective joue un rôle dans le vieillissement physique et vice versa (Drulhe, 2003).

Du point de vue physique, l'usure est envisagée comme un processus de vieillissement. On distingue le vieillissement « *naturel* » sous l'action de facteurs internes, biologiques, et le vieillissement « *produit* », c'est-à-dire influencé par des facteurs externes de l'environnement dans lequel on vit, et surtout dans lequel on travaille. » (Teiger, 1989 : 21). Le vieillissement induit par le travail explique en grande partie le vieillissement différentiel entre les classes sociales. L'usure est pensée en terme d'« usure différentielle » ce qui renvoie aux inégalités sociales de santé entre les travailleurs manuels et les autres (Chanlat, 1983). Cette usure différentielle est en rapport avec la

pénibilité du travail. Celle-ci peut être appréhendée par son versant objectif, en la définissant comme l'ensemble des conditions de travail potentiellement pathogène à long terme. Les principales contraintes identifiées comme pénibles étant les contraintes physiques et posturales, le travail de nuit et l'exposition à des agents toxiques. La pénibilité peut aussi être envisagée comme un rapport subjectif au travail. Elle désigne alors « *un ressenti de difficultés à réaliser un travail pour un individu, à un instant T, que ce ressenti soit ou non exprimé verbalement* » (ANACT : 2010 : 11), ce ressenti étant en rapport étroit avec les contraintes du travail, l'état de santé et le rapport que la personne entretient avec son travail. On établit ainsi la distinction entre pénibilité *du* travail et pénibilité *au* travail.

L'usure est un processus qui résulte d'une pénibilité dont les effets sont souvent différés dans le temps et dont les conséquences ont un impact sur la suite de la vie professionnelle. L'examen des parcours professionnels est crucial pour en comprendre toute la portée. Au fil de leur parcours, l'usure est appréhendée par les acteurs, c'est un sujet de réflexion et de préoccupation. Il y a des stratégies en rapport avec la pénibilité telle qu'elle est perçue. Percevoir la pénibilité, c'est ressentir des difficultés à supporter une situation de travail, mais c'est aussi donner un sens à ce qu'on ressent. Ainsi, « *on est conduit à élargir la notion d'usure au travail et à y intégrer un art de gérer au mieux un cours de vie de travail.* » (Cottreau, 1983b : 74).

Les auteurs identifient diverses stratégies d'adaptation à l'usure chez les salariés. On peut les regrouper en deux grandes catégories qui sont la mobilité (changement de poste de travail au sein du même atelier, passage à un horaire classique pour ceux qui sont en travail posté) et les stratégies compensatoires (changement de stratégies opératoires pour effectuer une même tâche) (Teiger, 1989). C'est parce que l'avancée en âge est associée à ces stratégies qu'on parle de « construction de la santé au travail » (Marquié et Jolivet, 2006), l'expérience compensant la diminution des ressources physiques. Néanmoins, les auteurs décrivent surtout les stratégies de mobilité qui consistent à quitter ou éviter certains emplois. Ainsi, Cribier (1983), en observant la mobilité socioprofessionnelle dans une cohorte d'ouvriers, mentionne plusieurs stratégies : amélioration de la qualification, recherche de la « place douce », départ de l'usine ou de la vie active. Roche (2005) détaille chez les jeunes ouvriers du bâtiment quelles sont les stratégies de contournement (trouver parmi les possibilités limitées d'emploi celui qui est le moins fatigant, refuser des offres d'emplois dangereux) et de « retrait à temps » (quitter un emploi quand on sent qu'on n'en peut plus, envisager *a priori* son métier comme une activité temporaire).

Dans le contexte du salariat, les stratégies compensatoires, qui consistent à remplir les mêmes tâches en modifiant le mode opératoire, ne sont possibles que si l'organisation du travail est assez

souple pour les autoriser (Teiger, 1989). L'examen des travailleurs vieillissants permet « *d'évaluer la compatibilité des formes plus ou moins rigides d'organisations du travail avec cette réalité fondamentalement diverse et continuellement en mouvement que représente le facteur humain.* » (Marquié, Paumès et Volkoff, 1995 : 9). La situation qui est décrite oppose la rigidité relative d'une organisation à la souplesse d'adaptation du salarié. Individuellement, celui-ci a finalement peu de prise sur l'organisation de son propre travail qui est décidée en dehors de lui, dans une négociation entre direction et représentants du personnel, si l'on prend l'exemple du travail industriel qui sert souvent de référence aux travaux sur le vieillissement. Alors que le travail industriel reste marqué par le *one best way* taylorien, les méthodes de management de gestion à flux tendu et de *lean management* tendent à réduire la liberté d'organiser son travail de manière autonome.

A l'inverse, l'examen du travail indépendant conduit à explorer davantage les mécanismes de compensation car les indépendants ont une emprise directe sur l'organisation de leur travail, sans même avoir à formaliser des changements avant de les appliquer. Je vais donc mettre en correspondance les manières dont les artisans perçoivent la pénibilité et l'usure, et les stratégies qu'ils déploient pour y faire face.

5. Quelles stratégies de conversion du capital corporel chez les artisans?

En début de carrière, les capacités physiques constituent l'atout principal dont dispose l'artisan. Le capital corporel est converti au fil de la carrière en d'autres formes de capitaux tels que l'appartenance à des réseaux de sociabilité (capital social), l'expertise technique (capital spécifique) ou le capital économique. L'acquisition de compétences utilisables dans d'autres champs peut aussi conduire à une reconversion professionnelle hors de l'artisanat. Une carrière réussie est celle où cette conversion de capitaux est réalisée à un taux suffisant pour permettre la poursuite de l'activité professionnelle au fur et à mesure de la diminution des ressources physiques. Comme le souligne Pierre Bourdieu par analogie avec le jeu, le volume et la structure du capital dont dispose un agent social varie au fil de son parcours .

« Les stratégies d'un « joueur » et tout ce qui définit son « jeu » dépendent en fait non seulement du volume et de la structure de son capital au moment considéré et des chances au jeu (...) qu'elles lui assurent, mais aussi de l'évolution dans le temps du volume et de la structure de son capital, c'est-à-dire de sa trajectoire sociale et des dispositions (habitus)

qui se sont constituées dans la relation prolongée avec une certaine structure objective de chances. » (Bourdieu, 1992 : 75).

Au fil du temps, le vieillissement et l'usure du corps confrontent les artisans à une diminution de leur capital corporel qui s'amenuise lentement. Après avoir atteint son maximum au début de l'âge adulte, la condition physique s'érode. Mais dans un même temps, l'expérience accroît l'efficacité du travail. D'autres formes de capitaux se développent et prennent le relais pour maintenir l'activité professionnelle. Par exemple, acquérir un outil de production plus efficace peut être un moyen de se maintenir dans sa position initiale malgré la diminution du capital corporel. Mais pour acquérir cet outil, il aura fallu investir une partie de la force de travail dans son acquisition. C'est dans ce sens qu'on peut parler de conversion du capital corporel en d'autres formes de capitaux (Bourdieu, Boltanski et Saint-Martin, 1973).

La question de la conversion du capital corporel se pose de manière particulière chez les artisans. Leur situation a ceci de particulier qu'ils sont des *travailleurs manuels indépendants*. Les mécanismes qui temporisent les effets des problèmes de santé chez les salariés ont peu d'effet sur les artisans. Ceux-ci cherchent à éviter les arrêts de travail à tout prix. Même malades ou blessés, la plupart d'entre eux travaillent tant que leur corps est en état de le faire. Et ceci d'autant plus volontiers lorsque les exigences liées à leur situation objective sont renforcées par une morale de l'effort et du travail. Le bon fonctionnement d'une entreprise est en rapport avec la santé de l'artisan qui la dirige. La santé et l'équilibre financier de l'entreprise sont unis par un lien très étroit car le revenu de l'artisan dépend directement des rentrées financières de son entreprise, c'est-à-dire de la quantité de travail qu'il peut fournir. C'est pourquoi on peut dire des artisans qu'ils entretiennent un « *rapport biológico-économique* » avec leur entreprise (Célérier, 2013).

Ma démarche consiste à rendre compte des stratégies - conscientes et inconscientes - déployées par les artisans pour concilier le travail et la santé et à repérer le rapport singulier qui existe entre les deux dans cette population.

Lorsque j'évoque l'idée de mettre à jour des stratégies conscientes et inconscientes, il s'agit de décrire la manière dont l'usure professionnelle est appréhendée par les acteurs au fil de leur parcours professionnel et comment ils y font face. L'observation de ces stratégies se révèle particulièrement fructueuse dans le cas des indépendants en raison de la liberté dont ils jouissent dans l'organisation de leur travail. Néanmoins, mon approche reste attentive à ne pas occulter les déterminismes et la part d'inconscient qui guident le comportement des agents sociaux. Le terme de stratégie est entendu au sens de pratiques largement inconscientes et reposant sur une maîtrise pratique des situations. En effet, le principe générateur de ces stratégies réside dans une appréciation subjective

de l'avenir qui est elle-même déterminée par les chances objectives dont un agent dispose. Cette estimation inspire les stratégies de reproduction qui passent éventuellement par une conversion de certains capitaux (Bourdieu, Boltanski et Saint-Martin, 1973). On se gardera bien de recourir à des explications qui s'appuient sur une supériorité naturelle, un talent, un caractère entreprenant et/ou risquophile et qui, lorsqu'elles ne relèvent pas simplement de préjugés, s'écartent du domaine de la sociologie en proposant d'expliquer le social par des caractéristiques individuelles.

D'après Bourdieu *et al.*, « *les stratégies de reconversion [sont] l'ensemble des actions et réactions permanentes par lesquelles chaque groupe s'efforce de maintenir ou de changer sa position dans la structure sociale.* » (1973 : 112). Ce phénomène n'est pas spécifique aux artisans. Il est même largement répandu dans la société sous différentes formes. Il peut être transgénérationnel ou se produire dans un parcours biographique individuel. Ses motivations peuvent être variables : quitter une position dévaluée ou menacée pour maintenir son statut ou, au contraire, chercher à s'élever dans la hiérarchie sociale. Son succès est inégal selon le taux de conversion des capitaux échangés et selon la structure et le volume global du capital initialement détenu (Bourdieu, 1992).

Dans le cas des artisans, les contraintes qui motivent la conversion du capital corporel sont similaires à celles qui pèsent sur les danseurs (Sorignet, 2006) ou les sportifs (Wacquant, 2003 ; Papin, 2008 ; Viaud, 2008), c'est-à-dire tous ceux qui exercent un métier de manière relativement indépendante⁵⁶ et dont le corps, premier instrument de travail, s'use à une vitesse telle qu'il finit par interdire la pratique du métier, ou en tout cas, à la limiter fortement.

Les artisans détiennent certes un capital corporel, mais ils disposent aussi, comme tout un chacun, d'un capital culturel, économique et social dont la structure et le volume global varient pour chacun des sous-groupes qui constituent l'artisanat. Chacun cherche un compromis en utilisant au mieux les capitaux qu'il a pu accumuler au fil de sa trajectoire. Les titres scolaires, l'environnement familial ou les relations sociales sont autant de cartes à jouer pour arriver à se maintenir dans le métier ou, au contraire, pour pouvoir en sortir et trouver une autre activité professionnelle.

On peut se poser plusieurs questions en interrogeant le processus de conversion du capital corporel. Les artisans cherchent-ils à préserver leur capital corporel en évitant les travaux pénibles ou, au contraire, le sacrifient-ils en vue d'obtenir des avantages futurs ? Les artisans perçoivent-ils le processus d'usure physique et dans l'affirmative, comment l'appréhendent-ils ? La conversion de capital se joue-t-elle à l'intérieur du champ de l'artisanat, par exemple en embauchant des salariés pour se préserver de la pénibilité, ou provoque-t-elle une sortie du champ ? Dans quelle mesure l'expérience et les relations sociales arrivent-elles à compenser la diminution du capital corporel ?

⁵⁶ Même lorsque le travail est exercé sous sa forme salariée dans ces métiers, c'est de manière précaire ou intermittente. Le travailleur est alors indépendant en fait, même s'il ne l'est pas en droit.

Ces quelques questions forment la charpente de la thèse qui va être développée.

DEUXIEME PARTIE :

METHODE, ECHANTILLON ET MATERIAUX DE L'ENQUETE

« Même [de] petites activités quotidiennes, dans leur somme sociale et par la faculté qu'elles ont d'être sommées, produisent infiniment plus d'énergie que les actes héroïques ; l'activité héroïque finit même par sembler absolument dérisoire, grain de sable posé sur une montagne avec l'illusion de l'extraordinaire. »

Robert Musil, *L'homme sans qualités*, Paris, Seuil, 2004, p.31.

Comment procéder pour améliorer les connaissances sur la santé des artisans alors que les données statistiques dont on dispose sont partielles et incomplètes, et que la variété des situations concrètes empêche de généraliser les quelques observations qualitatives réalisées jusqu'ici ?

Deux approches complémentaires sont mises en œuvre. Premièrement, on peut réinterroger les données statistiques pour chercher si la stratification sociale de l'artisanat qui a été mise en évidence⁵⁷ se retrouve au niveau de la santé. L'enquête *Santé et Itinéraire Professionnel* (SIP 2006) se prête bien à un tel exercice puisqu'elle est centrée sur les influences entre santé et travail au fil des parcours professionnels et que des artisans y sont inclus. On l'examinera en détail au chapitre 3.2. Deuxièmement, on peut, par une approche ethnographique, porter son attention sur les pratiques de travail pour comprendre comment les artisans mettent leur capital corporel en jeu et la manière dont son usage varie au fil du parcours professionnel. Le regard se tourne vers le contenu et les pratiques de travail, tout en cherchant à accéder à la subjectivité des enquêtés. L'observation du capital corporel passe par celle du travail concret, observé et partagé au plus près, pour décrire ce que les artisans font, et ce qu'ils disent de ce qu'ils font.

En somme, il s'agit de relier l'épidémiologie et l'ethnographie pour comprendre comment s'articulent travail et santé dans cette population. A cette fin, mon propre parcours professionnel et biographique est un atout appréciable puisqu'il fait de moi un sociologue et un artisan. Mais la proximité peut mener à l'aveuglement. La posture du sociologue indigène doit être clairement explicitée pour présenter en détail les enjeux qui sont liés à cette situation particulière. A condition de prendre certaines précautions, la sociologie indigène est particulièrement bien adaptée à mon objet d'étude pour les raisons que je vais expliquer maintenant.

⁵⁷ Voir chapitre 1.2. L'artisanat, un groupe à la définition changeante.

Chapitre 5. Une sociologie indigène

1. Immersion et assimilation

On peut définir la sociologie indigène comme une démarche d'enquête pratiquée par un sociologue qui étudie un milieu social auquel il appartient dès avant le début de l'enquête. Elle se distingue de la sociologie naïve ou profane que pratiquent spontanément les acteurs sociaux par la rigueur de la méthode et les outils d'objectivation qui sont mis en œuvre. Elle est également différente de l'enquête par immersion qui se produit dans un milieu social inconnu.

La position de sociologue indigène que j'occupe est proche de celle d'un sociologue qui mène une enquête par immersion. Néanmoins, ces deux situations diffèrent sur plusieurs points qu'il convient d'éclaircir. Sociologiser le milieu auquel on appartient pleinement n'est pas identique à une immersion limitée au temps d'une enquête. Le sociologue qui s'immerge dans un milieu inconnu cherche à s'approcher au plus près de la subjectivité des enquêtés et à faire siennes les catégories mentales et les principes de jugement de son nouveau milieu. A contrario, celui qui, dès le début de son enquête, est assimilé au milieu étudié, doit se défaire de sa propre subjectivité dans un mouvement inverse d'éloignement. Ces deux modalités de l'analyse ethnographique sont qualifiées de « familiarisation » dans le premier cas et de « distanciation » dans le second (Weber, 2011 : 311). Démonter les rouages de sa propre vocation n'est pas sans conséquence. Si les sociologues assimilés à leur milieu d'enquête discutent volontiers dans leurs articles leur position particulière pour justifier la validité de leur approche, ils sont moins disert quant aux conséquences que peut avoir l'enquête sociologique sur leur adhésion au groupe étudié. Les quelques cas dont j'ai connaissance suggèrent qu'un certain désenchantement succède à l'enquête. En effet, la proximité avec l'objet d'étude implique une autoanalyse indispensable pour comprendre sa propre position dans les configurations sociales où l'on est impliqué, ceci afin de se défaire de tout ethnocentrisme. A l'issue de l'analyse sociologique, les ressorts de la vocation, les valeurs et les représentations du groupe sont « démontés », il devient impossible d'y adhérer de façon naïve. D'un point de vue personnel, on perd en spontanéité ce qu'on a gagné en connaissances.

L'analyse sociologique déclenche une relecture du passé à la lumière de ces nouveaux savoirs et bouscule les certitudes relatives à la vocation. Ainsi, mon attirance vers l'artisanat correspondait à la recherche d'un travail épanouissant, indépendant et créatif, ce qui me situe dans la mouvance du néo-artisanat (Perrenoud, 2008). Mais c'est aussi celui d'un individu de la classe moyenne qui a

trouvé dans l'artisanat un filet de sécurité qui lui évite le déclassement dans un environnement socio-économique défavorable (Mazaud, 2009 : 263). Répondre à l'appel d'une vocation et décider d'embrasser le métier de forgeron était exaltant, découvrir que mon parcours vers l'artisanat était typique des classes moyennes en difficulté était moins reluisant. En cela, la sociologie est une école d'humilité.

D'autre part, le statut d'indigène doit être relativisé. On est indigène à des degrés divers selon qu'on adhère au groupe depuis sa naissance (socialisation primaire) ou plus tardivement. Dans une logique de métier, je suis plus indigène chez les forgerons que chez les carreleurs. Du point de vue des origines sociales, le groupe des artisans étant de plus en plus hétérogène (Mazaud, 2009), j'ai pu mesurer la distance qui me sépare des artisans du bâtiment. En enquêtant parmi eux, j'ai entendu stigmatiser mes semblables, les artisans d'art issus de la classe moyenne, qui étaient qualifiés avec mépris d'« *artisans aux 35 heures* », expression insultante dans un univers où l'on travaille plutôt 50 heures par semaine. Être indigène, c'est aussi être partie prenante, souvent malgré soi, dans les tensions internes au groupe. En tant que sociologue indigène, on occupe bel et bien une place dans le champ étudié.

Ce qui différencie l'assimilation de l'immersion, c'est un travail par distanciation plutôt que par familiarisation. C'est aussi un rapport au terrain qui implique une autoanalyse qui désenchante l'univers social, voire remet en question l'adhésion à ses valeurs. Cette autoanalyse, loin d'être un exercice égoïste, est nécessaire pour que le sociologue et le lecteur sachent où se situe l'enquêteur indigène dans la configuration qu'il étudie.

L'intérêt de la situation d'indigène repose pourtant en partie sur une adhésion sincère et non réflexive au groupe étudié. Une immersion ne transforme pas un sociologue extérieur au groupe en indigène car la démarche d'enquête empêche une adhésion pleine et sincère au groupe. Inévitablement, il demeure une part de duplicité inhérente à la position d'enquêteur, ce qu'Olivier Schwartz va jusqu'à qualifier de « *cynisme de l'observateur* » (Schwartz, 1990 : 55). A l'inverse, le sociologue indigène a pu adhérer en toute naïveté à son environnement social, sans avoir à « *cultiver la fiction d'une relation désintéressée* » (Schwartz, *id.*), avec tout ce que cela suppose comme expériences intérieures et comme souvenirs, matériaux auxquels il pourra faire appel pendant son analyse sociologique. Pour toutes ces raisons, la sociologie en immersion et la sociologie indigène sont bien deux situations d'enquête différentes, être indigène étant un cas particulier de la sociologie en immersion.

2. Atouts de la sociologie indigène : ce que je n'aurais pas vu-pas su si je n'étais pas indigène

Après avoir montré ce que la sociologie indigène a de spécifique, il faut se demander si cette situation présente un intérêt particulier pour l'enquête et quelles sont les choses que je n'aurais pas vues par d'autres moyens.

Temporalité de l'enquête

Le premier intérêt réside dans un rapport particulier au temps. Mes quinze années de pratique de l'artisanat préalables à l'enquête sont un matériau spécifique. Elles ont laissé quelques traces matérielles, mais il en reste surtout des souvenirs, matériaux précieux mais délicats à traiter. Ces souvenirs peuvent être classés en deux catégories : ceux qui se rapportent à moi-même et ceux qui se rapportent à autrui, c'est-à-dire à d'autres indigènes. Comme nous allons le voir, la première catégorie a pour vertu d'augmenter l'empathie avec les enquêtés et la seconde catégorie de souvenirs peut être mobilisée pendant les entretiens.

Valeur heuristique des souvenirs personnels antérieurs à l'enquête

Pour aborder la question des souvenirs antérieurs à l'enquête, je reviens à mon parcours personnel au moment où j'étais artisan. Durant ma carrière de ferronnier d'art, j'ai adopté en travaillant une série d'attitudes que j'ai retrouvées ensuite chez mes enquêtés lorsque j'ai abordé les rapports entre conditions de travail et santé : ne pas prendre au sérieux les « petits accidents », limiter à tout prix les arrêts de travail et le reprendre précocement lorsqu'ils sont inévitables, privilégier la logique de métier au détriment de la sécurité, etc. Parmi ces caractéristiques, il y a aussi le fait d'accepter de travailler dans certaines situations dangereuses et de trouver ça normal, de l'accepter comme une contrainte du métier.

L'encadré 3 décrit certaines conditions de travail périlleuses que j'ai acceptées sans les remettre en cause, et cet exemple montre pourquoi et comment un artisan en arrive à se spécialiser dans un « sale boulot » (Hugues, 1996) sans qu'il le ressente comme tel. Dans mon analyse sociologique, je fais appel aux souvenirs de séquences de travail où je n'avais aucun recul sur mes pratiques, et c'est précisément ce manque de recul qui rend leur analyse intéressante. Pour accepter de travailler dans de telles conditions, il fallait que je sois très impliqué et un peu inconscient du danger. Du point de

vue sociologique, l'intérêt de cette expérience est de pouvoir être analysée a posteriori pour rechercher les mécanismes sociaux qui ont contribué à la faire exister. Bien sûr, ce genre de situation aurait pu être observée par un sociologue en immersion dans le secteur du bâtiment, mais ma situation d'indigène m'a amené à la provoquer moi-même et à la trouver normale. Jamais je ne me serais mis dans une situation si dangereuse dans le cadre d'une enquête pour laquelle je n'ai pas le sentiment d'avoir pris de risques particuliers. J'ai simplement continué à agir comme je le faisais auparavant et je n'en fais en aucun cas un titre de gloire. A l'issue de l'enquête, j'ai d'ailleurs changé mes pratiques vers plus de précautions en m'efforçant de modifier certaines façons de faire et de penser que j'avais acquises pendant ma vie d'artisan.

Le premier atout de la sociologie indigène est donc de disposer de données-souvenirs dans lesquelles puiser pour mieux interpréter les comportements observés chez autrui. L'analyse des raisons qui me poussaient à agir comme je l'ai fait m'a aidé à mieux comprendre la parole des mes enquêtés. En somme, ma situation a augmenté l'empathie avec les artisans.

Encadré 3 : la rénovation de marquises, un « bon filon »

Parmi d'autres activités de ferronnerie, j'ai réalisé à plusieurs reprises la rénovation de marquises. La marquise, sorte de petit toit en saillie sur une façade, sert à protéger une porte extérieure de la pluie battante. Ce type d'ouvrage consiste en une structure métallique, souvent ouvragée, recouverte de panneaux de verre.

Rénover une marquise impose de travailler en hauteur en manipulant des panneaux de verre. Dans de telles circonstances, le code du travail impose l'utilisation d'un échafaudage. Travailler sur une échelle est interdit par le Code du travail (Art 4323-63), de même qu'y monter en portant un panneau de verre (Art 4323-88). Mais ces obligations ne concernent que les salariés. En tant qu'indépendant, je pouvais parfaitement manipuler du verre en haut d'une échelle. Comparativement aux entreprises qui envoyaient leurs salariés faire le même travail, je disposais d'un avantage concurrentiel puisque j'économisais le prix de la location de l'échafaudage et surtout le temps passé en manutention (transport, montage, démontage). Grosso modo, en faisant le devis, je partageais la différence entre le client potentiel et moi. C'est ainsi que j'arrivais à travailler en-dessous du prix du marché tout en gagnant davantage, satisfait d'avoir trouvé un « bon filon ».

Après avoir réalisé quelques chantiers de ce type, je me suis rendu compte que des clients arrivaient de plus en plus vers moi pour ce genre de travail. Le bouche-à-oreilles avait fonctionné et j'étais

désormais désigné, à la fois par les artisans et par les clients, comme un « réparateur de marquises qui fait ça bien et pour pas cher ». Ce processus de spécialisation dans un sale boulot bien rémunérateur a connu un jour de grand vent où j'ai failli chuter. Dès lors, j'ai refusé cette tâche et j'ai orienté les clients qui me sollicitaient vers d'autres entreprises. Mais si j'ai pu me permettre ce « luxe », c'est parce que je trouvais suffisamment de travail par ailleurs, étant installé depuis plusieurs années. Cet épisode met à jour plusieurs phénomènes : l'attrait que peut représenter la marchandisation de la sécurité, la circulation du « sale boulot » facilitée par une rémunération attractive, l'effet du bouche-à-oreille qui identifie ceux qui acceptent ce « sale boulot », souvent des artisans récemment installés, et oriente vers eux les offres d'ouvrage. Mais de façon plus subjective, l'analyse de ce souvenir personnel m'a permis de comprendre le point de vue des artisans qui peuvent être très satisfaits de vivre cette situation.

Lorsque la sociologie indigène interroge des expériences passées, elle a forcément recours au souvenir, matériau fragile et incertain de par sa subjectivité, mais qui peut être objectivé par certaines traces matérielles, comme l'a fait Marc Perrenoud, bassiste de jazz étudiant les *musicos*, en réécoutant de vieux enregistrements (Perrenoud, 2007 : 10). J'ai recouru à cette démarche en relisant les devis et les factures de mon entreprise de ferronnerie, ce qui a confirmé, par exemple, que les travaux dangereux étaient souvent bien rémunérés. Dans cette démarche qui mêle enquête et souvenirs, une partie des données, vierge d'analyse sociologique, coexiste avec une enquête construite qui s'appuie sur un cadre d'interprétation. Un dialogue intérieur se noue entre l'indigène témoin de son passé et le sociologue qui l'analyse.

La sociologie indigène raisonne selon deux modalités qui se complètent : en partie a posteriori, en analysant des expériences passées qui n'étaient pas initialement destinées à l'être, et d'autre part par la construction raisonnée d'une enquête qui cherche à réinterroger et à objectiver les connaissances détenues en tant qu'agent.

Observation dans la durée, familiarité

Les souvenirs antérieurs à l'enquête se rapportent aussi à toutes les personnes connues avant l'enquête et qui composent mon environnement de travail. Lorsque la relation avec l'enquêté est ancienne, l'enquête prolonge une relation qui préexiste. A la différence d'un entretien sollicité auprès d'un inconnu, la relation d'enquête ne constitue qu'un aspect de la relation humaine et la confiance

s'en trouve accrue. Plusieurs répondants ont déclaré qu'ils n'auraient pas accepté l'entretien ou l'observation ethnographique si nous ne nous étions pas connus.

L'échange suivant est extrait d'un entretien mené avec un charpentier de mes connaissances à l'issue duquel j'étais déconcerté qu'il m'ait déclaré travailler dans l'illégalité la plus complète et un peu gêné de l'avoir vu se dévoiler.

OC : « *C'est des questions un peu indiscrètes, je sais bien ...*

John : *Maintenant tu sauras tout. T'es bien le premier à qui j'explique ça !*

OC : *Parfois je me dis que c'est plus facile de les poser à quelqu'un que je ne connais pas.*

John : *Mais je n'aurais jamais répondu tout ça à quelqu'un que je ne connais pas ! »*

Pour solliciter un entretien auprès des artisans que je connaissais, je me suis adressé à eux en leur demandant un service sur le même mode que s'il s'était agi de leur emprunter un outil. « *Tu sais, pour les études que j'ai reprises, je dois faire des interviews. Ça me dépannerait bien si on pouvait faire ça tous les deux. Tu veux bien ?* ».

Dans le milieu rural où je vis et où s'est déroulée l'enquête, celle-ci était souvent un prolongement de ma vie quotidienne. Lorsque j'accompagne mes enfants à l'école, je croise parfois devant l'entrée un artisan couvreur, lui aussi parent d'élève. Âgé de 55 ans, cette personne souffre des genoux depuis longtemps (les pathologies de genou sont fréquentes dans son métier). Notre proximité géographique et sociale me permet d'en savoir beaucoup sur lui, pourtant je n'ai jamais fait d'entretien formel avec cette personne. Néanmoins, je sais qu'il n'a pas rencontré le client à qui je l'avais recommandé, qu'il a licencié son ouvrier et, qu'étant sans autre qualification que celle qui occasionne son problème de santé, il se trouve dans une impasse. Ne pas mener d'entretien formel préserve la spontanéité de notre relation. Ainsi, lorsqu'il me raconte l'échec de sa dernière opération du genou, il résume ses problèmes en disant « *Ils ont beaucoup abîmé...* », sans préciser s'il s'agit de son genou, de son entreprise ou de sa personne. Finalement, une conversation de quelques minutes tous les trimestres (c'est à peu près la fréquence de nos rencontres), où je peux saisir son état d'esprit du moment, me donne des informations aussi utiles qu'un unique entretien approfondi, même si je mène par ailleurs des entretiens avec d'autres personnes.

Durant les entretiens, il m'est arrivé fréquemment de faire allusion à tel souvenir commun et de demander aux répondants de le commenter, de leur rappeler un événement passé sous silence ou une conversation que nous avons eue. J'ai aussi vu évoluer leur travail et leur discours, je peux leur rappeler dans quel état d'esprit ils étaient, ce qu'ils ont fait ou dit auparavant.

OC : « *Et tu conçois beaucoup d'outils pour les [fabrifications en] séries ? Je te pose la*

question parce que ça enregistre, mais je connais la réponse. C'est une habitude que tu as de fabriquer de l'outillage pour les séries... »

L'un des enquêtés est une personne que j'ai aidée à s'établir à son compte en ferronnerie et à qui j'ai envoyé régulièrement du travail. Je l'ai suivi pendant deux ans, jusqu'à ce qu'il renonce à être indépendant, alors que tout fonctionnait bien du point de vue économique, ce dont je suis sûr puisque c'est moi qui lui envoyais ses clients. Pendant deux ans, j'ai pu observer comment il s'investissait dans son projet d'indépendance, par exemple lors de la rencontre avec ses premiers clients. Cela m'a appris que la survie d'une jeune entreprise n'est pas uniquement assurée par sa viabilité économique qui est une condition nécessaire mais pas suffisante. En l'occurrence, cette personne n'arrivait pas à se détacher de son travail et souffrait d'insomnie, trop stressé par sa nouvelle situation d'indépendant. Il a ensuite retrouvé un emploi salarié et je ne l'ai pas revu depuis. Mais notre prochaine rencontre, inévitable puisqu'il habite un village voisin du mien, sera l'occasion de lui demander quel regard il porte désormais sur cet épisode.

Moindre perturbation induite par l'enquêteur, jeu sur la distance avec les enquêtés

A plusieurs reprises, les situations d'enquête se sont produites spontanément. En conséquence, la perturbation induite par la démarche d'enquête était quasiment inexistante. Un matin, un artisan arrive dans la cour de ma maison pour solliciter mes services de ferronnier. Je ne l'ai jamais rencontré personnellement, mais je connais l'existence de son entreprise. Deux ou trois ans plus tôt, je lui ai envoyé un client et il vient me rendre la pareille. C'est comme ça que je fais la connaissance de Léon, plombier-chauffagiste, qu'au fil de la conversation et sans en avoir l'air, je commence à interroger sur son parcours professionnel. La discussion m'apprend qu'il est un ex-artisan en faillite pour raison de santé, et qu'il travaille beaucoup au noir pour se sortir du surendettement. En quelques minutes, tout en discutant de l'affaire qui l'amène, l'essentiel de son parcours m'est connu. Je finis par solliciter un entretien qu'il accepte de m'accorder. De telles rencontres, si elles ne sont pas impossibles, sont peu probables pour un sociologue qui n'est pas indigène. Ainsi, la familiarité et le sentiment d'être entre soi aident les enquêtés à parler avec une spontanéité dont les effets sont parfois inattendus, comme lorsque cet enquêté inverse les rôles et que je me retrouve interrogé sur mon propre parcours :

Steeve : « (...) je pense qu'il faut se préserver quand même. Je pense que tu dois être mieux depuis que tu fais quand même ... que t'es moins ... on est d'accord, hein ?

OC : *Ouais, c'est clair.*

Steeve : *De toute façon, ça se voit, je te jure que ça se voit.*

OC : *Je suis moins fatigué, c'est sûr. J'arrivais ... pas au point de rupture mais ... je le sentais arriver. »*

Si la familiarité est un atout, elle peut devenir un piège si l'enquête est construite uniquement à partir de la position occupée par le sociologue indigène dans l'espace social. Il faut donc s'en éloigner et faire varier sa position dans les configurations étudiées.

J'ai rencontré mes enquêtés à partir de ma propre position dans le champ de l'artisanat, en m'adressant d'abord à mon entourage, puis en m'éloignant progressivement jusqu'à investiguer des territoires inconnus, en cherchant à me décentrer, à occuper d'autres positions dans l'espace social. Ainsi, certains enquêtés, jusque-là inconnus, ont été rencontrés en trouvant leurs coordonnées dans les Pages Jaunes. Là aussi, être indigène peut être un atout pour arriver à « voyager » dans l'espace social. Nicolas Renahy a souligné la multitude d'identités que peut endosser un enquêteur indigène. « *[L'enquêteur] est observateur mais aussi étudiant (on sait toutes les portes qu'ouvre ce statut sur le terrain), enseignant, collègue de travail, compagnon de loisirs, ami, ancienne connaissance, etc.* » (Renahy, 2006, note 5).

J'ai fait varier les rôles que j'ai joués sur la scène de l'artisanat en incarnant tour à tour un artisan, un client et un ouvrier de l'artisanat, chacun de ces trois rôles éclairant la même situation sous un jour différent. En tant qu'ouvrier, j'ai vu ce qui est habituellement tenu caché aux clients. Par exemple, lorsqu'on pose un portail, donner un bon coup de pied pour le mettre à niveau est un geste commode et efficace, mais on s'assurera de l'absence du client avant d'y recourir. Par contre, en tant qu'ouvrier, on n'assistera pas aux négociations entre l'artisan et le client qui jalonnent tout chantier et dont les ouvriers sont tenus (et se tiennent) à l'écart. Enfin, en tant que client, on observe les comportements des artisans dans leurs relations commerciales. Ainsi, lorsque j'ai appelé des couvreurs pour réparer un toit, j'ai observé qu'ils viennent très rapidement sur place, mais que peu d'entre eux envoient un devis bien qu'ils s'y soient tous engagé. C'est incompréhensible pour un client qu'un couvreur prenne la peine de se déplacer puis n'envoie pas de devis. Cela s'explique parfaitement du point de vue de l'artisan qui vient repérer avant ses concurrents si c'est un « bon chantier »⁵⁸, mais ne dira pas que ce chantier ne l'intéresse pas, car refuser du travail est contraire à l'ethos artisanal, cela ne se fait pas. En réalité, ça se fait, mais ça ne se dit pas.

Les données sont construites dans un contexte précis, lequel est en partie défini par la relation entre

⁵⁸ C'est-à-dire un chantier suffisamment rémunérateur auprès du type de clientèle qu'ils privilégient et présentant peu de risques d'aléas.

enquêteur et enquêtés. Occuper des positions différentes dans l'espace social, c'est « *jongler avec ces multiples identités permettant de faire varier la définition implicite de la relation d'enquête.* » (Mirouse et Haschar-Noé, 2009 : 2).

Jouer sur la distance et la proximité avec les enquêtés participe à un décentrage nécessaire pour éviter de tomber dans le piège de l'ethnocentrisme. Lorsque j'ai cherché à me décentrer, j'ai entretenu des relations très contrastées avec les artisans. Par exemple, mes rapports ont été formels et policés avec les artisans rencontrés à l'occasion d'un stage organisé par la Chambre des métiers sur le Document unique d'Évaluation des Risques (DUER), à qui j'ai été présenté par le formateur en prévention comme un universitaire en quête d'informations sur la façon dont ils respectent les règles de sécurité au travail. Les artisans présents – ou plutôt leurs épouses car elles étaient en majorité - ont accepté de m'accorder un entretien car ils établissaient un lien entre moi et la Chambre des métiers. J'ai senti un certain conformisme dans leurs réponses lorsqu'il s'agissait d'évoquer les entorses aux règles du Code du travail. Par contre, ils avaient une plus grande liberté de ton pour évoquer les difficultés rencontrées avec leurs salariés et comment ils endossaient le rôle de patron. Sur ce point, ils n'étaient pas sur la défensive car tous les artisans présents lors de cette journée étaient des petits patrons. Mon lien avec la Chambre des métiers, largement imaginaire, a bel et bien déterminé le type de discours que ces artisans m'ont adressé.

Mes rapports ont été complètement différents avec Léon, le plombier-chauffagiste que j'ai vu arriver dans la cour de ma maison. Celui-ci m'a dévoilé sans vergogne et avec quelque exagération les mille et une ruses qu'il emploie pour travailler en dehors de toute légalité, formule baptisée du nom de TAB : *Travail Artisanal Breton - Tout Au Black*.

Dans ces deux exemples, j'ai incarné successivement les rôles d'« enquêteur sur la sécurité recommandé par la Chambre des métiers », puis d'« artisan membre d'un réseau informel d'entraide ». Ces rôles prenaient le dessus sur celui de doctorant en sociologie dont je me réclamaï, mais qui avait une signification floue aux yeux des enquêtés. Ces exemples pourraient être complétés par de nombreux autres où le rôle que j'ai joué a varié. La relation d'enquête était basée sur une pluralité d'identités possibles, l'une prenant le pas sur l'autre au fil de l'interaction, l'une et l'autre entrant parfois en conflit. Finalement, le regard des autres et la façon dont il varie en dit long sur eux et sur l'enquêteur lui-même, comme en témoigne Florence Weber :

« *Le commencement de l'auto-analyse, c'est de prendre au sérieux les analyses sociologiques sauvages, la sociologie spontanée si tu préfères, que les autres font de vous. Évidemment, en les rapportant toujours aux caractéristiques sociales de ceux qui les effectuent. Je crois beaucoup au pouvoir des sociologies spontanées « croisées », c'est-à-dire à l'accumulation, parfois contradictoire, des regards socialement différenciés.*» (Noiriel, 1990 : 142).

Le corps comme outil de mesure, l'interprétation des signes du corps

Un autre atout de la sociologie indigène, valable lorsque l'on étudie le corps au travail, c'est d'avoir à disposition un outil de mesure supplémentaire qui est son propre corps.

En transformant le corps, le travail manuel modifie aussi la manière de percevoir le monde, l'exposition du corps éveillant des dispositions mentales (Suaud, 1978). Au fil des années, le corps apprend et se transforme en apprenant des gestes techniques, en acquérant des techniques du corps et une hexis corporelle, en somme tout ce qui relève du capital culturel spécifique au métier. Une implication personnelle à long terme permet d'observer sur soi-même les modifications du corps qui résultent d'une pratique telle que le travail de forge, et les changements de perception sensorielle qui les accompagnent. Ainsi, alors que je cherchais un foret (une mèche de perceuse) de la bonne dimension dans une boîte où ils étaient mélangés pêle-mêle, j'ai constaté avec étonnement que j'étais capable d'estimer presque à coup sûr leur diamètre au millimètre près, à force d'avoir répété cette opération. Ceci m'a fait prendre conscience que l'apprentissage est basé sur la répétition du geste, que certains automatismes s'installent inconsciemment avec le temps, et que le regard est un élément essentiel du travail et de l'apprentissage. Pour bien apprendre un nouveau geste, il faut que le regard soit suffisamment éduqué pour qu'on comprenne ce qu'on voit.

« Pour comprendre ce qu'on doit faire, on regarde les autres boxer, mais on ne voit véritablement ce qu'ils font que si l'on a déjà compris un peu avec ses yeux, c'est-à-dire avec son corps. Chaque nouveau geste ainsi appris-compris devient à son tour le support, le matériau, l'outil qui rend possible la découverte puis l'assimilation d'un autre. » (Wacquant, 2002 : 116).

Une fois qu'on a acquis un geste, il devient le support de l'apprentissage du geste suivant, et c'est essentiellement en regardant travailler les autres qu'on apprend. Cela explique pourquoi les forgerons ne peuvent pas se contenter d'apprendre dans des livres, pourquoi ils se rencontrent lors de rassemblements où ils travaillent côte à côte en s'observant mutuellement (Crasset, 2013). Ces réflexions sur l'importance du regard sont nées parce que mon corps me donnait des informations qui me permettaient d'interpréter des comportements que je voyais chez d'autres personnes.

La manière d'interpréter les signaux du corps évolue avec le temps, et cette variation est elle aussi une source d'information. Lorsque j'étais un jeune forgeron d'une vingtaine d'années, les courbatures que je ressentais après une journée de travail étaient pour moi un motif de satisfaction. Elles me montraient que je m'étais adonné à mon travail avec toutes les forces dont je disposais, sans aucune réserve. Avoir fait de mon mieux et de toutes mes forces comptait plus que de savoir si ce que

j'avais fabriqué en valait la peine. Si mes mains étaient gonflées et mes bras endoloris, c'était là le signe que j'avais endurci mon corps, et qu'il devenait ainsi plus fort de jour en jour. Vingt ans plus tard, je sais que mes forces ne sont pas inépuisables et je tente de compenser la diminution de mes ressources physiques par l'expérience et la réflexion. Je suis plus attentif aux signes de fatigue et je prends soin d'alterner les tâches pénibles et celles qui exigent moins d'engagement physique. Je sais que la plupart des gens qui font un travail physique passent par les mêmes étapes, j'ai pu le vérifier en menant des entretiens. Cette connaissance aurait tout aussi bien pu émerger uniquement en conduisant des entretiens, mais ce sont bien mes sensations corporelles et la façon dont je les ai interprétées qui sont à l'origine d'une hypothèse que j'ai testée ensuite. Le corps, lorsqu'il est engagé dans la démarche d'enquête, se révèle être un instrument de mesure, un outil de connaissance, au même titre qu'un corpus d'entretiens ou une base de données chiffrées. C'est un matériau brut qu'il faut traiter pour lui donner un sens. J'ai cherché à utiliser au maximum cet « outil de mesure » qu'a été mon corps en privilégiant les terrains d'enquête ethnographique où je pouvais l'engager pleinement, ceci pour tirer parti au mieux de ma position particulière de sociologue-artisan. J'ai choisi d'enquêter des terrains où je savais que mon coup d'œil d'artisan serait utile à l'enquête, des terrains où je pouvais m'immerger et passer inaperçu auprès de ceux qui ne connaissaient pas mon identité d'enquêteur, où je pouvais faire jouer mes compétences techniques et ma familiarité avec le milieu artisanal. C'est pourquoi j'ai choisi d'enquêter dans le bâtiment plutôt que dans l'artisanat de l'alimentation ou des services.

Il me semble que l'intérêt de l'appréhension indigène réside dans le fait que le corps acquiert certaines habitudes lors de la socialisation, et que ces habitudes – manières de regarder ou de ressentir la douleur – donnent du sens à des faits observés par ailleurs. En quelque sorte, le corps se met à produire des données qu'on peut par la suite chercher à interpréter. Une implication personnelle à long terme permet d'observer les effets d'une pratique sur son propre corps et de prendre conscience des automatismes acquis – manières de regarder, de réfléchir ou de percevoir les sensations physiques.

Néanmoins, il ne semble pas que les résultats produits puissent être fondamentalement différents de ceux qu'aurait produits un sociologue non-forgeron. C'est plutôt dans la manière dont se manifeste le questionnement sociologique que se révèle l'intérêt de l'appréhension indigène.

Ce type d'enquête cherche à saisir le processus de socialisation au travers des modifications de son propre corps. C'est la démarche que Loïc Wacquant qualifie d'« ethnopraxie » et qui consiste à *« pratiquer en temps et en situation réels avec les indigènes de sorte à acquérir, comme eux, par la routine, les savoirs tacites et les catégories de perception qui composent pour partie leur univers »* (cité par Pinçon et Pinçon-Charlot, 1997 : 74).

3. « Habiter sa place au bénéfice de l'analyse »

Cette enquête se présente comme une forme particulière d'immersion où un dialogue intérieur se noue entre le sociologue et l'agent social qui coexistent dans une même personne. Cette démarche vise à rendre explicites des catégories mentales utilisées naïvement en tant qu'agent social.

Ma réflexion opère dans une double temporalité. Les souvenirs antérieurs à l'enquête sont analysés a posteriori en même temps qu'une enquête est construite dans les règles de l'art selon les méthodes classiques de la sociologie. De façon concomitante, par une autoanalyse, je cherche à me dégager du piège de l'ethnocentrisme en faisant varier la position que j'occupe dans les configurations sociales étudiées, pour ne pas problématiser mon terrain à partir de ma propre personne. Mon statut d'indigène a comme vertu de provoquer une perturbation réduite du milieu étudié et de faciliter l'accès à un terrain d'enquête difficilement abordable par des profanes. La familiarité avec l'objet d'étude crée une connivence avec les enquêtés et fait apparaître spontanément des situations d'enquête qui sont parfois un prolongement de ma vie quotidienne. Enfin, mon propre corps produit des données, matériau brut qu'il faut ensuite interpréter. Il s'agit en somme, selon la formule de Florence Weber, non pas de trouver sa place comme le ferait un sociologue qui cherche à s'immerger dans un univers inconnu, mais d'arriver à « *habiter sa place au bénéfice de l'analyse* » (Weber, 2011 : 313).

Pour clore cette discussion sur la posture de sociologue-indigène, j'ajouterai qu'elle n'est pas immuable. La situation d'indigène qui était la mienne a changé depuis le début de l'enquête. En 2010, j'ai repris des études en les finançant par mon travail d'artisan. En 2012, année où les entretiens ont été réalisés, j'étais encore inséré dans le milieu artisanal tout en étant financé par une allocation de recherche. Aujourd'hui, en 2014, je tire mes revenus de mes activités de sociologue, raison pour laquelle je ne peux plus me considérer comme un artisan. Depuis cette année, les offres d'ouvrage qui me parviennent (et que je refuse) sont rares. Il aura fallu trois ans pour que le flux de clients amenés par le bouche-à-oreille se tarisse.

Chapitre 6. Echantillon d'enquête

Les caractéristiques économiques, démographiques et sociales d'un territoire déterminent le genre d'artisanat qu'on y trouve.

Selon les ressources socio-économiques de la clientèle, les besoins qu'il faut satisfaire varient beaucoup en nature et en quantité. Pour que ces besoins soient satisfaits, il faut que des artisans présents sur le marché soient capables d'y répondre de manière satisfaisante. Ainsi, les offres d'ouvrage proposées par la clientèle circulent sur un marché du travail artisanal où elles trouvent preneurs auprès des artisans.

Le territoire des Côtes d'Armor présente certaines particularités dans la façon dont le travail artisanal y est structuré. Plusieurs types de population s'y côtoient et donnent naissance à différents segments de marché où se rencontrent des artisans et des clients qui présentent des affinités entre eux.

On se basera sur une typologie des artisans en milieu rural établie par Marc Perrenoud (2008) pour caractériser les artisans rencontrés. Les trois types idéaux dégagés par cet auteur étant, comme il se doit, construits à partir de données empiriques, la confrontation avec un autre terrain nécessite de les réinterroger. On va donc examiner le territoire pour montrer comment l'artisanat y est implanté, ce qui permettra de repérer différents sous-groupes d'artisans qui constitueront un échantillon d'enquête pertinent dans le cadre de la problématique qui est traitée.

1. Territoire : le nord-Bretagne

Carte 1 : départements de la Bretagne administrative (Source : Armorstat)



Données économiques

Le territoire où s'est déroulée l'enquête se situe dans le nord de la Bretagne et correspond grosso modo au département des Côtes d'Armor. Quelques données sur la situation locale aideront à préciser la place qu'y occupe l'artisanat⁵⁹. Les Côtes d'Armor sont un département rural avec un maillage de villes moyennes dont la plus importante, Saint-Brieuc, compte environ 115 000 habitants⁶⁰. Son économie repose sur deux piliers qui sont l'industrie agroalimentaire et le tourisme. Du point de vue de la valeur créée, c'est le premier département français en production animale, avec une prédominance de l'élevage hors-sol de poulets et de porcs. L'abattage, la découpe et la transformation sont partiellement pris en charge par l'industrie locale. Les industries

⁵⁹

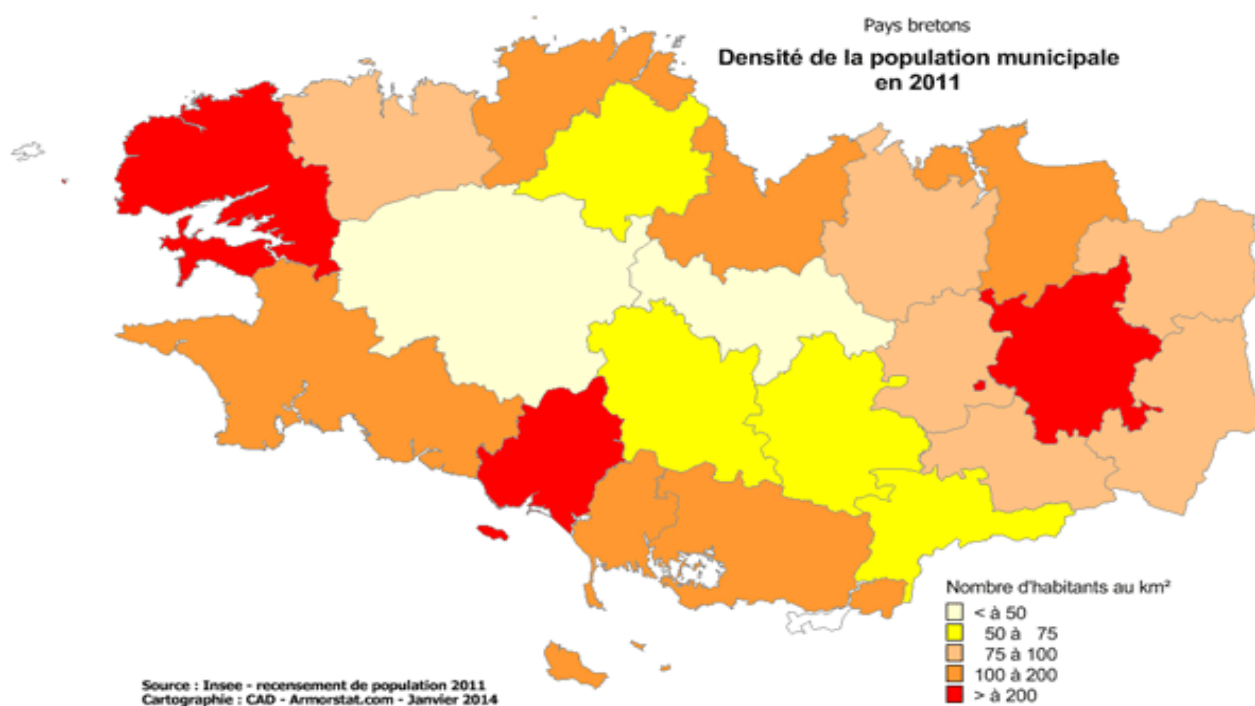
Sauf mention contraire, les données statistiques qui suivent sont tirées des études menées par Armorstat, centre de ressources socio-économiques des Côtes d'Armor. <http://www.cad22.com/armorstat/default.asp>, consulté le 07-07-2014.

⁶⁰ Plus précisément, 114 000 habitants pour la communauté d'agglomération.

agroalimentaires représentent 36 % de la valeur ajoutée industrielle bretonne, contre 13,5 % au niveau national⁶¹. Cette filière représente la moitié de l'emploi industriel, avec un recours important à l'intérim et à la sous-traitance dans laquelle l'artisanat joue un rôle au niveau de la maintenance industrielle.

Traversé d'est en ouest par la route nationale RN12, le département est séparé en deux zones très différentes à plusieurs points de vue. Au nord, la zone littorale concentre le gros de l'activité économique du tertiaire, notamment la recherche et développement en télécommunications. L'essor de cette filière à partir des années 1960 a attiré une population d'ingénieurs et de cadres qui a renforcé le clivage entre côte et centre, lequel reste un territoire peu attractif. Le tourisme joue, lui aussi, un rôle économique majeur dans l'économie, surtout sur la zone littorale qui concentre l'offre d'hébergement.

Carte 2 : densité de la population municipale en Bretagne en 2011 (Source : Armorstat).



A la Bretagne côtière, dynamique, cosmopolite et tournée vers l'extérieur s'oppose un Centre-Bretagne à l'économie agricole fragilisée, au taux de chômage plus élevé et à la densité de population inférieure (voir carte 2). Le même contraste entre côte et centre se retrouve dans les

⁶¹ Insee - Bretagne, La Bretagne en chiffres, éditions 2010, http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/autres/BEC2010/BEC2010.pdf, consulté le 21/11/2013.

départements du Morbihan et du Finistère pour faire du Centre-Bretagne un îlot en retard de développement économique et social, particulièrement dans les zones les plus éloignées de Rennes. Globalement, et malgré ces disparités, les Côtes d'Armor, à l'image de la Bretagne, représentent une France moyenne qui évolue favorablement en terme de niveau de vie et de solde migratoire, et qui semble jusqu'ici moins touchée par la crise économique⁶².

Deux contextes socio-économiques : la côte et l'intérieur des terres

La gentrification de la côte

Comme le rappelle Perrenoud (2012), « *la gentrification désigne dans un espace donné le remplacement d'une population pauvre par une autre plus aisée* », l'ancienne population perdant peu à peu la possibilité de se maintenir sur le territoire en raison du renchérissement du prix de l'immobilier.

En Bretagne, le développement précoce des stations balnéaires a participé à la transformation de la zone côtière dès le XIX^{ème} siècle. A cette époque apparaît un tourisme aristocratique en rapport avec les cures de santé (thalassothérapie, thermalisme). Il est associé à une intense vie mondaine (casinos, navigation de plaisance). Parallèlement à ce tourisme élitiste, un tourisme familial à prix modique naît dès avant l'apparition des congés payés de 1936. A son origine, le tourisme en Bretagne s'oriente exclusivement vers la mer, renforçant un clivage économique préexistant.

Mais c'est dans l'après-guerre que se développe l'habitude d'acquérir des résidences secondaires sur la côte, ce qui marque le début de la gentrification. De nos jours, et si l'on excepte le cas des personnes vivant en logement collectif⁶³, les gentrificateurs de la côte se caractérisent avant tout par l'importance de leur capital économique qui leur permet d'accéder à la propriété de maisons bretonnes traditionnelles qui vont de la « petite maison de pêcheur avec les pieds dans l'eau » au manoir ou au presbytère. Ces bâtiments sont transformés à grands frais en résidences secondaires ou, dans un autre cas de figure, en chambres d'hôtes (Lhéréty, 2008). A moins d'opter pour la construction d'une maison d'architecte sur une parcelle avec vue sur mer, denrée devenue rare depuis l'application de la Loi Littoral (1986).

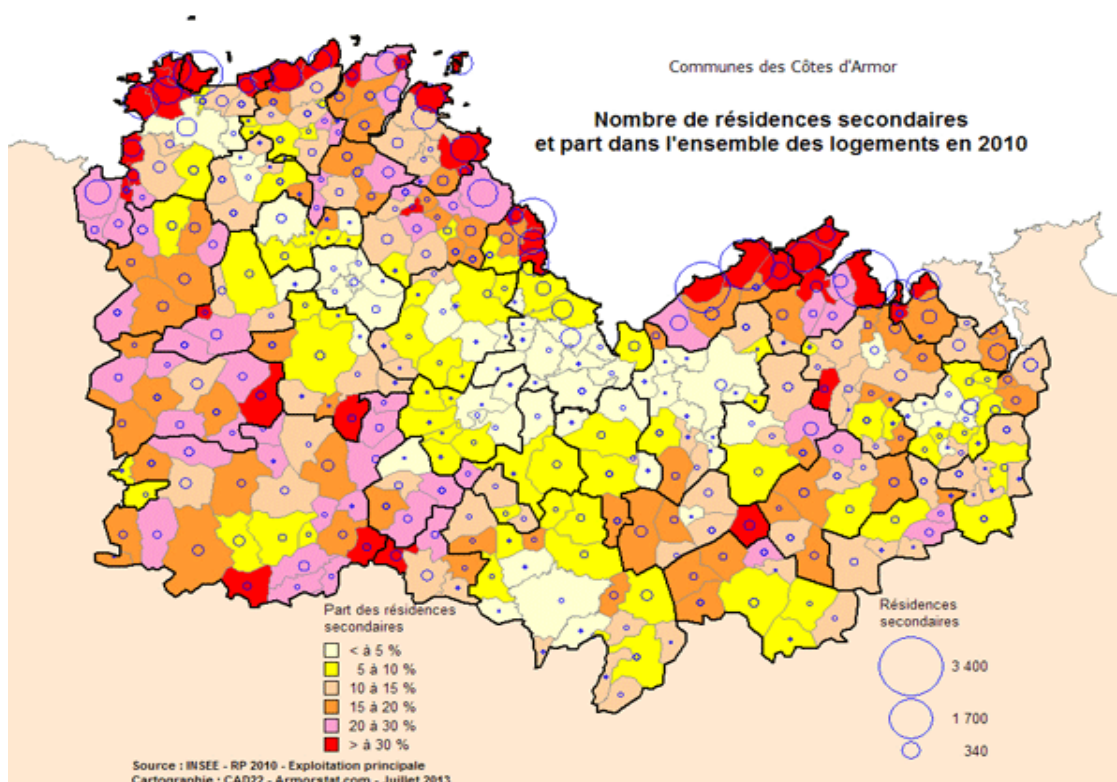
La population des gentrificateurs de la côte se compose majoritairement de nationaux : vacanciers ou

⁶² Ceci même si les fermetures d'abattoirs de novembre 2013 montrent bien les limites du modèle économique breton.

⁶³ Des programmes immobiliers proposent des appartements dans des logements collectifs qui sont accessibles aux classes moyennes. Ces biens sont achetés par des retraités qui y vivent à l'année ou par des actifs en tant que résidence secondaire. Mais la présence de cette population a peu d'impact sur l'artisanat. Le propos porte ici sur les occupants des maisons individuelles.

retraités parisiens des catégories sociales supérieures, retraités bretons qui ont fait carrière à la ville et reviennent passer leurs vieux jours dans leur village d'origine, mais aussi de résidents permanents occupant des postes d'ingénieurs et de cadres dans les télécommunications ou l'agroalimentaire et résidant de préférence dans les villes. La place occupée par les gentrificateurs en résidence secondaire est particulièrement visible en hiver dans les villages côtiers aux volets clos et dont les parkings des centres commerciaux restent déserts (voir carte 3). Dans certains villages, la proportion de résidences secondaires est telle que toute la vie de la commune s'organise désormais autour de la seule activité touristique, laissant le village vide hors-saison touristique (Saint-Jacut-de-la-Mer : 64,8% ; Saint-Cast-le-Guildo : 64,1% ; Lancieux : 56,6%)⁶⁴.

Carte 3 : nombre de résidences secondaires et part dans l'ensemble des logements en 2010 (Source : Armorstat).



⁶⁴ Source : Insee, RP2009 exploitation principale.

Encadré 4 : les résidences secondaires

Les résidences secondaires de la côte, lorsqu'elles se situent dans des villages côtiers à l'architecture typique, attirent une population bourgeoise urbaine détentrice d'un capital économique et culturel élevé. Le tableau 4 montre que la part de résidences secondaire en Côtes d'Armor se situe entre le niveau du Morbihan (au climat plus doux) et celui du Finistère (plus éloigné de Paris). L'Ile-et-Vilaine étant un département moins côtier, les résidences secondaires y sont plus rares.

Dès l'après-guerre, le nombre de résidences secondaires augmente et voit son nombre décuplé entre 1946 et 1990.

Les résidences secondaires existent aussi à la campagne, mais elles sont de moindre valeur. En 1990, les 30% de ménages les plus riches possédaient 71% de la valeur des résidences secondaires en France (Cloarec et Dubost, 1995). Le clivage côte-centre se retrouve une fois de plus quant à la valeur de leurs résidences secondaires.

Tableau 4 : part des résidences secondaires en Bretagne par département

Logement	Côtes-d'Armor (22)	Finistère (29)	Morbihan (56)	Ille-et-Vilaine (35)
Nombre total de logements en 2009	338 594	502 668	422 131	482 612
Part des résidences principales en 2009	77,1%	80,0%	75,1%	87,1%
Part des résidences secondaires en 2009	15,9%	13,3%	18,7%	6,6%

Source : Insee, RP2009 exploitation principale, tableau généré sur le site de l'Insee, <http://www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/esl/comparateur.asp?codgeo=DEP-22&codgeo=DEP-29&codgeo=DEP-56&codgeo=DEP-35>, 17-02-2014.

Les néo-ruraux de l'intérieur

La gentrification concerne aussi l'intérieur des terres selon d'autres modalités. Plus tardive, elle est le fait d'une population qualifiée de néo-rurale caractérisée avant tout par son capital culturel et issue de la petite bourgeoisie nouvelle. Plus cosmopolite, ce groupe compte une forte proportion d'étrangers européens. Ceux-ci contribuent à ce que les résidences secondaires atteignent parfois des proportions élevées dans certaines communes de l'intérieur des terres, mais leur nombre reste faible en valeur absolue.

« Si le volume de nouveaux arrivants en Côtes d'Armor de nationalité étrangère est le plus faible de Bretagne (5135), leur part dans le total des nouveaux résidents (8,4%) est plus importante que dans les trois autres départements bretons (proportion variant entre 6,4 et 6,9%). Parmi eux, plus de 4/5 viennent effectivement d'un pays étranger. Les nouveaux arrivants de nationalité étrangère s'installent préférentiellement dans la moitié Sud du département et, plus particulièrement, dans le quart Sud-ouest des Côtes d'Armor. Ce phénomène n'est pas récent. Au cours de la période 1990-1999, le constat avait déjà été fait de l'arrivée en Côtes d'Armor de nombreux résidents d'origine étrangère, notamment anglaise et, dans une moindre mesure, allemande. » (Armorstat, « les nouveaux arrivants », fiche démographique, données 2007).

En général, ces nouveaux arrivants résident en permanence sur le territoire et y occupent une activité professionnelle pour ceux d'entre eux qui ne sont pas retraités. En 2007, pour l'ensemble du département, la part des nouveaux résidents âgés de 20 à 39 ans est de 42%, celle des personnes de plus de 65 ans est de 9,2%. Ces données indiquent qu'une forte proportion d'actifs viennent s'établir sur le territoire.

A la suite de Clothilde Roullier (2011), on distingue deux vagues successives de néo-ruraux. Une première est arrivée dans les années 1970. Dans la foulée du mouvement contestataire de mai 68, il s'agissait alors d'instaurer une rupture avec la société de consommation, motivée par un retour aux sources dont le travail artisanal était l'une des facettes.

La seconde vague de néo-ruraux s'est amorcée dans les années 1990 et se poursuit de nos jours, même si le renchérissement de l'immobilier freine le mouvement. Ces néo-ruraux ont participé à la redynamisation de l'économie rurale en initiant le « tourisme vert » et l'agriculture biologique. Ils ont comme point commun avec leurs prédécesseurs de rechercher une meilleure qualité de vie, mais ne sont pas aussi hostiles à la société de consommation.

« Alors que les néo-ruraux pionniers contestaient le fonctionnement de la société et avaient la volonté d'expérimenter de nouveaux rapports sociaux, les actuels sont principalement en quête d'un ailleurs, d'un espace de liberté. Sur ce point, en définitive, les deux se rejoignent dans une

même volonté de recherche d'un espace où réinventer la société. » (Roullier, 2011 : 34).

Pour les néo-ruraux, résoudre la question de l'emploi est une condition *sine qua non* de leur présence à la campagne. Le développement du télétravail offre aujourd'hui une solution pour certains d'entre eux. Une partie des néo-ruraux est en mesure de vivre d'une activité économique qu'ils développent eux-mêmes, comme on l'a mentionné avec le cas des chambres d'hôtes. D'autres encore exercent une activité indépendante qui relève de l'artisanat et se rangent ainsi dans la catégorie des néo-artisans sur laquelle je reviendrai en détail.

La coexistence de ces deux populations – gentrificateurs de la côte et néo-ruraux de l'intérieur des terres – a un effet sur le marché du travail artisanal dans la mesure où les gentrificateurs de la côte constituent une clientèle idéale pour les artisans néo-ruraux. Notons que l'ancienne population bretonne de souche n'a pas disparu et qu'elle reste nettement majoritaire dans les terres. Chez les artisans, cette fraction de la population se retrouve dans la catégorie des « hommes de métier » de l'échantillon (voir infra).

Ces changements entraînent une recomposition au niveau démographique et social, notamment au niveau du marché du travail (Perrenoud, 2012). Le secteur le plus directement touché est celui du bâtiment puisque c'est souvent par le biais de la réhabilitation d'une maison ancienne que les gentrificateurs de la côte entrent en contact avec la population locale. L'offre d'ouvrage des résidences secondaires concerne en premier lieu les bâtiments anciens qu'il faut réhabiliter et entretenir, c'est pourquoi « *l'artisanat du bâtiment [...] constitue ainsi une véritable courroie de transmission de la gentrification rurale.* » (Perrenoud, 2008 : 102).

Les artisans locaux, plus ou moins autochtones et héritiers (supposés ou réels, certifiés ou autoproclamés) des techniques de construction locales traditionnelles sont en contact avec la clientèle représentée par les nouveaux arrivants. La rencontre entre ces deux populations permet l'existence d'un « artisanat créatif », c'est-à-dire l'exercice d'une activité professionnelle sur le mode de la vocation, à cheval sur l'art et le métier.

2. L'artisanat en Côtes d'Armor

Tableau 5 :

répartition des entreprises artisanales par secteur d'activité en France et en Côtes d'Armor

	France	Côtes d'Armor
	<i>Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements REE (Sirène). Champ : artisanat au sens économique défini par le REE</i>	<i>Source : CMA22, données 2012 Champ : entreprises inscrites au répertoire des métiers</i>
Bâtiment	49,1%	46,9%
Services	29,7%	26,4%
Alimentation	7,5%	13,1%
Fabrication	13,7%	13,6%
	100%	100%

Comme pour l'ensemble des zones rurales du pays, l'artisanat constitue un employeur de première importance en Côtes d'Armor puisque 23% des actifs de l'artisanat (selon sa définition économique, salariés et indépendants confondus) exercent dans des communes de moins de 2000 habitants (DGCIS, 2013). Comme au niveau national, le secteur de la construction rassemble à lui seul près de la moitié des entreprises. La fabrication occupe une position comparable au niveau départemental et national. Seule l'alimentation semble avoir une importance sensiblement plus grande et qui est probablement en rapport avec le poids important de la filière agroalimentaire en Côtes d'Armor. Néanmoins, le fait de comparer des données fournies par l'Insee avec celles fournies par la Chambre des métiers doit inciter à la prudence lorsqu'on les interprète puisque leurs définitions de l'artisanat sont légèrement différentes (voir première partie). L'existence de nombreuses structures artisanales du secteur agroalimentaire comptant quelques dizaines de salariés pourrait expliquer cette différence puisque de telles entreprises ne sont pas comptées par l'Insee⁶⁵. L'artisanat, selon sa définition juridique, occupe 16,4% de l'emploi salarié privé dans le département. Avec 162 artisans pour 10.000 habitants, le département se situe légèrement en-dessous de la moyenne nationale (170), avec des variations selon qu'on se trouve sur la zone littorale (170 artisans pour 10 000 habitants en Trégor-Goélo) ou en Centre-Bretagne (135). En dix ans, le nombre d'entreprises artisanales a augmenté (+18,4% entre 2002 et 2012) ainsi que le nombre de salariés de l'artisanat (+14,4% de 2001 à 2011). Mais l'évolution est contrastée selon les

⁶⁵ Telle cette entreprise de fabrication de desserts et de yaourts de 40 salariés à laquelle le prix « Stars et métiers 2013 » a été remis par la CM22. <http://www.artisans-22.com/Prix-Stars-et-Metiers-2013.1149.0.html>

secteurs. Alors que le nombre d'entreprises et de salariés évolue positivement dans le bâtiment, le secteur de la fabrication voit le nombre d'entreprises augmenter mais sa main d'œuvre salariée diminuer, ce qui indique une réduction de la taille moyenne des entreprises dans ce secteur en déclin. Comme dans le reste du pays, l'artisanat connaît un taux de renouvellement important puisque 20% des entreprises seront à remettre dans les 5 ans à venir. Néanmoins, 65% des entreprises qui ferment restent sans repreneur.

Cette évolution plutôt favorable de l'artisanat est contrariée depuis peu par la crise économique. Le nombre de salariés de l'artisanat a ainsi diminué de 10 % entre 2009 et 2011 pour s'établir à 19788 individus. Dans le même temps, le nombre de créations d'entreprises artisanales a doublé, ce qui est en grande partie attribuable à l'apparition de l'auto-entreprise en 2009. Mais on peut y voir aussi un effet du contexte économique qui, lorsqu'il se dégrade, a tendance à contraindre les chômeurs à s'établir à leur compte⁶⁶.

Les caractéristiques géographiques et économiques du département des Côtes d'Armor doivent être mises en rapport avec celles de sa population artisanale. La distinction habituellement admise entre le monde agricole et le monde ouvrier perd ici de sa pertinence en raison de la forte interpénétration entre agriculture et industrie. Il y a une continuité entre ceux qui « fabriquent » les produits agricoles (viande, lait, œufs, céréales) et ceux qui les transforment, chacun se situant à un bout de la même chaîne de fabrication industrielle. La dénomination nationale de « Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt », en vigueur depuis 2012, témoigne que les liens entre ces deux secteurs se sont renforcés. Ensuite, et contrairement à une idée reçue, beaucoup d'ouvriers résident en milieu rural. Ainsi, à l'encontre de l'image répandue d'une classe ouvrière essentiellement urbaine ou périurbaine, il faut noter que les ouvriers représentent 32% de la population active rurale au niveau national, ce qui en fait la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée, loin devant les agriculteurs qui ne représentent aujourd'hui que 6% de la population en milieu rural (Mischi, 2013a, 2013b). A la proximité géographique, il faut ajouter l'existence des liens familiaux qui sont autant de relations entre le monde agricole et le monde ouvrier et l'attachement à une mémoire collective paysanne. Ainsi, beaucoup d'ouvriers ont une ascendance agricole repérable par certains comportements à forte valeur symbolique, comme la possession d'un tracteur ou la coupe de bois dans une parcelle familiale qui indiquent l'existence d'un capital d'autochtonie (Retière, 2003).

Du point de vue des emplois occupés, la population ouvrière est dispersée dans l'agriculture, l'artisanat et l'industrie, avec de nombreuses passerelles entre ces univers. Cette proximité a une influence sur la composition de l'artisanat qui recrute une partie de ses membres dans l'une et l'autre

⁶⁶ Comme c'était le cas dans l'immédiate après-guerre, entre 1945 et 1950 (Perrin, 2007).

catégorie, tantôt parmi les ouvriers promus indépendants au sein de leur univers de travail, tantôt parmi les descendants d'agriculteurs. En effet, la baisse continue des besoins en main d'œuvre agricole pousse ceux qui n'y trouvent plus leur place à se reconvertir dans l'artisanat ou le commerce, activités où leur prédisposition à l'indépendance se trouve satisfaite (Gresle, 1981 : 156). On chercherait donc en vain à rattacher les attitudes et les représentations des artisans d'origine populaire à des habitus typiques des catégories agricole ou ouvrière. Le plus souvent, les artisans d'origine populaire entretiennent une familiarité avec les deux univers.

Mais les artisans ne sont pas tous issus des couches populaires de la société. Dès les années 1970, les sociologues notent la présence d'artisans issus de la petite bourgeoisie nouvelle dans les métiers de l'artisanat d'art (Bourdieu, 1979 : 415) dont la présence est confirmée par les études récentes. Ces artisans, au capital culturel plus élevé que leurs homologues d'origine populaire, sont fréquemment issus de la population néo-rurale qui a été décrite supra.

3. Echantillon de l'enquête : hommes de métier et artisans créateurs

A partir de la situation locale de l'artisanat, j'ai construit un échantillon d'enquête qui reflète la diversité des situations rencontrées. D'autre part, je me suis appuyé sur ma connaissance pratique du terrain pour sélectionner certains groupes dont je savais, dès avant l'enquête, que certains faits sociaux s'y manifestaient de manière particulièrement saillante. Cet échantillon ne se veut pas représentatif mais cherche à illustrer des situations contrastées.

Comme on vient de le voir, l'artisanat costarmoricain recrute ses membres, d'une part, au sein des classes populaires proches du monde ouvrier et agricole et, d'autre part, dans la classe moyenne, notamment parmi la population néo-rurale⁶⁷. Le choix des deux types d'artisans suivants rend compte de cette situation. Il s'agit des « artisans créateurs » et des « hommes de métier ». Ce deuxième groupe de l'échantillon est composé des « hommes de métier du bâtiment » et des « hommes de métier de l'artisanat rural ».

Avant de les caractériser précisément, il faut expliquer pourquoi d'autres types d'artisans n'ont pas été retenus. Parmi les quatre secteurs qui composent l'artisanat (voir tableau 5), la construction et la fabrication ont été retenus pour des raisons pratiques de facilité d'accès au terrain. Il va de soi que je ne souhaitais pas me priver des facilités d'accès au terrain liées à ma position particulière dans le champ de l'artisanat. C'est pourquoi j'ai privilégié les terrains d'enquête où mes compétences faisaient de moi un travailleur « comme les autres » et où je pouvais me fondre dans le paysage.

⁶⁷ Plus précisément, parmi les néo-ruraux des années 1990 et les descendants des néo-ruraux des années 1970.

Bien sûr, il serait naïf de croire que j'étais un travailleur comme les autres aux yeux des artisans qui acceptaient ma présence en tant qu'enquêteur. Par contre, en situation de travail, je passais aisément inaperçu aux yeux des autres ouvriers et artisans présents avec lesquels mes interactions n'étaient pas affectées par le statut d'enquêteur⁶⁸.

Sans verser dans le travers qui consisterait à héroïser une situation particulière en insistant sur la difficulté d'accès au terrain, il convient néanmoins de noter que les artisans ne se laissent pas si facilement approcher. Pour s'en convaincre, on peut examiner une enquête secondaire qui a suivi *SIP 2006*. Cette post-enquête qualitative s'est déroulée auprès de répondants qui avaient accepté d'être recontactés après l'enquête initiale. Mais des difficultés se sont présentées lorsqu'il s'est agi de mener des entretiens avec des indépendants (agriculteurs, artisans et commerçants). Les auteurs en témoignent lorsqu'ils signalent que « *la charge de travail des indépendants et le sentiment qu'ils partagent de ne pas avoir la possibilité de s'arrêter rendaient le temps suspendu de l'entretien plus improbable.* » (Amossé, 2011 : 153). La composition de l'échantillon d'indépendants enquêtés (n=11) s'en ressent puisqu'on y trouve des retraités, des personnes en arrêt de travail au moment de l'enquête et un seul indépendant en activité qui est disponible le jour de l'enquête par un concours de circonstances. Aux contraintes d'emploi du temps qui expliquent la difficulté à interroger des indépendants, il faut ajouter le fait que, au moins en ce qui concerne les artisans, répondre à une sollicitation émanant d'un inconnu n'est pas dans les habitudes. On note même une certaine méfiance à l'égard de la démarche d'enquête, facilement suspectée d'émaner de « contrôleurs » ou de « fonctionnaires », figures-repoussoirs dans la mentalité artisanale (Mayer, 1993 ; Gresle, 1983). Dans ce contexte, la moindre mention du financement de ma recherche par le RSI m'aurait valu une fin de non-recevoir et ce fait n'a été révélé que de manière exceptionnelle, et toujours en fin d'entretien. A contrario, les artisans acceptent facilement de rendre service à un autre artisan qui est inscrit dans leur réseau local de sociabilité ou qui est recommandé par un familial. Lors de son enquête sur les artisans maçons, Marc Perrenoud accède à son terrain d'enquête grâce à la connaissance préalable de quelques artisans et à ses capacités à réaliser des tâches de manœuvre sur un chantier (Perrenoud, 2008 : 103).

On aura l'occasion de revenir sur la place importante occupée par les réseaux de sociabilité chez les artisans. L'enquête s'est donc déployée de manière concentrique, depuis ma propre position, puis par le jeu de l'interconnaissance, vers des univers sociaux et des personnes qui m'étaient inconnus, mais toujours dans des métiers où je pouvais employer mes compétences d'artisan. Cette exigence de pouvoir participer concrètement au travail des enquêtés s'inscrit dans une démarche qualifiée par Loïc Wacquant d'ethnopraxie, et qui consiste pour l'enquêteur à impliquer son corps dans l'enquête

⁶⁸ Voir partie 2, chapitre 1. Une sociologie indigène

afin de pratiquer des gestes qui, lorsqu'ils sont incorporés, modèlent les façons de penser. C'est aussi une manière d'éprouver directement les effets des conditions de travail et de faire de son corps un instrument de mesure de la réalité. Si le temps passé sur chacun des terrains ethnographiques ne suffisait pas pour acquérir un habitus en rapport avec le métier pratiqué par l'enquêté, il était assez long pour noter les particularités d'un environnement qui restait toujours relativement familier.

L'enquête s'est donc focalisée sur les secteurs du bâtiment, de la fabrication et sur l'artisanat rural. Mentionnons qu'un entretien exploratoire, le seul qui ait été mené avec un artisan du secteur des services (femme, coiffeuse, 1 salariée, 47 ans), a révélé de nombreuses similitudes avec les artisans enquêtés du point de vue des rapports entre santé et travail. Alors que cet individu était interrogé pour mettre en évidence le contraste entre sa situation et celle des autres artisans de l'échantillon, il s'est avéré de manière inattendue que les contraintes physiques de son métier présentent des analogies avec celles rencontrées dans le bâtiment (contraintes posturales, gestes répétitifs, exposition à des produits toxiques). Ceci tendrait à montrer que les résultats de l'enquête peuvent être étendus à d'autres secteurs de l'artisanat.

Les hommes de métier du bâtiment

Cette première catégorie d'artisans est repérée de longue date dans la littérature sociologique. Dans les années 1970-1980, elle a été décrite par les auteurs qui se sont penchés sur l'artisanat (Zarca, 1986 ; Mayer, 1977; Gresle, 1981). Selon Zarca, l'homme de métier se définit à la fois par des origines populaires et par un parcours typique jalonné de quatre étapes : une socialisation primaire dans un milieu qui prédispose à entrer dans l'artisanat, l'obtention d'un CAP en apprentissage suivi de quelques années de travail salarié avant l'installation à son compte. Les artisans et leurs salariés partagent potentiellement le même destin professionnel, lequel est calqué sur un modèle générationnel. L'apprenti est à l'ouvrier ce que l'ouvrier est au patron, et chacun est amené à prendre un jour la place de celui qui le commande. C'est sur ce principe que se fondent à la fois les rapports hiérarchiques et la division du travail. L'homme de métier, s'il emploie de la main d'œuvre, reste proche de ses salariés avec qui il partage le travail au quotidien. Une identité de métier commune contribue à renforcer les liens entre eux, comme en témoigne une intense sociabilité (tutoiement, repas et pauses-café pris en commun, voire célébration du saint protecteur). D'un point de vue technique, la maîtrise du métier dans son entièreté et la valorisation du travail « bien fait », c'est-à-dire mesuré par la minutie et par l'effort qu'il a exigé, distingue les travailleurs de l'artisanat des ouvriers de l'industrie.

Les travaux de Mayer confirment cette analyse en insistant sur la promotion sociale que représente l'accès à l'indépendance pour cette catégorie populaire, envisagée comme « *une filière de mobilité ouvrière* » (Mayer, 1977), ce qui concerne en effet les artisans qui n'occupent pas le statut par héritage familial, mais ce mode d'accès à l'indépendance était déjà en net recul à cette époque.

Quant à Gresle (1981), il ne conteste pas la validité du modèle tout en faisant part de ses doutes sur son importance numérique.

Mazaud (2009) confirme la présence des hommes de métier dans la société contemporaine, elle montre la fragilisation de cette catégorie au regard de l'évolution du recrutement artisanal et de la nécessité accrue des compétences de gestionnaire. Néanmoins, et même si l'effectif moyen des entreprises artisanales tend à croître, le bâtiment demeure un bastion des hommes de métier. Ceux-ci ne reproduisent d'ailleurs pas systématiquement le modèle dont ils sont issus puisque plus de la moitié d'entre eux travaille sans salarié, comme en atteste le tableau 6.

Tableau 6 : répartition des entreprises artisanales du bâtiment selon le nombre de salariés⁶⁹

0 salarié	1 à 5 salariés	6 à 10 salariés	Plus de 11 salariés
58 %	31%	6%	4%

Source : Insee, Sirene, « *Les chiffres-clés de l'artisanat 2013* », DGClS.

Champ : France, entreprises du secteur du bâtiment inscrites à la chambre des métiers dont l'activité principale est artisanale

En 2011, le bâtiment occupe à lui seul 46% de la main d'œuvre artisanale, devant les trois autres secteurs (services, fabrication et alimentation). Malgré l'évolution récente, le bâtiment est moins touché que les autres secteurs de l'artisanat par les transformations dans le recrutement de sa population. Sa situation est restée proche de la situation décrite dans les années 1980. Il serait exagéré de parler de survivance, mais ce secteur est un peu en décalage avec l'évolution récente de l'artisanat contemporain. Il conserve une structure dominée par la figure de l'homme de métier dont l'encadré 5 donne un exemple.

⁶⁹ Les données de la CAPEB vont dans le même sens, avec 51,9% des entreprises du bâtiment de 0 à 20 salariés aux mains d'artisans exerçant sans employer de salarié, soit 201 788 entreprises. Chiffres-clés 2011, CAPEB, http://www.capeb.fr/media/document/national/2_chiffres-cles-2011.pdf

Encadré 5 : Franck, un homme de métier du bâtiment

A 33 ans, Franck est patron d'une entreprise familiale de métallerie qu'il dirige avec son épouse. Lors de l'entretien qui se déroule dans le bureau de l'entreprise, j'ai la surprise de voir le couple accompagné d'un nourrisson de trois semaines, dernier-né de la famille. Le congé de maternité est déjà terminé.

Franck est le fils d'un artisan métallier dont il a repris l'entreprise, et la mémoire familiale fait remonter la pratique de ce métier à quatre générations. Après avoir obtenu un CAP dans un lycée professionnel, il a réalisé des stages en entreprises et a complété sa formation par un Bac Pro en structures métalliques. Il a été ensuite engagé comme salarié par son père en 1997, d'abord pendant les vacances, puis à l'année. Mis en confiance par ces expériences positives, il s'est associé avec son père jusqu'à la retraite de ce dernier. Ensuite, l'activité s'est poursuivie en s'associant cette fois avec sa femme depuis 2007.

Le couple dirige l'entreprise selon une répartition des tâches assez classique chez les couples d'artisans, l'homme s'occupant de la production et des relations commerciales et la femme du secrétariat. Franck estime gagner correctement sa vie en prélevant mensuellement 2500 à 3000 € dans la caisse de l'entreprise. Ils ont tous deux le souci de bien gérer leur entreprise et ont contracté de nombreux contrats d'assurance. Ils ont choisi le statut de SARL sur les conseils de leur comptable, ce qui leur offre des avantages fiscaux en matière de déduction de cotisations complémentaires. Pour elle, ils ont choisi un statut de salariée qui est plus protecteur.

Depuis la naissance de son bébé, Franck travaille seulement 50 heures par semaine, c'est un peu moins que d'habitude. Normalement, il travaille 5 jours par semaine de 8h15 à 19h.30, plus le samedi matin.

Les rapports avec les salariés sont de type familial et paternaliste. Franck souhaite que l'entreprise *« évolue tout en voulant rester à dimension humaine, le côté artisan. On est quatre, c'est très bien, on restera quatre. »* En cas de nécessité, il peut compter sur l'aide de son père, retraité depuis 4 ans, qui vient donner un coup de main occasionnellement.

Depuis qu'il dirige l'entreprise, Franck a réorienté son activité. Antérieurement, son père se consacrait majoritairement à la maintenance dans l'industrie agroalimentaire. Mais Franck a cherché à fuir ce secteur où les tarifs sont faibles, qui exige de travailler la nuit et d'être toujours immédiatement disponible. Peu à peu, il a augmenté la part consacrée à la serrurerie de bâtiment et a investi un créneau où il s'est spécialisé, celui des rambardes en inox et les escaliers. Ce changement s'est accompagné d'une transformation de l'outil de production. Il a fallu investir et consentir à des sacrifices mais il a réussi son pari. Maintenant, il souhaite lever le pied et travailler moins.

Comme on le voit, Franck a été socialisé précocement au travail indépendant par le biais du travail en famille. Une formation technique suivie de quelques expériences de travail à l'extérieur de l'atelier familial l'ont préparé à succéder à son père. Et c'est en association avec sa femme qu'il poursuit sa carrière.

Franck représente bien ce que sont les hommes de métier, avec toutefois le privilège d'être un héritier.

Les hommes de métier de l'artisanat rural

La dénomination d'« artisan rural » est définie par le Code rural comme étant celle d'un artisan qui travaille essentiellement pour l'agriculture (article 616 du Code rural). Cette manière de définir le groupe est ancienne puisque le syndicat qui défend les artisans ruraux, la Fédération nationale des artisans ruraux (FNAR), a été créé dès 1887⁷⁰ pour représenter les intérêts spécifiques de ce groupe. Jadis très importante numériquement, sa population a nettement diminué avec la motorisation de l'agriculture dans l'après-guerre, mais elle a continué à faire l'objet d'une politique de soutien de la part des pouvoirs publics en raison de son rôle dans l'accompagnement de la modernisation de l'agriculture, par exemple en lui facilitant l'accès au crédit (Perrin, 2007).

Les métiers concernés se caractérisent par leur implantation en milieu rural, l'immatriculation à la Chambre des Métiers, et une activité plutôt tournée vers l'agriculture, mais pas exclusivement. La liste des activités considérées comme relevant de l'artisanat rural inclut les secteurs du machinisme agricole, du matériel de parcs et jardins, de l'équipement d'élevage, de l'habitat rural, de la construction-métallerie et de la maréchalerie.

Jusqu'à récemment, les artisans ruraux qui n'emploient pas plus de deux salariés de façon

⁷⁰ Aujourd'hui appelée Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural. <http://www.fnar.fr/>, consulté le 09-07-2014.

permanente avaient la possibilité de s'affilier à deux régimes sociaux à la fois (RSI et MSA)⁷¹, ce qui témoignait de leur position d'entre-deux et leur offrait quelques avantages⁷². Le principe de la double affiliation est aujourd'hui supprimé et l'affiliation unique au RSI a été imposée. La double appartenance aux régimes sociaux de l'artisanat (RSI) et de l'agriculture (MSA) dont relevait l'artisanat rural aurait pu servir de point de comparaison avec d'autres situations, puisque les caractéristiques du régime social sont un critère évoqué par certains auteurs comme un déterminant des comportements de santé (Amossé, 2012). Mais suite à la création du RSI, la double affiliation a été découragée pour finir par être supprimée totalement depuis le 1er janvier 2014⁷³. L'appartenance à l'artisanat rural perd donc de sa pertinence en tant que catégorie d'analyse puisque sa définition ne s'appuie plus sur les particularités de son régime social mais uniquement sur le fait que la clientèle est majoritairement composée d'exploitants agricoles.

Comme il a été dit, les liens sont étroits entre le monde agricole et l'artisanat sur le territoire où s'est déroulée l'enquête. La main d'œuvre qui travaille dans l'artisanat entretient souvent des liens professionnels et familiaux avec les deux univers agricole et artisanal. Comme le souligne Michel Auvolat, « *artisans et paysans sont des acteurs économiques particuliers, sociologiquement proches, que l'évolution de l'indépendance traditionnelle vers l'entreprise moderne n'a pas dépouillés d'une culture propre que l'on pourrait caractériser par la notion d'entreprise familiale de métier.* » (Auvolat, 1997 : 21).

Néanmoins, pour bien circonscrire les limites du terrain d'enquête, quelques remarques s'imposent pour différencier le monde artisanal du monde agricole. Malgré les similitudes qui ont été mentionnées, la population des agriculteurs ne peut pas être confondue avec celle des artisans du point de vue du rapport à la santé. Dans ce domaine, les agriculteurs ont fait l'objet d'une approche spécifique (Jacques-Jouvenot et Laplante, 2010) dont les résultats ne peuvent pas être étendus aux artisans.

En effet, le rapport au travail et à la santé des agriculteurs s'écarte de celui des artisans en raison de plusieurs facteurs. Premièrement, il y a de fortes différences entre leurs régimes sociaux respectifs. Par exemple, la MSA dispose d'une branche « maladies professionnelles » qui couvre à la fois les salariés et les indépendants du secteur, à l'inverse du RSI qui n'a pas de branche spécifiquement dédiée à ce risque. Deuxièmement, l'héritage des terres et du métier d'agriculteur est quasi-

⁷¹ Jusqu'au 1er janvier, ceux qui optaient pour la double affiliation dépendaient de la MSA pour le service des prestations familiales, pour le paiement de la cotisation prestations familiales, ainsi que des CSG – CRDS, et du RSI pour l'assurance maladie et la vieillesse, et pour le versement des autres cotisations (maladie, vieillesse...). Désormais, ils dépendent du RSI pour l'ensemble des risques ainsi que pour l'appel et le versement de l'ensemble des cotisations personnelles, et de la CAF pour les prestations familiales. Les salariés des artisans agricoles restent affiliés à la MSA. Source : site de la MSA, <http://www.msa.fr/lfr/affiliation/artisans-ruraux>, consulté le 09-07-2014.

⁷² Par exemple, le fait d'accéder facilement à l'achat de terres agricoles.

⁷³ Source : MSA, <http://www.msa.fr/lfr/web/msa/affiliation/artisans-ruraux>, consulté le 17-02-2014.

systématique, à l'inverse de l'artisanat dont la population se renouvelle en grande partie par un recrutement dans d'autres catégories. Troisièmement, un capital économique important est nécessaire pour devenir agriculteur, ce qui contraint à emprunter de grosses sommes et à les rembourser longtemps. Enfin, le revenu des agriculteurs est composé en grande partie de subventions et d'aides diverses (Insee, 2009). Pour ces raisons, la question de la santé au travail se pose de manière différente dans ces deux populations.

Néanmoins, pour prendre en compte la dimension rurale de cette enquête, il est nécessaire de considérer le cas des artisans qui sont les plus proches du monde agricole, sans toutefois y appartenir. Cette dimension présente une certaine évidence car l'artisanat ne se pratique pas de la même manière à la ville et à la campagne. En zone urbaine, certaines questions spécifiques se seraient posées avec acuité, comme le rapport entre l'origine ethnique d'un artisan et sa position hiérarchique sur les chantiers (Jounin, 2004). Or, cette question ne présente pas une grande importance sur le terrain investigué. Si les maçons turcs constituent une « *enclave ethnique du bâtiment* » dans certaines villes bretonnes (Guillou et Wadbled, 2006), leur présence ne s'étend pas jusqu'aux zones rurales des Côtes d'Armor où, si quelque carreleur ou plâtrier a bien un nom portugais, son accent breton témoigne souvent d'une immigration ancienne. Ainsi, les questions relatives à l'artisanat varient selon qu'il est exercé en milieu urbain ou rural.

La spécificité de l'artisanat, tel qu'il se pratique en milieu rural, est prise en compte en conservant dans l'échantillon d'enquête des activités qui mettent concrètement en rapport ces deux univers. L'approche des artisans ruraux est conservée en se focalisant sur un métier particulier qui réunit l'artisanat et l'élevage, celui de maréchal-ferrant.

La catégorie des artisans ruraux n'a pas, dans cette enquête, le même statut que les deux autres groupes de l'échantillon. Il faut plutôt la considérer comme l'étude d'un groupe professionnel particulier, celui des maréchaux-ferrants, dont les membres font partie de la catégorie des hommes de métier et se situent aussi près que possible de l'univers agricole. A l'inverse, les hommes de métier du bâtiment en sont plus éloignés.

Le choix d'étudier ce métier particulier s'est imposé dès le début de l'enquête de terrain. A la recherche de répondants, j'ai commencé par observer les artisans qui étaient autour de moi, parmi lesquels se trouvaient des maréchaux-ferrants. La simple observation de leur position de travail (penché en avant en maintenant le sabot du cheval entre les genoux) retiendrait l'attention de toute personne qui s'intéresse à la santé au travail. Quelques entretiens m'ont incité à étudier en détail ce groupe professionnel qui s'est avéré particulièrement pertinent pour démontrer l'existence d'une sélection par la santé chez ces artisans, comme on le verra par la suite (chapitre 8.3. Examen de

l'hypothèse de la sélection par la santé, le cas des maréchaux-ferrants).

Proches des hommes de métier par leurs origines sociales, les maréchaux-ferrants s'en distinguent par leur parcours. En effet, la plupart d'entre eux côtoient une clientèle de propriétaires de chevaux issus des catégories sociales moyennes et supérieures. En entretenant des rapports de confiance avec leurs clients, ils développent une aisance relationnelle et un capital social qui les rapproche des artisans créateurs.

Les artisans créateurs

La dernière catégorie d'artisans qui constituent l'échantillon ne se laisse pas définir par la pratique d'une activité particulière. Elle est caractérisée par l'importance du capital culturel dont ses membres disposent, lequel permet d'entretenir un certain type de relation avec la clientèle où l'artisan est plus qu'un simple exécutant et se rapproche de la figure de l'artiste.

La définition de cette deuxième catégorie d'artisans est marquée par les travaux que Marc Perrenoud leur a consacrés et dont on peut chercher à transposer la problématique sur le terrain d'enquête breton. A la suite d'Howard Becker (1988), Perrenoud appréhende le travail artistique en le considérant avant tout comme un travail, sans essentialiser la démarche artistique. Dans un premier temps, il s'intéresse à l'étude des musiciens ordinaires qui occupent les places les plus modestes de la hiérarchie professionnelle, ceux qu'il appelle « les musicos », qui vivent de prestations musicales routinières où l'inspiration artistique a rarement sa place, en exerçant leur métier sur un mode quasi-artisanal (Perrenoud, 2007). Dans un second temps, en renversant la perspective, il s'intéresse aux artisans du bâtiment qui, dans le contexte de gentrification rurale de l'arrière-pays méditerranéen, pratiquent leur métier en faisant valoir des compétences de créateurs dans un registre proche de celui de l'artiste inspiré (Perrenoud, 2008).

L'auteur identifie trois profils typiques dans la manière d'être artisan du bâtiment qui diffèrent par plusieurs critères : les modalités de travail, les rapports entretenus par l'artisan avec ses clients et ses éventuels salariés et, enfin, les habitus et styles de vie qui y sont associés.

Le premier type idéal identifié est celui des « bricoleurs ». Peu équipés en matériel et détenant pour tout bagage technique un savoir-faire largement partagé par la population rurale, les membres de ce groupe travaillent seuls et souvent au noir auprès d'une clientèle de connaissances ou, lorsque la clientèle est étrangère à leur univers social, dans un rapport d'infériorité envers elle. Dominés économiquement et techniquement, leur situation est proche de celle du prolétariat. Leur capital culturel est faible et lié à une autochtonie qui, dans le contexte de la gentrification, se trouve

dévaluée. Ce groupe est en régression.

Le second type idéal est celui des « professionnels » qui détiennent un capital spécifique lié à une culture de métier très présente. Ce groupe est numériquement le plus important dans l'artisanat du bâtiment et correspond peu ou prou à la catégorie des hommes de métier de mon échantillon. Capables d'entretenir des rapports avec les classes moyennes et supérieures qui constituent leur clientèle la plus rémunératrice, leur travail est marqué du sceau du professionnalisme et présente des garanties au sens propre (assurances décennale, factures) et au sens figuré (réputation, références). Ils détiennent un savoir qui dépasse les seuls aspects concrets du travail et maîtrisent la lecture de plans, la connaissance des normes et des matériaux, les règles fiscales. Néanmoins, ils restent des exécutants dont on n'attend aucune initiative qui dépasse les aspects strictement techniques du travail.

Le troisième groupe est celui des créateurs. Minoritaire, c'est un groupe émergent dont l'auteur ébauche les contours. Ces artisans sont issus de la classe moyenne intellectuelle et descendent de parents néo-ruraux installés dans la région dans les années 1970. Ils ont fréquemment fréquenté l'enseignement supérieur et bénéficient, en outre, d'une formation technique de qualité pour exercer leur métier (sic⁷⁴). Leur travail est esthétisé, un style personnel et singulier est décliné dans des fabrications qui sont reconnaissables. Le travail est pratiqué sur le mode de la vocation dans un régime de singularité quasi-artistique. Les réalisations de l'artisan sont présentées au client potentiel dans un « book », sorte de livre qui présente des photos des travaux réalisés, mais aussi des croquis dessinés par l'artisan et des coupures de presse où il est mis en valeur. La clientèle recherchée est celle des gentrificateurs parisiens⁷⁵ ou étrangers qui, en plus de fournir une rétribution économique substantielle, procure aussi des gratifications symboliques par la reconnaissance qu'elle offre à l'artisan en tant que producteur culturel.

En effet, c'est bien par leur capital culturel que les artisans créateurs se distinguent le plus des deux autres catégories. Ce capital culturel leur est nécessaire à double titre. Premièrement, pour accéder à la clientèle des gentrificateurs, ils doivent être capables de s'insérer dans des réseaux qui les introduisent auprès de ces clients. Ces réseaux peuvent être de nature variée : associations de défense du patrimoine bâti traditionnel⁷⁶, connaissance d'un architecte, exposition artistique.

⁷⁴ Je n'ai pas retrouvé cette caractéristique sur mon terrain d'enquête.

⁷⁵ Le terme doit être entendu comme une appellation générique désignant des Français urbains du nord plutôt que comme une localisation géographique précise.

⁷⁶ Tel *Tiez Breizh*, l'UCQPAB (Union charte qualité patrimoine architectural breton) ou la Fondation du patrimoine, organismes qui promeuvent le respect des techniques de construction traditionnelles dans la rénovation des bâtiments anciens

Tiez Breizh : <http://www.tiez-breiz.org/> ; UCQPAB : <http://www.associations-patrimoine.org/fiche-associations-patrimoine.php?id=525>, Fondation du patrimoine : <http://www.fondation-patrimoine.org/>, sites consultés le 09-07-2014.

Deuxièmement, une fois le contact établi, les deux parties doivent s'accorder pour faire passer au second plan la relation commerciale et mettre en scène un désintéressement propre à satisfaire les aspirations vocationnelles. Les artisans créateurs sont aptes à « *produire des régimes cognitifs et discursifs qui mêlent les niveaux empirique, théorique et esthétique, tels sont les premiers éléments qui permettent d'engager dans le jeu social tout un habitus d'artisan créateur dont on comprend combien il est différent, en fait opposé, à celui de l'artisan local, même « professionnel »* » (Perrenoud, 2008 : 110).

« (...) [L'artisan créateur] construit donc un rapport au travail et un habitus qui, en s'accordant avec les dispositions d'un nouveau « public », établit non seulement la nouvelle cartographie de l'espace professionnel local mais contribue aussi à requalifier l'ensemble de l'espace social sur un territoire. » (*idem* : 111).

Lors de mon enquête, j'ai bien rencontré le groupe des « bricoleurs », mais il m'est apparu plus hétérogène que la description qu'en fait Perrenoud. Sur les deux terrains, le groupe des bricoleurs rassemble des individus qui ont pour point commun la précarité. Dans le contexte des Corbières, leur situation semble liée au déclassement du groupe social auquel ils appartiennent alors qu'en Bretagne, lorsqu'on étudie l'artisanat à la lumière des parcours professionnels, l'appartenance aux bricoleurs apparaît surtout comme une phase transitoire. Beaucoup d'artisans sont des « bricoleurs » au début de leur activité d'indépendant, pour « *amorcer la pompe* » et avoir une entreprise qui fonctionne déjà lorsqu'elle ouvre officiellement. D'autres deviennent « bricoleurs » lorsqu'ils ont connu un incident de parcours qui a provoqué leur déclassement social, comme une faillite ou un divorce. Être dans le groupe des bricoleurs est rarement une appartenance durable.

La manière dont je définis le groupe des créateurs est sensiblement plus large que la définition de Perrenoud. J'y ajoute d'autres individus qu'on peut qualifier d'artistes plasticiens ordinaires et qui pratiquent l'artisanat par nécessité, tels que des sculpteurs ou des peintres. Ceux-ci ont un profil comparable aux musiciens ordinaires, à ceci près qu'ils exercent un art qui peut se décliner sous une forme artisanale. Contrairement aux musiciens dont le capital spécifique est difficilement convertible dans d'autres champs, un plasticien peut appliquer son savoir-faire dans des travaux de finition du bâtiment. Parmi les cas rencontrés, on peut citer celui d'un peintre-sculpteur qui réalise des enduits *tadelakt*, technique marocaine en vogue dans les catalogues de décoration intérieure. D'origine sociale semblable à celle des artisans créateurs de Perrenoud, ces artistes plasticiens ordinaires détiennent au moins un Bac et ont éventuellement fréquenté l'enseignement supérieur, après quoi ils ont suivi une formation technique. Ils n'ont pas bénéficié d'une socialisation professionnelle précoce dans l'artisanat, ce qui a un impact négatif sur leurs compétences

techniques. Les artisans créateurs « *aux trajectoires composites héritent souvent d'un capital culturel (et parfois économique) significatif, ils sont dotés de certaines dispositions ascétiques (goût de l'effort et de l'auto-discipline) et/ou entrepreneuriales, et d'une inclination à des modes de vie atypiques, voire au cosmopolitisme.* » (Bajard et Perrenoud, 2013 : 95).

Le groupe des artisans créateurs inclut aussi, selon ma définition, des artisans d'art, entendu au sens d'individus exerçant un travail indépendant qui allie la maîtrise technique du métier à la recherche esthétique.

Ainsi défini, le groupe des artisans créateurs est composé d'individus dont l'identité est certes différente puisque les uns se revendiquent artisans (d'art) et les autres se perçoivent comme des artistes. Mais si leur identité est différente, leurs pratiques sont finalement assez proches lorsqu'ils déclinent leur savoir-faire sous une forme artisanale. Le groupe est cohérent du point de vue du capital culturel et des conditions de travail et c'est ce qui importe ici.

Les artisans créateurs enquêtés, qu'ils se revendiquent artistes ou artisans, répartissent leur activité de différentes manières dont on peut dresser une typologie.

Les pratiques artistiques : il s'agit d'œuvres guidées par l'inspiration artistique sans l'intervention d'un commanditaire, d'un délai à respecter ou de toute autre contrainte qui pèserait sur le résultat du travail. Ces œuvres font l'objet d'expositions dans des lieux spécifiquement dédiés. A ces occasions, elles sont proposées à la vente mais le gain financier n'est pas le but premier car elles sont avant tout un moyen de se réaliser personnellement, d'accomplir un cheminement artistique où l'introspection et la réflexion prédominent. Même si elles sont minoritaires, tant du point de vue du temps qui y est consacré que de la part de revenus qui y est associée, ces pratiques fondent pourtant l'identité de certains artisans créateurs qui peuvent ainsi revendiquer légitimement le statut d'artiste.

Les pratiques intermédiaires : il s'agit de la fabrication d'objets utilitaires fortement imprégnés de pratiques artistiques, comme par exemple des enduits à la chaux aux couleurs ou aux textures élaborées (tels le *tadelakt* marocains) ou des rampes d'escalier en fer très ouvragées. Leur fonctionnalité limite les possibilités de création. Néanmoins, de gros efforts sont faits pour revendiquer le caractère artistique du travail malgré les contraintes de type artisanal qui le guident. Le plus souvent, la présence d'un commanditaire impose des contraintes qui restreignent la liberté du producteur. Ces exigences portent sur le thème (réaliser une statue de tel saint) ou sur sa forme (respecter certaines dimensions ou certaines normes techniques). Mais il ne s'agit pas que d'un simple travail d'exécution dans la mesure où la composante artistique fait partie du produit qui est commandé à l'artisan. Dans ce cadre, la relation avec le client entretient l'illusion d'une création artistique par un discours où l'inspiration et la créativité semblent guider les actes. Et ceci, même si

le client peut demander à valider un projet sur papier ou une maquette avant la réalisation, et exiger certaines modifications du projet initial sous peine d'annuler sa commande.

Les pratiques artisanales : il s'agit de la réalisation d'objets utilitaires, c'est-à-dire destinés à remplir une fonction, ce qui n'exclut pas complètement la créativité mais la relègue à un rôle secondaire, comme peut l'être la beauté de l'appareillage des pierres dans un mur par rapport à sa fonction première. Mais satisfaire une attente impose de l'avoir d'abord comprise, et l'artisan créateur doit savoir écouter son client et lui faire des propositions. Formuler celles-ci dans un « langage créatif » fait partie de ses attributions, comme dans cet extrait d'entretien avec un maçon cité par Perrenoud. « *On va travailler sur les volumes, sur les matériaux, donc les surfaces, les énergies... ça peut aller loin, on crée des trucs un peu fous des fois !* » (Perrenoud, 2008 : 110).

Ce type de pratique relève du métier plutôt que de l'art et constitue la forme la moins valorisée des trois par les acteurs eux-mêmes. Elle trouve éventuellement ses lettres de noblesse en invoquant un aspect patrimonial qui place l'artisan dans le sillage d'une tradition séculaire (enduits à l'argile), ou au contraire en la désignant comme ce qui se fait de plus contemporain, cette fois à la pointe de l'évolution (baignoire en béton ciré).

Les trois types de pratique n'ont pas la même valeur symbolique et sont hiérarchisés. Comme je l'ai montré pour le cas précis des forgerons contemporains, la création apparaît comme une plus-value pour les artisans alors que pour les artistes, la fabrication d'objets utilitaires est plutôt dégradante (Crasset, 2013). Les artisans créateurs ne se consacrent pas forcément aux trois types de pratique. Au contraire, artisans et artistes ont chacun leur domaine privilégié. Les pratiques intermédiaires sont un domaine partagé le plus souvent investi par les deux sous-groupes.

Perrenoud associe aux bricoleurs, aux professionnels et aux créateurs des segments de marché différents tout en reconnaissant une certaine porosité entre eux.

Pour la catégorie d'artisans créateurs, il semble que la porosité des segments de marché est plus grande que pour les deux autres groupes. Sur mon terrain d'enquête, je constate que les créateurs font aussi de la bricole et sont parfois recrutés par des « professionnels » pour certaines tâches. On peut l'expliquer par une dégradation du contexte économique depuis 2008 et le fait que, le travail venant à manquer, la polyvalence s'en trouve accrue. Pour les artisans créateurs, la palette de clientèle est large, même s'ils apprécient plus particulièrement la clientèle des catégories sociales supérieures auprès de laquelle ils peuvent valoriser au mieux leur capital culturel et qui détient un capital économique suffisant pour payer un « service artistique » dépassant la simple prestation technique, pouvant aller jusqu'à la commande d'œuvres d'art. A la différence des deux autres

catégories, les artisans créateurs ont une grande capacité à évoluer dans espaces sociaux variés et s'y adapter plus facilement, signe de la maîtrise d'une large palette de codes de comportement.

L'existence d'un groupe d'artisans caractérisé par la détention de diplômes plus élevés que leurs prédécesseurs, pratiquant leur métier sous le registre de la vocation et faisant valoir la teneur culturelle de leurs productions est attestée par les travaux de Mazaud (2009). Pour cette auteure, ce groupe correspond au néo-artisanat des années 2000. Composé de reconvertis pour qui l'artisanat n'est pas le milieu social d'origine, le groupe des néo-artisans habite en milieu rural par choix, ses membres refusent d'adhérer à la société salariale et cherchent un épanouissement personnel en pratiquant une activité indépendante. Ils évoluent sur ce que l'auteur qualifie d'un « marché de l'authentique » éloigné de la logique entrepreneuriale dans un esprit post-soixante-huitard (Mazaud, 2009 : 205-220).

Tel que je le définis, le groupe des artisans créateurs se caractérise avant tout par l'importance de son capital culturel, lequel est, selon les termes de Perrenoud, « *très inégalement distribué [et] semble s'affirmer comme élément primordial de classement dans l'espace professionnel.* » (Perrenoud, 2008b : 104). Les pratiques des artisans créateurs remettent en cause la distinction classiquement établie entre art et artisanat. Cet entre-deux est partagé par de nombreux groupes professionnels de l'artisanat, même si la distinction entre art et artisanat reste une catégorie indigène utilisée pour se situer dans l'espace professionnel (Jourdain, 2012). Outre les musiciens et les artisans, d'autres groupes professionnels évoluent ainsi « entre l'art et le métier », on peut citer les circassiens (Cordier, 2013), les architectes (Molina, 2013), les tatoueurs (Rolle, 2012) ou les photographes (Maresca, 2010).

En comparant les artisans créateurs dans deux contextes différents (Corbières et Bretagne), on observe sur les deux terrains que la gentrification exerce une influence sur le marché du travail artisanal. L'existence des artisans créateurs semble résulter de la rencontre entre deux populations : une clientèle fortunée attachée à mettre en valeur un patrimoine architectural et des artisans entretenant avec eux des relations d'égal à égal du point de vue culturel. L'étude de ce groupe spécifique ne se justifie pas par son importance numérique puisqu'il est très minoritaire. Mais comme nous le verrons, la détention d'un capital culturel est associée à un rapport différent au métier et à ses contraintes, qui contraste avec celui des hommes de métier.

Encadré 6 : Jules, un artisan créateur plutôt artiste

Jules est issu d'une famille de la classe moyenne (père dessinateur industriel, mère secrétaire). Après le Bac, il obtient un BAFA⁷⁷ et travaille comme animateur auprès de jeunes. Il complète sa formation par un brevet d'état d'éducateur sportif, spécialité « activités physiques pour tous ».

A trente ans, il découvre la taille de pierre en encadrant des chantiers internationaux de jeunes bénévoles. Lassé par le travail d'animation, il décide de devenir sculpteur. Il passe alors un CAP de taille de pierre. Ensuite, il travaille pendant un an ou deux en maçonnerie de pierre dans la restauration du patrimoine bâti, comme salarié auprès d'un artisan local, tout en sculptant le granit à ses heures perdues. Mais cette situation d'ouvrier du bâtiment ne le satisfait pas, ni du point de vue de l'identité qu'elle suppose, ni de celui de la pénibilité qu'elle impose.

« J'ai arrêté de bosser dans le patrimoine bâti. Je trouve ça intéressant, mais physiquement c'est du boulot de manard⁷⁸ en fait. Donc j'avais pas trop envie de me détruire. Si je me détruisais, c'était vraiment sur la sculpture et pas sur autre chose. »

Jules abandonne cet emploi pour se consacrer à la sculpture et à la rénovation de la maison en pierre qu'il a achetée. Malgré une situation financière très précaire, il se dit satisfait de sa situation.

Jules se revendique sculpteur et artiste, même si la réalisation d'œuvres d'art, au sens de « pratiques artistiques » décrites supra, n'est pas son activité principale. Il expose néanmoins des pièces chaque année.

Depuis quatre ans, il participe au symposium de sculptures de la Vallée des Saints (voir chapitre 7.2. Les observations participantes auprès d'artisans créateurs) où il réalise chaque fois une statue de saint breton. Il travaille en compagnie d'autres sculpteurs où chacun réalise la sculpture qui lui a été commandée par un mécène. Le spectacle des sculpteurs donne lieu à une mise en scène qui insiste sur la performance physique accomplie par les sculpteurs. Le lieu est assidûment fréquenté par les

⁷⁷ BAFA : brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur.

⁷⁸ Manard : manœuvre, homme de peine sans qualification.

Faute de disposer d'une définition rigoureuse de ce terme argotique, on peut se référer aux deux phrases suivantes où le contexte permet de comprendre son sens.

« Même le manard le moins qualifié (votre serviteur en est un) sait reconnaître un mauvais contremaître ; un mauvais chef est celui qui compte sur ses subordonnés pour combler ses lacunes à lui. »

« C'est dans ces moments magiques que le manard se fait orfèvre pour faire ressortir des couleurs ocre et rougeâtres de ces arbres si intensément cévenols qu'ils en sont presque l'incarnation. »

Thouroude G., « Théorie du manard », blog *La précarité du sage*,

<http://laprecaritedusage.blog.lemonde.fr/2012/08/26/theorie-du-manard/>, consulté le 16-12-2013.

touristes de passage.

Jules réalise aussi des travaux utilitaires, mais il n'est pas fier de ce type d'activité qu'il présente tantôt comme un service rendu à un copain (un évier), tantôt comme de l'argent facilement gagné en jouant sur la crédulité d'« *un parisien friqué* » (un enduit à la chaux), ce qui légitime à ses yeux de pratiquer son art sous une forme dégradée.

Malgré cette palette d'activités très large, Jules doit compléter son revenu en travaillant occasionnellement en tant qu'éducateur lorsqu'il est demandé pour des remplacements.

4. Un échantillon construit à partir du capital culturel

Les hommes de métier sont la fraction la plus ancienne et la plus stable du groupe des artisans. Ils représentent un artisanat d'origine populaire et ouvrière. Les hommes de métier du bâtiment et ceux qui exercent dans l'artisanat rural en sont des sous-ensembles.

Les artisans créateurs sont une catégorie minoritaire et émergente, qui se caractérise par la détention d'un capital culturel supérieur à celui des hommes de métier. L'émergence de ce groupe témoigne d'une tendance de fond repérée dès les années 1970 et qui consiste en une élévation progressive du capital culturel moyen dans l'artisanat.

« Tout donne à penser que la catégorie des artisans a subi des transformations internes à peu près semblables à celles des commerçants, l'artisanat de luxe et l'artisanat d'art, qui exige la possession d'un patrimoine économique mais aussi d'un capital culturel, tendant à se substituer à l'artisanat traditionnel. » (Bourdieu, 1973 : 99).

« (...) tous ces vendeurs de produits symboliques trouvent dans des professions ambiguës à souhait où la réussite auprès d'une clientèle recrutée surtout dans les classes supérieures dépend au moins autant de la « bonne présentation » du vendeur et accessoirement de ses produits que de la nature et la qualité des marchandises, un moyen d'obtenir le meilleur rendement pour un capital culturel où la compétence technique compte moins que la familiarité avec la culture des classes supérieures et la maîtrise des signes et des emblèmes de la distinction et du goût. Ce nouveau type d'artisanat et de commerce à fort investissement culturel (...) assure un refuge aux enfants issus de la classe dominante que l'école a éliminés, offrant de nouvelles stratégies compensatoires de reproduction de la classe dominante (...) » (idem : 100).

Ainsi défini, l'échantillon d'enquête rend compte de la diversité du capital culturel qu'on trouve chez les artisans. Or, le capital culturel est un élément qui détermine en grande partie le rapport au corps

et à la santé (Boltanski, 1971). On peut donc espérer observer certaines variations sur ce point entre les catégories sélectionnées.

Chapitre 7. Matériaux de l'enquête

Les catégories de l'échantillon étant définies, il reste à préciser quels sont les matériaux qui ont été collectés pour représenter chacune d'entre elles.

Mises à part les données de l'enquête *SIP 2006* qui font l'objet d'une analyse secondaire au chapitre suivant, deux types de matériaux ont été utilisés dans cette enquête. Les premiers ont été collectés dans une démarche méthodique d'enquête. Ils en constituent le noyau dur. Il s'agit des entretiens semi-directifs et des observations participantes. Le second type de matériaux est moins formalisé. Il s'agit d'interactions et d'observations où la vie quotidienne et l'enquête sociologique sont mêlées en proportions variables.

Chronologiquement, cette thèse fait suite à un Master2 consacré à l'étude d'un groupe professionnel d'artisans, celui des forgerons contemporains. Ce précédent travail était centré sur les pratiques contemporaines et les représentations du métier, et non sur les conditions de travail (Crasset, 2010 ; 2013). Néanmoins, une partie des matériaux collectés pendant l'enquête sur les forgerons a été réexaminée. Trois enquêtés⁷⁹ qui avaient été interrogés dans ce cadre ont été réinterrogés lors de l'enquête sur les conditions de travail. De même, les notes prises lors d'enquêtes ethnographiques réalisées à l'occasion de rencontres festives entre forgerons ont fait l'objet de nouvelles interprétations.

1. Matériaux formalisés

Les entretiens semi-directifs

Le guide d'entretien, présenté en annexe, comprend six parties. La première porte sur le parcours professionnel du répondant depuis qu'il a terminé sa formation initiale. Cette question occupe une place importante dans l'entretien et les relances sur ce sujet ont été nombreuses, particulièrement si des événements de santé ont modifié la trajectoire professionnelle.

La seconde partie porte sur la présence ou l'absence de salarié(s) aux côtés de l'artisan. Elle cherche à connaître les raisons qui expliquent leur présence ou leur absence, et l'influence que cette situation exerce sur les conditions de travail de l'artisan.

Dans la troisième partie, l'artisan est invité à parler de son travail concret pour pouvoir saisir, à travers son discours, le rapport qu'il entretient avec son corps.

⁷⁹ Individus n°36, 37 et 43 du tableau 7 : liste des entretiens semi-directifs.

La quatrième partie porte sur la connaissance des risques professionnels, la façon dont ils sont perçus et sur les moyens mis en œuvre pour s'en protéger. Elle cherche aussi à comprendre le rapport que l'artisan entretient avec les normes de sécurité.

La cinquième partie de l'entretien invite le répondant à faire le récit des accidents de travail et des arrêts maladie qu'il a vécus. La sixième et dernière partie demande à l'artisan comment il envisage l'avenir.

Pour conserver une certaine spontanéité dans l'échange, les différentes parties de l'entretien n'ont pas toujours été abordées dans le même ordre. Certaines données ont été systématiquement collectées à des fins de comparaison, comme la fréquence des visites chez le médecin généraliste ou le port des équipements de protection individuels (EPI). Mais toutes les questions n'ont pas été systématiquement posées à chacun des répondants. L'entretien semi-directif autorise une certaine souplesse dans l'administration du questionnaire. Il s'agissait avant tout de créer les conditions favorables pour que l'enquêté exprime la manière dont s'articulent les questions de santé et de travail dans son cas précis.

Le guide d'entretien a été administré à 44 artisans (voir tableau 7 : liste des entretiens semi-directifs). Un seul répondant a refusé d'être enregistré et, faute de mieux, des notes manuscrites ont été prises pendant l'entretien. Tous les autres entretiens, d'une durée moyenne de 64 minutes, ont été enregistrés puis retranscrits à l'aide du logiciel Dragon Naturally Speaking version 10 pour un total de 43 heures d'enregistrement. Trois entretiens ont été menés avec deux individus à la fois lorsque ceux-ci travaillaient ensemble dans la même entreprise. C'est le cas de deux frères (individus n°5 et n°6), d'un couple où les deux conjoints exercent le métier ensemble (individus n°36 et n°37) et d'un couple où l'épouse a commencé à répondre au questionnaire avant que son mari nous rejoigne (individus n°22 et n°23). A d'autres occasions, une tierce personne est intervenue dans l'entretien pour nuancer ou commenter le propos du répondant, mais de manière insuffisante pour qu'on puisse considérer qu'elle est elle-même un répondant à part entière (individus n°4, n°7, n°38). Dans ce cas, le tableau mentionne la présence de cette personne en indiquant le lien qui existe avec le répondant.

Tableau 7 : liste des entretiens semi-directifs

n°	Identifiant	Âge	Métier	Durée du travail indépendant	sexe	Nombre de salariés	Statut au moment de l'entretien	Durée de l'enregistrement	Lieu de l'entretien
1	Loann	24 ans	sculpteur - tailleur de pierre	1 an	H	0	autoentreprise	40 min.	chantier
2	Maëlis	25 ans	maréchal-ferrant	2 ans	F	0	entreprise individuelle	60 min.	client
3	Sébastien	28 ans	charpentier	5 ans	H	0	autoentreprise	46 min.	domicile
4	Franck (+épouse)	33 ans	métallier	7 ans	H	2	gérant non salarié de SARL	53 min.	bureau
5	Florent (frère)	33 ans	élagueur	10 ans	H	0	associés de SARL familiale	55 min.	domicile
6	Julien (frère)	35 ans			H				
7	Gil (+épouse)	34 ans	maréchal-ferrant	12 ans	H	0	entreprise individuelle	65 min.	domicile
8	Eric	35 ans	maréchal-ferrant	11 ans	H	0	entreprise individuelle	70 min.	domicile
9	David	35 ans	charpentier de marine	Cessation d'activité après 3 ans	H	0	salarié (avant : entreprise individuelle)	88 min.	domicile
10	Jules	36 ans	sculpteur - tailleur de pierre	3 ans	H	0	artiste	45 min.	domicile
11	Jean-Marie	36 ans	plomberie-chauffage-couverture	4 ans	H	25 à 30 + intérimaires + sous-traitants	gérant-salarié de SARL	40 min.	bureau
12	Jacques	38 ans	vitrailiste	7 ans	H	0	artiste	22 min.	atelier-magasin
13	Allan	39 ans	menuisier	10 ans	H	4	entreprise individuelle	90 min.	bureau
14	Steeve	40 ans	sculpteur sur métal	10 ans	H	0	artiste	129 min.	domicile
15	Luc	40 ans	maréchal-ferrant	Cessation d'activité après 15 ans	H	0	salarié (avant : entreprise individuelle)	50 min.	nouveau lieu de travail
16	Eliott	40 ans	métallier	Début d'activité	H	0	entreprise individuelle	0 min ⁸⁰ .	domicile
17	Roland	40 ans	plaquiste	7 ans	H	4	dirigeant-salarié de SARL	40 min.	bistrot

⁸⁰ Prise de notes manuelle suite au refus du répondant de laisser enregistrer l'entretien.

18	John	41 ans	charpentier	10 ans	H	0	travail au noir	41 min.	domicile
19	Yann	41 ans	maréchal-ferrant	17 ans	H	0	entreprise individuelle	40 min.	domicile
20	Pedro	42 ans	forgeron-coutelier	6 ans	H	0	artiste	130 min.	domicile
21	Stéphane	42 ans	ferronnier d'art	3 mois	H	0	salarié de coopérative d'activité et d'emploi (CAE)	60 min.	domicile
22	Thomas (époux)	43 ans	carrosserie industrielle	1 an	H	2 + un autoentrepreneur	EURL	105 min.	bureau
23	Claire (épouse)	40 ans			F		salariée à temps partiel		
24	Patrick	45 ans	réparateur d'engins BTP - motoculture	16 ans	H	1	entreprise individuelle	65 min.	bureau
25	Hubert	47 ans	métallerie – maintenance industrielle	10 ans	H	7 + 2 apprentis + intérimaires et indépendants	gérant-salarié de SARL	60 min.	bureau
26	Agnès	47 ans	coiffeuse	6 ans	F	1 salariée + 1 apprentie	entreprise individuelle	72 min.	bureau
27	Corinne	50 ans	bijoutière	16 ans	F	0	EURL	40 min.	atelier-magasin
28	Germain	50 ans	peinture – revêtement de sol	18 ans	H	4 + 1 apprenti	entreprise individuelle	60 min.	entrepôt
29	Léon	51 ans	plomberie-électricité-chauffage	Cessation d'activité après 10 ans	H	0	chômage (avant : entreprise individuelle)	86 min.	domicile
30	Oscar	52 ans	sculpteur – tailleur de pierre	NR	H	0	artiste	46 min.	chantier
31	Yves	53 ans	maréchal-ferrant	35 ans	H	0	entreprise individuelle	120 min.	domicile
32	Jean-Yves	53 ans	maréchal-ferrant	32 ans	H	0	entreprise individuelle	40 min.	fête équestre
33	Blaise	53 ans	menuiserie-ébénisterie	24 ans	H	1	entreprise individuelle	50 min.	atelier
34	Max	53 ans	ferronnier d'art	cessation d'activité après 6 ans	H	0	salarié (avant : entreprise individuelle)	102 min.	domicile
35	Josselin	55 ans	ébéniste	15 ans	H	0	entreprise individuelle	90 min.	atelier

36	Pascale (épouse)	55 ans	feronnier d'art	32 ans	F	0	conjointe collaboratrice	90 min.	domicile
37	Georges (époux)	59 ans			H		entreprise individuelle		
38	Joseph (+fils)	56 ans	menuisier- ébéniste	19 ans	H	1	entreprise individuelle	40 min.	atelier
39	Mathieu	56 ans	maçon de pierre	32 ans	H	0 (avant : jusqu'à 25)	entreprise individuelle	60 min.	chantier
40	Serge	58 ans	sculpteur	NR (au moins 38 ans)	H	0	artiste	75 min.	domicile
41	Maurice	59 ans	carreleur	34 ans	H	4	retraité (avant : entreprise individuelle)	30 min.	domicile
42	Marie	60 ans	vitrailiste	13 ans	F	0	artiste	95 min.	domicile
43	Anatole	60 ans	feronnier d'art	31 ans	H	6	gérant – salarié de SARL	90 min.	bureau
44	Patrice	64 ans	sculpteur – tailleur de pierre	NR (au moins 20 ans comme sculpteur)	H	0	artiste retraité resté en activité	30 min.	chantier

Pour présenter la population enquêtée de manière plus lisible, certaines informations sont synthétisées dans des tableaux récapitulatifs présentés dans les pages qui suivent.

Tableau 8 : entretiens classés par catégories de l'échantillon

Catégorie	N° des enquêtés	Total
Homme de métier du bâtiment	4-11-17-21-22-23-24-25-26-28-29-33-34-35-38-41	16
Homme de métier rural	2-5-6-7-8-15-16-19-31-32	10
Artisan créateur	1-3-9-10-12-13-14-18-20-27-30-36-37-39-40-42-43-44	18
Total		44

Le tableau 8 indique la répartition des enquêtés selon leur appartenance aux trois catégories de l'échantillon qui a été défini. Malgré le souci d'objectivité qui guide ce classement, il reste une part d'arbitraire dans la manière de classer certains individus. Ainsi, l'individu n°16, répertorié en tant qu'artisan rural, est en début d'activité au moment de l'entretien. Issu d'une famille d'agriculteur, il vit en milieu rural et élève des chevaux. Il est donc très proche du monde agricole. Son activité de métallier débute et il est difficile de savoir si celle-ci s'orientera davantage vers l'entretien de machines agricoles et l'installation d'infrastructures agricoles (artisanat rural) ou la ferronnerie de bâtiment (secteur du bâtiment).

Quant à l'individu n°21, il s'agit d'un ouvrier du BTP qui présente au départ un profil d'homme de métier. Il tente une installation comme ferronnier d'art avec un projet d'artisan créateur mêlant sculpture et artisanat d'art mais son projet échoue après quelques mois et il retourne travailler chez son ancien employeur. Il est classé dans les hommes de métier.

Certains individus présentent des caractéristiques légèrement discordantes par rapport aux critères de l'échantillon. Ils servent de bornes pour délimiter celui-ci. L'individu n°11 est un employeur d'une entreprise artisanale d'environ 25 salariés, dont le discours se démarque nettement de celui des petits employeurs. Quant à l'individu n°26, il s'agit d'une coiffeuse et son activité relève de l'artisanat des services.

Tableau 9 : entretiens classés par âge des répondants

	n
Moins de 30 ans	3
30 à 39 ans	10
40 à 49 ans	13
50 à 59 ans	15
60 ans et plus	3
Total	44

La présentation des répondants par classe d'âge du tableau 9 montre une répartition homogène des enquêtés dans les classes 30-39, 40-49 et 50-59, c'est-à-dire celles où les artisans sont particulièrement présents. Le faible effectif de la classe des moins de 30 ans est normal puisque l'installation intervient rarement avant cet âge. La catégorie des plus de soixante ans compte trois personnes qui n'envisagent pas de s'arrêter de travailler. Le seul retraité inactif se trouve dans la classe 50-59 ans.

Tableau 10 : entretiens classés selon la présence ou non de salariés

	Artisan solo	Artisan employeur	Total
Homme de métier du bâtiment	4	12	16
Homme de métier rural	10	0	10
Artisan créateur	16	2	18
Total	30	14	44

Le tableau 10 indique la répartition des artisans solos et artisans employeurs selon leur appartenance aux catégories de l'échantillon. On note une nette surreprésentation des artisans solos parmi les hommes de métier ruraux et les artisans créateurs, mais pour des raisons différentes. En ce qui concerne les artisans ruraux, la disproportion entre employeurs et solos s'explique par le fait que cette catégorie d'artisans est composée en grande partie de maréchaux-ferrants, lesquels exercent presque exclusivement leur métier sans salariés.

Les employeurs sont assez rares dans la catégories des artisans créateurs. Employer des salariés est une chose exceptionnelle chez les créateurs. Lorsqu'ils sont employeurs, les artisans dotés d'un capital culturel important se retrouvent plus souvent ans la catégorie des gestionnaires d'entreprises

artisanales qui n'est pas étudiée ici.

A l'inverse, les employeurs sont plus nombreux chez les hommes de métier de l'échantillon. Ce groupe aurait pu compter davantage de solos car environ la moitié des hommes de métier du bâtiment exercent seuls (Gomel, 2011). Néanmoins, la dimension du travail en solo semblait suffisamment explorée avec le cas des artisans créateurs et l'accent a été mis sur la dimension « employeur » des hommes de métier.

Je serai parfois amené à comparer deux situations idéaltypiques, celles de l'homme de métier employeur et de l'artisan créateur solo. Ce sont deux situations contrastées qui sont fréquentes sur le terrain, mais cette opposition ne reflète qu'imparfaitement la réalité puisqu'il existe de nombreux hommes de métier solo et qu'on trouve aussi, quoique dans une moindre mesure, des artisans créateurs employeurs. Ainsi, lorsqu'il s'agira d'expliquer comment est réparti le travail pénible sur un chantier (chapitre 10.5. Embaucher, une solution pour économiser ses forces ?), c'est la dimension solo-employeur qui sera privilégiée. A d'autres moments, c'est sur l'opposition créateur – homme de métier que j'appuierai mon raisonnement, par exemple quand j'aborderai la question de l'accès à l'indépendance (chapitre 9.2. L'accès à l'indépendance).

D'autres entretiens exploratoires ont été menés avec des personnes qui interviennent à des titres divers dans la vie des artisans. Il s'agit de comptables, d'un vétérinaire, d'un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), d'une personne spécialisée en création d'entreprises de droit britannique (Ltd), de membres de sociétés compagnonniques, de médecins, etc.

Des observations d'événements qui rassemblent des artisans sous des prétextes divers ont été menées. Certains individus ont été contactés à ces occasions en vue d'un entretien.

Il s'agissait parfois d'obtenir des informations concernant certaines règles auxquelles sont soumis les artisans, tout en observant les intervenants et le public. Par exemple, j'ai obtenu des informations sur les obligations des employeurs en matière de prévention des risques à l'occasion d'une journée de formation consacrée au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DU-ERP) organisée par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Côtes d'Armor (CMA 22). Un autre événement consistait en une demi-journée d'information sur l'entrepreneuriat organisée par une coopérative d'activité et d'emploi (CAE). La visite du salon Preventica 2011⁸¹ a aussi été l'occasion de collecter des informations sur la sécurité au travail.

Les artisans ont également été observés lors de rassemblements festifs qui sont des occasions d'étudier comment les artisans se mettent en scène et ce qu'ils disent d'eux-mêmes à un public de

⁸¹ Preventica, salon pour la santé et la sécurité au travail, <http://www.preventica.com/congres-salons-sante-securite-travail.php>, consulté le 09-08-2014.

profanes. Dans ce cas, je me présentais plus volontiers comme un passant un peu naïf que comme un artisan ou un sociologue. Les événements observés sont, outre un nombre considérable de marchés artisanaux et de salons du bâtiment organisés à l'échelle locale, un concours de maréchalerie⁸² et des réunions d'associations de forgerons (où j'étais actif en tant que participant)⁸³.

Les observations participantes

Tableau 11 : liste des observations participantes

durée	Identifiant de l'entreprise	Activité	Personnel
2 jours	Gil	maréchalerie	1 artisan
1 jour	Yves	maréchalerie	1 artisan
1 semaine	Entreprise Lagadec	carrelage	1 artisan patron + 1 artisan ancien patron + 1 salarié
1 semaine	Menuiserie Leflex	menuiserie	1 artisan + 2 salariés + 1 apprenti + 1 stagiaire
1 semaine	Sébastien	charpente	1 artisan
4 semaines	La Vallée des Saints	Sculpture – taille de pierre	9 artisans

Dans le secteur du bâtiment

Plusieurs semaines d'observations participantes ont été réalisées pour cette enquête. Il s'agit d'observations qui ont été menées indépendamment de tout autre motif que l'enquête sociologique. J'insiste sur cette nuance qui différencie ce que j'appelle les observations « formalisées » de celles qui ne le sont pas. Pourtant, dans la pratique, les deux types d'observations ont été menées sur le même mode. Dans les deux cas, la priorité était de réaliser le travail qui m'était confié puisque c'était ce qui justifiait ma présence, ce qui n'empêchait aucunement d'observer celui d'autrui, de prendre des notes sur un carnet, de faire des comptages et d'entretenir des conversations intéressées avec les personnes présentes.

Trois observations d'une semaine ont été menées dans des entreprises du bâtiment. Le secteur du

⁸² Concours organisé dans le cadre de la fête équestre « Mille sabots » à Lamballe (22400), 23 septembre 2012.

⁸³ Fête du Fer de Paimpont, organisée par l'association Hispamebro, <http://hispamebro.over-blog.com/>, consulté le 09-08-2014.

bâtiment m'était familier dès avant l'enquête car le travail de ferronnerie inclut souvent la pose des ouvrages, ce qui rend nécessaire une coordination avec les autres métiers qui interviennent sur le chantier. J'ai donc été amené à côtoyer des artisans du bâtiment à ces occasions.

Les observations ont été menées auprès de deux hommes de métier du bâtiment exerçant les métiers de carreleur et de menuisier. Une autre observation a été menée auprès d'un artisan créateur charpentier. En effet, comme on l'a vu, les artisans créateurs ne sont pas définissables par un secteur d'activité précis et peuvent exercer dans le bâtiment.

Auprès de maréchaux-ferrants

Trois jours ont été consacrés à suivre des maréchaux-ferrants durant leur tournée. Ce nombre réduit d'observations formalisées est largement compensé par la fréquentation régulière de cette profession depuis de nombreuses années. Le fait d'être cavalier et propriétaire de deux chevaux implique des rapports fréquents avec les maréchaux en tant que client. D'autre part, j'ai été amené au fil de mon propre parcours professionnel à suivre deux mois de cours dans une école de maréchalerie⁸⁴, bref passage qui ne fait en aucun cas de moi un membre de cette profession mais qui m'a permis d'observer à quel point les capacités physiques des jeunes sont sollicitées pendant l'apprentissage⁸⁵. Suite à une proposition d'embauche, j'ai interrompu cette formation pour devenir ferronnier d'art, d'abord en tant que salarié puis comme indépendant. Ma double appartenance au milieu artisanal et au territoire rural où s'est déroulée l'enquête m'a permis de solliciter des maréchaux que je connaissais déjà pour la plupart. Grâce à ces atouts, une familiarité et une connivence se sont rapidement installées, comme en témoigne le tutoiement quasi systématique dans les entretiens⁸⁶.

Si je ne suis pas intervenu directement sur les pieds des chevaux, j'ai pu me rendre utile en rendant divers services (ramener un cheval au pré, tenir un âne turbulent, balayer le crottin). La participation directe au travail des enquêtés a contribué à réduire la distance instaurée par la démarche d'enquête. Loin de me distraire de mon objectif d'observation, cette relation de confiance m'a permis d'enregistrer les conversations, de prendre des notes dans le carnet de terrain et de faire des photos sans avoir à dissimuler ces gestes qui, dans d'autres circonstances, peuvent briser la spontanéité d'un échange. J'avais à l'égard de mes enquêtés le comportement qu'ils me connaissent

⁸⁴ En 1995, à l'IEPSCF (Institut d'enseignement de la promotion sociale de la communauté française), école de maréchalerie d'Anderlecht, Bruxelles.

⁸⁵ Les premiers contacts avec la forge se produisent dès le début de la formation. L'engagement physique apparaît d'emblée comme une condition à laquelle tous ne pourront satisfaire. Par exemple, les premiers fers demandés sont de grande taille, ce qui demande moins de précision dans la frappe mais requiert plus de puissance.

⁸⁶ Un seul entretien a été mené sur le mode du vouvoiement, avec un ex-maréchal interrogé sur son nouveau lieu de travail.

habituellement. Pendant toute la période de l'enquête, j'ai multiplié les occasions d'observer des maréchaux, tantôt de manière anonyme, tantôt en dévoilant ma démarche.

Dès avant le début de l'enquête de terrain, je connaissais suffisamment les conditions de travail des maréchaux pour savoir que, si la sélection par la santé jouait un rôle dans l'artisanat, celui-ci serait facilement repérable en analysant ce métier particulier. Les premières données que j'ai récoltées, sous forme d'entretiens, m'ont incité à approfondir la question, et toutes les informations que j'ai recueillies par la suite n'ont fait que confirmer l'importance de la sélection par la santé dans la maréchalerie.

Auprès d'artisans créateurs

Une autre série d'observations a été réalisée sur une durée de quatre semaines auprès d'artisans créateurs réunis à l'occasion d'un symposium de sculpture que je vais brièvement décrire. Le site de « La Vallée des Saints »⁸⁷ où se tient le symposium se trouve dans un village du Centre-Bretagne. Chaque année depuis 2010, des sculpteurs s'y retrouvent pendant quatre semaines pour réaliser des statues de saints bretons. Celles-ci sont ensuite exposées sur une colline proche où elles s'accumulent année après année, formant ainsi une exposition permanente qualifiée d'« Île de Pâques bretonne » par les promoteurs du projet. La taille des statues justifie la comparaison puisqu'elles mesurent environ trois mètres pour un poids avoisinant les 10 tonnes. Fin 2013, le parc compte 36 sculptures et 48 nouvelles statues sont en cours de financement par un système de mécénat (entreprises, particuliers ou associations créées dans ce but). Le projet a été initié par Philippe Abjean⁸⁸, philosophe chrétien et militant breton. La Vallée des Saints est un phénomène qui ne peut être saisi dans toute sa complexité en quelques lignes et mériterait d'être traité comme un sujet à part entière⁸⁹. Le projet s'articule autour de l'érection de statues de saints bretons. Il se réfère au christianisme mais aussi au culte de saints régionaux héritiers du paganisme et/ou témoins des origines celtiques du christianisme breton. L'aspect monumental des statues évoque aussi une époque plus ancienne par leur similitude avec les mégalithes présents partout dans la région. D'autres dimensions complètent ce portrait d'une Bretagne mystique et éternelle.

Le métier de tailleur de pierre a lui aussi une importance dans la culture populaire bretonne car de

⁸⁷ Site internet : « La Vallée des Saints, un projet fou pour l'éternité », <http://www.lavalleedessaints.com/>, consulté le 22-05-2014.

⁸⁸ Une page Wikipedia lui est consacrée : http://fr.wikipedia.org/wiki/Philippe_Abjean, consulté le 22-05-2014.

⁸⁹ Pour un aperçu des polémiques sur le sujet : « Carnoët, les saints à l'air », Libération, 02 juillet 2013, http://www.liberation.fr/voyages/2013/07/02/carnoet-les-saints-a-l-air_915400, consulté le 23-05-2014.

nombreuses carrières étaient dispersées sur le territoire au siècle dernier et employaient une importante main d'œuvre. Le granit, matériau traditionnellement employé dans la construction, est lui-même un symbole de la résistance à l'érosion du temps et revêtu d'une forte connotation identitaire. Les granitiers bretons, c'est-à-dire les entreprises qui extraient et travaillent cette pierre, se sont impliqués dans le projet en fournissant une partie des blocs de pierre issus de diverses carrières de la région. Ils tentent d'ainsi d'obtenir une visibilité dans un contexte de récession de leur secteur d'activité. Si la filière du granit breton emploie encore un millier de personnes, elle a perdu 50 entreprises et 1200 emplois en dix ans⁹⁰, suite à la concurrence du granit chinois. Le soutien aux granitiers ajoute une dimension supplémentaire au projet, celui d'une résistance aux effets destructeurs de la mondialisation.

Le site est déjà l'objet de visites organisées et cette dimension est appelée à croître pour faire du site un moteur du développement touristique en Centre-Bretagne. C'est aussi une vitrine pour des entreprises bretonnes qui affichent ainsi leur ancrage local. Carnoët se trouve à quelques kilomètres de L'Institut de Locarn⁹¹, centre de prospective économique et *think tank* du patronat breton. Chacune de ces dimensions (religieuse, culturelle, touristique, économique) mériterait être explorée, mais cela nous éloignerait de la problématique qui est traitée ici. Ce qui doit retenir l'attention, c'est le fait que des artisans qui travaillent seuls presque toute l'année sont provisoirement réunis et vivent côte à côte pendant un mois. La vie collective qui se crée à cette occasion est d'autant plus intense qu'elle est brève, ce qui fait la richesse de cette observation. L'intérêt d'enquêter à cet endroit repose sur la possibilité d'observer des artisans habitués à travailler seuls, et qui se trouvent temporairement en présence les uns des autres. Ce « collectif de travailleurs solitaires » est un oxymore très productif du point de vue de l'observation sociologique. Cette rencontre inhabituelle est pour eux l'occasion de partager des tours de main, des ficelles du métier, d'observer la manière et la qualité du travail d'autrui, les techniques employées, de discuter des qualités de l'outillage ou de la manière dont les autres procèdent pour régler certains problèmes auxquels tous sont confrontés. L'échange est d'autant plus intense que les occasions de ce genre ne sont pas nombreuses dans l'année.

La Vallée des Saints est un événement si singulier que sa simple description provoque automatiquement la levée de l'anonymat des enquêtés. Je serai donc amené à présenter les choses de manière à ne pas embarrasser les personnes qui m'ont accordé leur confiance, quitte à manquer de précision sur certains points, par exemple en n'identifiant pas toujours les personnes citées.

⁹⁰ D'après Jean-Marie Bégoc, président du syndicat des granitiers bretons.
http://www.liberation.fr/voyages/2013/07/02/carnoet-les-saints-a-l-air_915400, consulté le 22-05-2014.

⁹¹ Site : <http://www.institut-locarn.fr/>, consulté le 22-05-2014.

Une posture d'artiste malmenée

A plusieurs reprises, les individus observés à la Vallée des Saints ont manifesté explicitement le désir d'être désignés par le terme de « sculpteur » et pas comme « tailleur de pierre ». Il s'agit pour eux de revendiquer une identité d'artiste et d'écarter celle d'artisan, cette distinction étant un critère de classement indigène très important (Jourdain, 2012). Pourtant, la plupart des neuf individus concernés travaillent aussi dans le registre artisanal, comme maçon de pierre en construction traditionnelle, comme tailleur de pierre s'il s'agit de sculpter une fontaine ou comme graveur pour celui qui réalise des lettrages sur des pierres tombales. A l'inverse, ils sculptent aussi parfois des œuvres contemporaines en toute liberté, comme un bloc de grès incrusté de moquette verte. Le chantier de la Vallée des Saints est un entre-deux, une zone grise entre les deux pôles artistique et artisanal. L'identité artiste étant jugée supérieure à l'identité artisanale, les sculpteurs la revendiquent avec d'autant plus de véhémence qu'elle est incertaine.

Dans le reportage diffusé dans le journal télévisé d'Armor-TV, les sculpteurs sont qualifiés d'« artistes-artisans » par le journaliste. Le sculpteur David Puech y insiste sur l'aspect créatif du travail :

« Nous on y trouve notre compte, forcément, parce que c'est un projet créatif. On a une grande liberté dans l'expression et l'interprétation du saint. Le cahier des charges, c'est un visage ou quelque chose qui représente le personnage, les attributs du saint, mais après, c'est une écriture qui est très libre, il y a mille façons d'interpréter le saint. »⁹².

S'il est attendu des sculpteurs une certaine créativité dans leur travail, celle-ci est fortement contrainte par plusieurs facteurs. Comme l'évoque le sculpteur ci-dessus, la charte de l'association impose de respecter certaines contraintes formelles dans l'œuvre. La statue doit être un monolithe anthropomorphe possédant un visage et détenant les attributs symboliques du saint⁹³.

Une contrainte plus forte est liée au fait que les statues sont financées par le mécénat et que, dans la majorité des cas, ce sont les mécènes qui choisissent quel sculpteur réalisera leur statue. Les interlocuteurs des sculpteurs peuvent être le dirigeant d'une entreprise qui finance l'entièreté de la statue, les représentants d'un groupe de nombreux souscripteurs (jusqu'à 243 dans le cas d'un village qui porte le nom du saint) ou d'un nombre réduit d'individus (une famille qui possède une chapelle dédiée au saint). Le projet de sculpture leur est proposé sous forme de croquis, puis de maquette et

⁹² Reportage diffusé sur Armor-TV le 04-07-2012, <http://www.armortv.fr/emission/journal-du-04-juillet-2012,1,3060.html>, consulté le 24-05-2014. Le reportage montre assez bien l'implantation des lieux et la manière dont se déroule le travail.

⁹³ Chaque saint est reconnaissable par un attribut spécifique en rapport avec sa légende : un animal (cerf, chien), un objet (sceptre, épée), une caractéristique physique (il tient en main sa tête décapitée, est amputé d'un pied).

chaque étape est validée avant sa réalisation de la statue finale. Le rapport de force entre les deux parties varie en fonction de la renommée du sculpteur et de la capacité de ses interlocuteurs à discuter avec lui dans un registre de langage adéquat. Un sculpteur réputé ou les représentants d'une vieille famille de l'aristocratie bretonne imposent plus facilement leur point de vue qu'un sculpteur débutant ou que les représentants d'une association villageoise.

Les mécènes attendent des sculpteurs qu'ils adoptent une certaine attitude, un certain langage, qu'ils incarnent le personnage de l'artiste. Ainsi, ils entretiennent avec eux l'illusion du désintéressement et d'une création partagée où le mécène inspire l'artiste en lui racontant le rapport que sa famille entretient avec le saint dont elle finance la statue, en discutant d'une légende locale qui raconte la vie du saint ou en commentant des images qui le représentent. Or, il s'agit en fait d'une négociation permanente où l'artiste cherche à ne pas s'engager sur des points trop précis et à conserver une marge de manœuvre. Celle-ci lui est indispensable pour pouvoir faire face aux éventuels aléas techniques et pour sculpter la statue selon ses propres inclinaisons artistiques. Il ne souhaite pas faire une œuvre de commande, tout en n'étant pas en position de refuser ouvertement quoi que ce soit au commanditaire. L'illusion d'une relation désintéressée est parfois difficile à maintenir malgré le rapport de séduction qui s'établit. Lorsque les choses se passent bien, une relation empreinte d'émotion se tisse entre les deux parties. Mais à d'autres moments, le rapport de domination apparaît dans sa vérité nue (Bourdieu, 1996). Face aux critiques qui sont adressées à sa maquette, un sculpteur invoque maladroitement un « *style médiéval rupestre* » pour chercher à se soustraire aux modifications demandées mais auxquelles il se soumettra finalement. Un autre refuse de modifier son projet et quitte le chantier, malgré une tentative de médiation de l'organisateur. Son attitude est approuvée par les autres sculpteurs, sans pourtant être imitée. Le revenu financier procuré par ce travail est conséquent et certains pourraient difficilement s'en passer. La participation à ce chantier est aussi importante du point de vue réputationnel.

La créativité attendue réside dans une certaine inventivité, une imagination dans les formes sculptées, mais c'est une liberté surveillée, où un commanditaire a un droit de regard sur ce qui est fait. En cela, le travail des sculpteurs est bien un travail d'artisan. A l'inverse, les sculpteurs bénéficient d'une reconnaissance très forte en tant qu'artiste de la part de la population locale. Ils sont nimbés d'une aura artistique auprès des bénévoles de l'association et dans les commerces de ce village de 750 Habitants. Cette reconnaissance est une source de satisfaction et d'échanges de nature variée.

Un matériau manqué : une enquête par questionnaire

Une tentative d'enquête par questionnaire n'a pas abouti et il est utile de rendre compte brièvement des raisons de cet échec. L'hypothèse que je souhaitais tester était que les artisans consultent leur médecin lorsqu'ils sont hors d'état de travailler, et qu'ils ne le consultent pas tant que leur état de santé ne les oblige pas à interrompre le travail. La méthode choisie consistait à administrer aux artisans une enquête par questionnaire au moment où ils consultent leur médecin généraliste. La collaboration d'une quinzaine de médecins généralistes avait été obtenue et ceux-ci s'étaient engagés à remettre le questionnaire à tous leurs patients artisans. Cependant, un mois après la distribution des questionnaires, aucun ne m'était revenu. D'après le médecin qui était le plus impliqué dans l'enquête⁹⁴, les patients refusaient de remplir le questionnaire malgré son insistance et la garantie de l'anonymat. Mais il semble que la plupart des autres médecins n'aient pas, ou pas souvent, proposé à leurs patients artisans de remplir le questionnaire. La charge de travail à laquelle ils doivent faire face explique sans doute cet oubli. La faible fréquentation du médecin généraliste par les artisans est un autre facteur explicatif qui a été retrouvé dans les entretiens.

2. Matériaux non-formalisés

Durant les années d'enquête, les conversations courantes que j'ai menées avec des artisans se sont muées insensiblement en autant de petits entretiens qui donnaient lieu à des prises de notes. Dans mon carnet d'enquête, qui est aussi mon carnet d'atelier, on trouve pêle-mêle des croquis de ferronnerie, des comptes-rendus de conversations, des coordonnées de clients et des fiches de lecture. Il serait impossible de dresser une liste exhaustive de tous les matériaux collectés, sans compter les souvenirs antérieurs à l'enquête dont j'ai montré l'intérêt au chapitre précédent (chapitre 5. Une sociologie indigène).

Durant la période de l'enquête, je n'ai pas manqué une occasion d'observer et de participer au travail d'un artisan dès que l'occasion s'en présentait. Dans certaines situations, la démarche d'enquête a pris le pas sur la vie personnelle mais les deux restent indissociables. Deux observations participantes menées auprès d'hommes de métier sont à comparer aux trois semaines en entreprise qui sont mentionnées dans les matériaux formalisés. Il s'agissait d'assurer le suivi d'un chantier de couverture à mon propre domicile où des dégâts s'étaient produits suite à une tempête. Deux entreprises sont intervenues successivement. La première (un artisan + un salarié) a posé une

⁹⁴ Il s'agit d'une femme médecin mariée à un artisan. Elle était particulièrement sensibilisée aux questions de santé qui les concernent.

charpente et un toit en tôle sur un bâtiment où je me suis occupé moi-même de la maçonnerie. Nous n'avons pas travaillé ensemble, mais nos échanges ont été nombreux pour coordonner nos interventions (relation d'artisan à artisan) et pour négocier certains aspects du travail que je souhaitais (relation de client à artisan). Le deuxième artisan (auto-entrepreneur) est intervenu sur une autre toiture, cette fois-ci pour de la pose d'ardoises. Il m'a autorisé à l'assister dans son travail et m'a quelque peu initié au tracé, à la taille et à la pose des ardoises. J'ai ainsi pu comparer les rapports que j'entretenais avec ces deux artisans, leurs tarifs, leurs façons de travailler. J'ai observé et chronométré le travail du premier artisan en l'observant par la fenêtre ; j'ai pu m'entretenir longuement avec l'auto-entrepreneur pendant que nous travaillions ensemble sur le toit à poser les ardoises. Je soutiens que la qualité des données récoltées à cette occasion est comparable à celle des données construites dans le seul but de l'analyse sociologique.

Enfin, et c'est un point commun à tous les chercheurs qui sont « habités » par ce qu'ils font, tout événement en rapport avec l'artisanat passant à ma portée a éveillé ma curiosité. Suivre l'actualité concernant l'auto-entreprise, observer les artisans dans leur véhicule quand ils sont sur l'autoroute et repérer à quelle heure ils sont les plus nombreux à circuler, déjeuner dans les restaurants ouvriers que beaucoup d'entre eux fréquentent, bref se laisser imprégner jusqu'à saturation par son objet d'étude jusqu'à pouvoir deviner les propriétés sociales d'un individu avec qui on n'a échangé que quelques paroles, et en faire un univers (presque) sans surprise.

TROISIEME PARTIE :

**LA SANTE DE L'ARTISAN AU FIL DU PARCOURS
PROFESSIONNEL**

« Les verriers me paraissent être, de tous les artisans, ceux qui agissent avec le plus de sagesse et de prudence. Après avoir travaillé six mois de l'année, l'hiver et le printemps ils se reposent, et, parvenus à l'âge de quarante ans, ils abandonnent leur métier et passent le reste de leur vie à jouir en repos de ce qu'ils ont amassé, ou bien ils se livrent à une autre profession. Le travail, en effet, est tellement rude qu'il n'y a que des hommes robustes et dans la force de l'âge qui puissent y résister. »

*Traité des maladies des artisans et de celles qui résultent des diverses professions, d'après
Ramazzini, par P. Patissier, Paris, J-B. Baillière, 1822 , p.75.*

Comme on l'a vu, les connaissances sur la santé des artisans sont partielles et lacunaires, même si les programmes de recherche lancés ces dernières années devraient améliorer prochainement la situation en procurant des données longitudinales.

Néanmoins, les données disponibles permettent d'établir certains faits concernant l'ensemble des indépendants dont le plus notable est qu'ils déclarent plus volontiers être en bonne santé que le font les salariés. Cette situation est paradoxale car les indépendants ont des conditions de travail qui semblent moins favorables que celles des salariés à certains égards (chapitre 8.1.).

Après avoir rappelé différentes hypothèses qui ont été testées récemment avec l'outil statistique sans arriver à résoudre le paradoxe, de nouvelles pistes vont être explorées en s'appuyant sur l'enquête *SIP 2006* (chapitre 8.2.).

Ensuite, je résoudrai partiellement le paradoxe de la bonne santé apparente des artisans en démontrant l'existence d'une sélection par la santé dans un métier présentant une forte pénibilité physique, la maréchalerie (chapitre 8.3.). Le choix d'un métier particulièrement éprouvant n'est pas fortuit, mais il ne s'agit pas de prétendre que cette étude de cas ait valeur de démonstration pour tout l'artisanat. Par contre, les difficultés auxquelles sont confrontés les maréchaux-ferrants sont telles que leur cas concentre sous une forme particulièrement bien identifiable une série de phénomènes sociaux qui sont plus dilués dans d'autres configurations. Examiner la carrière des maréchaux⁹⁵ met à jour certains mécanismes sociaux qui agissent de manière positive ou négative sur la santé. Le parcours des maréchaux montre que la santé n'est pas située hors du monde social. Au contraire, elle se construit par le social. La sélection par la santé opère dans un rapport mêlé entre santé, travail et économie.

L'examen du parcours professionnel des maréchaux fait apparaître plusieurs stades, qui vont servir ensuite de cadre pour examiner la santé de tous les artisans de manière chronologique, en suivant pas à pas leur entrée dans le métier (chapitre 9. L'apprentissage du métier et le début de carrière), le fonctionnement ordinaire de leur entreprise (chapitre 10. Le rapport biológico-économique de l'artisan avec son entreprise) et la manière dont se posent les questions de santé avec l'avancée en âge (chapitre 11. Inversion du rapport entre santé et entreprise). Ces trois stades de la carrière correspondent aux moments où le capital corporel est construit (stade 1), dépensé et converti en d'autres formes de capitaux (stade 2) et où ceux-ci prennent la relève pour permettre la poursuite de l'activité (stade 3).

95

On utilisera dans la suite du texte le terme « maréchal » comme synonyme de « maréchal-ferrant ».

Chapitre 8. Hypothèse de l'effet travailleur sain

1. Paradoxe de la bonne santé

Des conditions de travail comparables à celles des salariés ...

En ce qui concerne les conditions de travail, les auteurs s'accordent pour dire que si « *globalement les conditions de travail des indépendants sont assez proches de celles des salariés de métiers comparables, elles diffèrent au moins sur deux points : le temps de travail et l'autonomie.* » (Inserm, 2011 : 5).

Autrement dit, l'exposition des indépendants aux risques professionnels du point de vue physique, biologique ou chimique n'a rien de spécifique. D'après l'enquête *Conditions de travail 1991*, ces risques sont avant tout définis par le métier pratiqué et le poids du statut est secondaire (Hamon-Cholet, 1998). Les artisans semblent donc partager des conditions de travail similaires à celles des ouvriers qualifiés, même si on reconnaît quelques spécificités aux employeurs de l'artisanat dans certains secteurs comme le bâtiment où ils vivent plus de situations de tensions avec leurs clients (*idem* : 117). L'artisanat est décrit comme un secteur où la proximité entre salariés et non-salariés est grande « *si du moins les non-salariés n'exercent pas que des tâches de gestion* » . (*idem* : 115).

Néanmoins, même si la gestion n'occupe qu'une partie du temps de travail des employeurs, elle pèse sur leurs conditions de travail d'un point de vue psychologique. Globalement, plus on s'éloigne de la production pour aller vers la gestion et plus la charge mentale augmente.

La version 2005 de l'enquête *Conditions de travail* confirme le diagnostic (Algava et Vinck, 2009). Les données montrent que les agriculteurs et les artisans pratiquent des activités qui les exposent fortement à la pénibilité physique, tout comme leurs salariés. Le partage de la pénibilité physique est confirmé, les indépendants ne sont pas plus exposés que les salariés du même secteur. Du côté des risques psychosociaux, la version 2005 de l'enquête *Conditions de travail* confirme également les résultats précédents. Si les artisans se déclarent relativement isolés dans leur travail, ils connaissent aussi moins de tensions avec le public.

Comme mesuré précédemment, la durée moyenne supérieure du travail des indépendants est supérieure à celle des salariés. 45 % des indépendants déclarent travailler plus de 50 heures par semaine, contre 3 % des salariés (Algava et Vinck, 2009). D'après l'enquête *Emploi 2007* de l'Insee, les indépendants travaillent en moyenne 53,3 heures par semaine et, parmi eux, ce sont les

employeurs qui travaillent le plus avec 57,3 heures hebdomadaires, contre 37,6 heures pour l'ensemble de la population active occupée (cité par Inserm, 2011 : 15). On observe aussi une forte emprise du travail sur la vie privée du fait d'horaires étendus et atypiques. Une grande autonomie d'organisation leur permet d'avoir un rythme de travail moins intense que les salariés mais leur travail s'étend sur des périodes plus longues, y compris le week-end.

On peut formuler plusieurs remarques concernant ces analyses.

La première, régulièrement évoquée, concerne l'hétérogénéité des situations de travail des indépendants. Malgré un environnement qui est globalement jugé comparable à celui des salariés occupant des positions équivalentes, certaines situations de travail indépendant sont pourtant associées à des conditions de travail médiocres. C'est le cas des « faux » indépendants, c'est-à-dire des personnes qui travaillent sous ce statut mais sont dans les faits subordonnées à un tiers. Il en va ainsi de certains commerçants franchisés ou de salariés incités par leur employeur à s'établir à leur compte. De même, les rapports de sous-traitance peuvent conduire à des situations de quasi-subordination qui dégradent les conditions de travail (Dares, 2011).

La seconde observation concerne la pénibilité sous son double aspect physique et psychologique. Si la pénibilité physique est partagée par les artisans et leurs salariés, on voit bien dans l'analyse d'Hamon-Cholet (1998) qu'il n'en est pas de même en ce qui concerne la pénibilité psychologique. Pour les indépendants, le stress lié à la gestion de l'entreprise s'ajoute à la pénibilité physique. Dès lors, comment affirmer que les conditions de travail des uns et des autres sont équivalentes ? D'autre part, chez les artisans, le stress est plus important chez les employeurs que chez les solos. Ces résultats invitent donc à creuser la question des différences éventuelles de conditions de travail entre les employeurs de l'artisanat et les solos. Cette question va être examinée plus en détail grâce à une analyse secondaire de l'enquête *Santé et Itinéraire Professionnel 2006*.

... mais une meilleure santé déclarée

Un article récent fait le point sur ce qu'il faut bien appeler « la singulière bonne santé des indépendants » (Algava, Cavalin et Célérier, 2012)⁹⁶. Les trois auteurs partent du constat que tous les indépendants partagent certains traits communs malgré l'hétérogénéité de leurs situations : un temps de travail hebdomadaire élevé, une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et, enfin, le fait de se déclarer en meilleure santé que les salariés.

⁹⁶ Le bilan des connaissances actuelles qui est présenté ici repose sur cet article : Algava E., Cavalin C. et Célérier S., « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et Emploi*, n° 132, octobre-décembre 2012.

Or, les indépendants sont en moyenne plus âgés que les salariés et ont des horaires de travail plus chargés. Ces deux caractéristiques devraient en principe être associées à une santé légèrement moins bonne.

Dans un premier temps, la bonne santé déclarée des indépendants est examinée en détail pour s'assurer de la validité de cette assertion. A partir des données de deux enquêtes (*Handicap Santé – volet Ménages 2008* et *Santé et itinéraire professionnel 2006*⁹⁷), plusieurs tests sont réalisés pour écarter les biais statistiques qui induiraient une corrélation artificielle entre indépendance et bonne santé déclarée.

Les indépendants étant une population plus masculine et légèrement plus âgée que la population salariée, un effet structurel de ces variables pourrait jouer un rôle, mais cette hypothèse est testée sans succès après avoir corrigé les effets des variables « âge » et « sexe ».

Une deuxième hypothèse met en cause le jeu du gradient social. La bonne santé apparente pourrait être liée au fait que des inégalités internes au groupe passent inaperçues du fait que les indépendants occupent en moyenne une position socio-économique plus favorable que les salariés. Cet avantage socio-économique se traduirait alors par une santé meilleure en moyenne. Encore une fois, l'hypothèse est écartée en comparant les inégalités de santé au sein des salariés (cadres vs ouvriers-employés) aux inégalités constatées chez les indépendants (professions libérales vs agriculteurs-artisans-commerçants). Le gradient des inégalités de santé qui existe chez les salariés ne se retrouve pas chez les indépendants. Les auteures concluent donc que « *la variable PCS n'est plus universellement opérante dès que le statut d'emploi est pris en compte* » (*idem* : 13).

Une troisième hypothèse repose sur la possibilité d'une sélection par la santé à l'entrée ou à la sortie du statut. Autrement dit, seuls les individus s'estimant en bonne santé accéderaient au statut et pourraient s'y maintenir. Les auteures notent bien que l'absence de données longitudinales limite fortement les possibilités de tester cette hypothèse, et on comprend bien tout l'intérêt que présentent les enquêtes longitudinales actuellement en cours (*SIP 2010*, *Coset*, *IndepCan*). Néanmoins, en examinant les conséquences de la maladie sur les parcours des indépendants à partir de *SIP 2006*, on note « *un léger mouvement du non-salariat vers le salariat à l'occasion de la survenue de problèmes de santé, mais rien d'assez net cependant pour démontrer un effet travailleur sain.* » (*idem* : 7).

Suite à cet examen approfondi, les auteures de cette étude concluent que le statut d'indépendant joue bel et bien un rôle déterminant dans le fait de se déclarer plus volontiers en bonne santé que ne le

⁹⁷ Enquête *Handicap Santé – volet Ménages* de 2008 (HSM – Drees - Insee réalisée auprès de 39 000 personnes dont 931 non-salariés.
Enquête *Santé et itinéraire professionnel 2006* (SIP2006 - Drees – Dares) réalisée auprès de 13 991 individus dont 879 non-salariés.

font les salariés.

2. Deux hypothèses concernant la santé et les conditions de travail testées avec SIP 2006

La bonne santé déclarée des indépendants reste donc inexplicée après qu'on ait écarté l'effet structurel des variables âge et sexe et le jeu du gradient social. Quant à l'hypothèse de la sélection par la santé, elle reste plausible sans être ni confirmée, ni écartée par les auteurs.

Deux autres hypothèses sont testées ici pour le cas spécifique des artisans.

Dans l'article qui vient d'être examiné, l'effet du gradient social a été testé pour voir si des différences socio-économiques entre les catégories d'indépendants pouvaient expliquer une santé meilleure en moyenne, ce qui a été démenti. On peut se demander si le gradient social joue un rôle à l'intérieur de la catégorie des artisans en comparant les employeurs de l'artisanat aux artisans solos dont les positions socio-économiques sont différentes. Le gradient social de santé pourrait donc se retrouver dans le clivage employeur – solo, la meilleure santé des uns masquant la moins bonne santé des autres. Disons d'emblée que cette hypothèse est démentie par une analyse des données de l'enquête *SIP2006*, mais l'examen de ces données est instructif à d'autres égards.

La seconde hypothèse cherche à approfondir les résultats produits par les enquêtes *Conditions de travail*. Hamon-Cholet (1998) reconnaît quelques spécificités aux employeurs de l'artisanat du bâtiment en matière de charge mentale, tout en concluant qu'indépendants et salariés ont les mêmes conditions de travail. Ce résultat semble un peu paradoxal car cette charge mentale, qu'on qualifierait aujourd'hui de risques psycho-sociaux, fait bel et bien partie des conditions de travail. Les conclusions d'Hamon-Cholet sur la pénibilité au travail semblent donc se limiter au versant physique de celle-ci. Dès lors, puisque les solos n'ont pas à s'occuper de salariés, on peut formuler l'hypothèse que la pénibilité psychologique liée à la gestion de l'entreprise est moindre pour eux que pour les employeurs de l'artisanat. Cette hypothèse est confirmée par l'analyse de *SIP 2006*.

Encadré 7 : l'enquête Santé et Itinéraire Professionnel 2006

Conçue par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), l'enquête *SIP* a « pour objectif premier de faire progresser la connaissance sur les interactions entre le travail, l'emploi et la construction ou l'altération de la santé. »⁹⁸

L'enquête porte sur des personnes âgées de 20 à 74 ans résidant en France Métropolitaine.

Parmi les 13 991 enquêtés, on trouve 840 non-salariés parmi lesquels 194 artisans définis selon leur appartenance à la PCS 2.1., répartis en 97 employeurs et 97 solos.

Les données de *SIP* sont présentées sous la forme de sept tables de données qui peuvent être mises en relation les unes avec les autres pour reconstituer les parcours professionnels. Toutefois, seule la table « individus » est exploitée ici. Elle comporte à la fois des données sur les individus et sur leur emploi au moment de l'enquête. On trouvera en annexe 1 les détails de l'analyse statistique dont les résultats figurent dans les tableaux qui suivent.

La sous-population étudiée dans *SIP 2006* est celle des artisans, c'est-à-dire les individus classés dans la catégorie 2.1. de la classification PCS 2003 qui correspondent à la définition économique de l'artisanat utilisée par l'Insee. Elle compte 194 individus, ce qui limite parfois les possibilités d'obtenir des résultats significatifs. On verra néanmoins, en consultant les tableaux détaillés à l'annexe 1 du présent volume, que les résultats présentés satisfont aux tests de significativité.

Dans *SIP 2006*, les artisans sont un groupe composé à parts égales de solos et d'employeurs (tableau 12). Il est nettement masculin, surtout chez les employeurs qui comptent 80,6% d'hommes contre 67,8% chez les solos. Employeurs et solos se ressemblent beaucoup en termes d'âge et de durée de l'itinéraire professionnel (c'est-à-dire le temps qui s'est écoulé depuis la fin de la formation initiale). La moyenne d'âge est légèrement inférieure à 46 ans dans les deux groupes et la durée de l'itinéraire professionnel avoisine 28 ans (tableau 13).

⁹⁸ Site du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé <http://www.sante.gouv.fr/sante-et-itineraire-professionnel-sip.html>, consulté le 04-02-2014.

Tableau 12 : artisans employeurs et artisans solos dans SIP 2006

Variable salariesEA	N
Artisans employeurs - 10 salariés	97 (dont 4 aides familiaux)
Artisans solos	97 (dont 5 aides familiaux)
Total	194

Sous-population : artisans employeurs et solos.

Tableau 13 : morphologie du groupe des artisans

	Âge moyen (var. anaisenq)	Durée moyenne de l'itinéraire professionnel (var. dureeip)	Proportion d'hommes (var. sexenq)
Artisans employeurs - 10 salariés	45,7 ans	28,7 ans	80,6%
Artisans solos	45,9 ans	28,5 ans	67,8%

Sous-population : artisans employeurs et solos.

Première hypothèse

Les inégalités socio-économiques entre employeurs et solos se retrouvent dans les déclarations de santé.

Avant de chercher d'éventuelles différences entre les déclarations de santé des deux sous-groupes, il faut d'abord établir s'il existe bel et bien des inégalités socio-économiques entre eux. Elles apparaissent en examinant le niveau de diplôme et le revenu.

En général, le niveau de diplôme et le revenu sont associés positivement, mais ce n'est pas le cas chez les artisans. Dans ce secteur, la formation technique prime sur le niveau de diplôme.

Autrement dit, ce ne sont pas les artisans les plus diplômés qui gagnent le plus d'argent. Le tableau 14 montre que les diplômés techniques (CAP, BEP) sont très représentés dans les deux catégories d'artisans, mais qu'ils sont plus fréquents chez les employeurs que chez les solos. Les artisans employeurs apparaissent donc comme une population dont la formation initiale est plus en adéquation avec le métier pratiqué qu'elle ne l'est pour les solos. Cette impression est renforcée par la présence plus forte de titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à BAC+2 chez les artisans solos, même si on trouve aussi parmi eux une forte proportion de CAP et de BEP.

Tableau 14 : diplômes obtenus en formation initiale

Variable fnivdip	niveau de diplôme à la fin des études initiales
Artisans employeurs - 10 salariés	CAP-BEP : 60% BAC+2 et au-delà : 7,4%
Artisans solos	CAP-BEP : 47,9% BAC+2 et au-delà : 16,7%

Sous-population : artisans employeurs et solos.

Tableau 15 : revenus

	Revenu de l'activité professionnelle du mois précédent (var. zremen)	Déclarer que ce revenu est régulier (var. zrereg)
Artisans employeurs - 10 salariés	1685 €	71,1%
Artisans solos	1121€	48,5%

Sous-population : artisans employeurs et solos.

En termes de revenus (tableau 15), les employeurs sont plus favorisés. Leur revenu s'élève à 1685€ contre 1121€ chez les solos, mais cet indicateur est fragile pour plusieurs raisons, notamment à cause de son instabilité, laquelle concerne davantage les solos qui déclarent plus fréquemment que leur revenu est fluctuant.

La plus grande stabilité des employeurs se remarque dans d'autres domaines que le revenu.

L'examen des réponses concernant le parcours professionnel indique que les employeurs ont une vie professionnelle plus stable que les solos (tableau 16). Au moment de l'enquête, les artisans solos occupent leur emploi en moyenne depuis 14 ans (15,8 ans pour les artisans employeurs), soit un écart de presque deux ans. Les solos se retrouvent dans la catégorie des artisans à l'issue d'un parcours qui est plus fréquemment marqué par le chômage et par l'instabilité professionnelle.

Tableau 16 : stabilité du parcours professionnel

	Durée de la période d'emploi actuelle (var. Durea)	Avoir suivi au moins une formation de plus d'un an au cours de l'itinéraire professionnel (var. Nbform)	N'avoir connu aucune période de chômage d'au moins un an. (var. CHOMIP)	Avoir au moins 4 segments dans l'itinéraire professionnel (var. SEGMENTS)
Artisans employeurs - 10 salariés	15,8 ans	12,4%	89,7%	27,8%
Artisans solos	14 ans	21,6%	80,4%	41,2%

Sous-population : artisans employeurs et solos.

Deux profils distincts apparaissent, celui des employeurs, hommes de métier issus des catégories populaires pour qui l'artisanat est un choix précoce, et celui des artisans solos, plus diplômés, au parcours moins linéaire, et qui s'engagent dans l'artisanat plus tardivement.

Néanmoins, bien que ces deux sous-groupes se distinguent à de nombreux égards, les déclarations qui concernent la santé ne présentent pas de différence significative. Sur toutes les variables testées⁹⁹, seul le fait de déclarer un handicap varie significativement pour une raison inexplicée (tableau 17).

Au total, l'hypothèse du gradient de santé entre employeurs et solos est invalidée. On rejoint les conclusions d'Algava *et al.* sur le fait que le statut d'indépendant est associé à une bonne santé déclarée, quelle que soit la position dans la hiérarchie socio-économique. On retient néanmoins l'existence de deux profils différents dont on va maintenant examiner s'ils sont associés à des conditions de travail différentes.

⁹⁹ Les variables examinées qui ne présentent pas de différence significative portent sur les arrêts de travail (SALDMAA, EAMA, MALNB, EARTRAV), les problèmes de santé (NBPB, NBPBIP, NBPBPERTU_IP, NBPB_CHRO, NBPBDESC, SNBQ2GT, SQ2G, SQ2GTEMP), les handicaps (NBHANDIP, NBPERTUIP_HAND), les accidents (NBACC, NBACCIP, NBPERTUIP_ACC), l'autoperception de la santé (SQ1G), les limitations d'activité et les douleurs ressenties (SQ3G, SBAIS, série SDOULC, SMANIP, SMOB, SOUIE, SOUPL, STBDIGES, SVUEP, SVUEL). La variable SMEDOUL portant sur la prise de médicaments contre la douleur présente des écarts peu significatifs.

Tableau 17 : déclaration de handicap

	Déclarer au moins un handicap (var. Nbhand)
Artisans employeurs - 10 salariés	10,3%
Artisans solos	21,6%

Sous-population : artisans employeurs et solos.

Seconde hypothèse

Les risques psycho-sociaux sont plus élevés chez les employeurs que chez les solos

Comme le note Hamon-Cholet (1998), les indépendants employeurs ont des horaires de travail très chargés. *SIP* confirme cette observation en montrant que les artisans employeurs travaillent en moyenne presque 6 heures de plus par semaine que les solos, avec 51,9 h. contre 46h. (tableau 18). D'autres indicateurs confirment qu'ils endossent une charge de travail supérieure à celle des solos, comme le nombre d'heures d'absence du domicile ou le fait de disposer moins fréquemment du temps de sommeil qu'ils estiment nécessaire (tableau 18).

La présence de salariés est aussi associée à une plus grande régularité des horaires de travail, puisque le travail des employeurs est rythmé par la présence des salariés. Elle leur impose de respecter des horaires plus réguliers que ceux des solos, lesquels ont plus fréquemment des horaires de travail irréguliers et difficilement prévisibles (tableau 18).

Tableau 18 : horaire et rythme de travail

	Durée hebdomadaire du travail la semaine précédant l'enquête (var. eanbh)	Travailler plus de 48h par semaine (var. eahsem)	Nombre d'heures d'absence du domicile lors d'une journée de travail (var. eadujou)
Artisans employeurs - 10 salariés	51,9 h.	Toujours : 57,7%	Au moins 13h. : 16,5%
Artisans solos	46 h.	Toujours : 32%	Au moins 13h. : 7,2%
Ensemble	49h.	-	-

Tableau 18 (suite) : horaire et rythme de travail

	Disposer de suffisamment d'heures de sommeil (var. ssom)	Avoir des horaires difficilement prévisibles (var. eairre)
Artisans employeurs - 10 salariés	Suffisant toujours ou presque : 56,7%	Toujours : 9,3%
Artisans solos	Suffisant toujours ou presque : 73,2%	Toujours : 20,6%
Ensemble	65%	15%

Sous-population : artisans employeurs et solos, données brutes.

La présence des salariés joue aussi un rôle pour enrichir la vie sociale des employeurs. Ceux-ci ont de fréquentes occasions de lier des conversations avec les personnes de leur entourage professionnel, alors que les solos sont nettement plus solitaires dans leur travail. Le tableau 19 montre que les solos ont beaucoup plus rarement l'occasion de discuter avec des collègues de travail. Que ce soit pendant les pauses, en travaillant ou hors du temps de travail, les solos se trouvent éloignés de la présence d'une tierce personne avec qui ils peuvent discuter du travail. Etant plus isolés, les solos connaissent aussi moins de tensions avec le public (tableau 20).

Tableau 19 : vie sociale pendant le travail

	Parler avec des collègues pendant le repas ou la pause (var. eaparep)	Parler avec des collègues en travaillant (var. eaparw)	Parler avec des collègues hors du temps de travail (var. eaparho)	Parler avec des collègues dans des réunions organisées dans le cadre du travail (var. Eapareun)
Artisans employeurs - 10 salariés	Jamais (pas de collègues) : 27,8%	Jamais (pas de collègues) : 21,6%	Jamais (pas de collègues) : 21,6%	Jamais (pas de collègues) : 43,3%
Artisans solos	Jamais (pas de collègues) : 81,4%	Jamais (pas de collègues) : 80,4%	Jamais (pas de collègues) : 75,3%	Jamais (pas de collègues) : 88,7%

Les différences entre employeurs et solos en matière d'exposition à la pénibilité physique ne sont pas significatives. Par contre, elles sont très affirmées au niveau des risques psycho-sociaux. Les artisans employeurs sont davantage préoccupés par leur travail et il leur est plus difficile de s'en détacher. Ils y pensent plus souvent que les solos avant de s'endormir et ressentent plus de pression. Les employeurs estiment plus fréquemment que leur travail les oblige à penser à trop de choses à la fois et à faire face à une quantité de travail excessive (tableau 20).

Tableau 20 : risques psycho-sociaux

	Vivre des tensions avec le public (var. e a p u b)	Penser au travail avant de s'endormir (var. eatrot)	Travailler sous pression (var. eapre)	Devoir penser à trop de choses à la fois (var. eatrop)	Devoir faire face à une quantité de travail excessive (var. eawex)
Artisans employeurs - 10 salariés	Jamais : 43,3%	Toujours/souvent 69,1%	Toujours : 14,4%	Toujours : 40,2%	Toujours : 14,4%
Artisans solos	Jamais : 57,7%	Toujours/souvent 39,2%	Toujours : 4,1%	Toujours : 17,5%	Toujours : 2,1%

On en conclut que l'hypothèse d'un stress plus important chez les employeurs se vérifie. L'affirmation selon laquelle les conditions de travail des solos et des employeurs de l'artisanat sont

semblables n'est pas tenable, sauf à considérer que les risques psycho-sociaux ne font pas partie intégrante des conditions de travail.

Cette analyse secondaire de *SIP 2006* mériterait certainement d'être approfondie. L'observation des passages d'une catégorie à l'autre serait un indicateur précieux pour saisir la logique du parcours professionnel. Encore faut-il savoir quel sens lui attribuer. Si la logique entrepreneuriale veut qu'une entreprise croisse au fil du temps et que l'employeur glisse progressivement du rôle de producteur à celui de gestionnaire, on voit bien le surcroît de stress qui accompagne cette évolution. Pour un employeur, réduire le nombre de salariés, voire s'en passer complètement, peut être un moyen de poursuivre sa carrière de manière plus paisible.

La validité de l'hypothèse qui a été testée est confirmée par certains exemples, comme celui d'une étude en ergonomie consacrée à la menuiserie artisanale (Leconte, 1985). La description d'une entreprise familiale, aux mains de trois associés (le père et ses deux fils)¹⁰⁰, montre bien le chevauchement des tâches productives et gestionnaires. Il n'est rien d'étonnant à ce que « *la charge physique et mentale qui en découlent [soient] souvent éprouvantes au dire des acteurs.* » (*idem* : 38).

« *L'essentiel des activités de l'artisan consiste à : traiter avec le client ; organiser le travail de ses ouvriers ; exécuter des tâches de finition (le ponçage, la mise en teinte, le vernissage et l'astiquage); intervenir sur des chantiers pour donner des indications techniques aux ouvriers, ou exécuter l'ensemble des travaux avec eux ; coordonner ses activités avec les différents corps de métiers intervenant sur un chantier (architecte, plombier, maçon, serrurier, électricien, etc.).* » (*idem* : 39).

On retrouve chez les artisans employeurs de *SIP 2006* le profil de l'homme de métier du bâtiment, inséré précocement dans un univers professionnel où il est bien socialisé et où il occupe une position relativement stable de petit patron. Si la présence de salariés est associée à certaines contraintes en terme de charge de travail et de stress, elle a aussi un versant positif en délimitant un cadre de travail assez régulier où la vie sociale est riche.

A l'inverse, on trouve parmi les solos une catégorie d'individus plus diplômés, arrivés dans l'artisanat plus tardivement et qui n'ont pas reçu leur formation initiale dans ce secteur. Ils sont plus libres d'organiser leur travail et leur emploi du temps puisque celui-ci n'est pas organisé en fonction des horaires de présence des salariés. Mais cette autonomie les laisse dans une certaine solitude. Le risque d'anomie est plus grand pour ces individus qui évoluent plus fréquemment à l'écart de toute vie sociale au travail.

On retrouve dans ces deux profils certains traits propres aux catégories d'homme de métier et

¹⁰⁰ Le nombre d'ouvriers employés dans l'entreprise n'est hélas pas mentionné.

d'artisan créateur qui ont été définies précédemment¹⁰¹, même s'il faut tenir compte d'une définition plus restrictive des artisans dans *SIP 2006* (limité aux membres de PCS 2.1.) par rapport à celle qui est utilisée dans mon enquête qualitative (incluant des membres d'autres PCS).

Une meilleure santé déclarée qui reste à expliquer

La meilleure santé déclarée des indépendants pouvant être considérée comme un fait acquis, il reste à l'expliquer. Reprenons le fil du raisonnement d'Algava *et al.* qui avancent plusieurs explications possibles. Rappelons d'abord que l'hypothèse de la sélection par la santé reste plausible et que certains arguments la renforcent, même s'ils ne permettent pas de conclure. Mais examinons pour l'instant quels sont les autres enseignements tirés par Algava *et al.* de leur analyse quantitative.

Leur analyse de *SIP 2006* montre que la probabilité d'être en arrêt de travail à l'occasion d'une maladie est nettement inférieure chez les indépendants. Pourtant, cet avantage de santé ne résulte pas d'une attention particulière portée aux soins ou à la prévention. Au contraire, leur moindre consommation médicale semble en rapport, d'une part, avec la forte emprise de leur travail sur leur vie et, d'autre part, avec l'appartenance à un régime d'assurance sociale moins favorable que celui des salariés¹⁰². En outre, les indépendants souscrivent moins volontiers que les salariés à une assurance complémentaire santé. D'autres facteurs d'égale importance incitent les indépendants à ne pas interrompre leur activité lorsqu'ils sont malades, comme la difficulté de rompre les liens avec leur clientèle et leur réseau professionnel.

Un rapport de l'Inserm nuance ce propos en envisageant la possibilité d'une résistance plus forte ou de conditions de vie et de travail plus favorables.

« Cela peut s'expliquer par une plus grande difficulté à trouver le temps de se soigner et d'avoir des arrêts maladie, par une tolérance plus grande à la fatigue ou à la douleur, une éthique du travail plus forte, mais aussi, pendant longtemps, par une moins bonne couverture sociale qui a pu installer des habitudes durables, même après une mise à niveau. La question qui se pose alors est la suivante : cette moindre consommation est-elle le signe d'une résistance plus forte ou de meilleures conditions de vie et de travail (moins de stress) ou au contraire un risque de mauvais suivi médical (avec comme conséquence plus de problèmes de santé à terme) ? » (Inserm, 2011 : 14).

On peut admettre l'hypothèse selon laquelle les déclarations de santé et les comportements de soins

¹⁰¹ Voir deuxième partie, chapitre 2.

¹⁰² Les différences entre régimes sociaux sont examinées dans Algava, Cavalin, Célérier (2011).

sont guidés par la volonté d'éviter à tout prix les arrêts de travail, ce qui est suggéré par certains travaux (Amossé *et al.*, 2012).

Par contre, on ne retiendra pas ici l'hypothèse d'une résistance plus forte à la maladie, tautologie qui explique la meilleure santé par le fait d'être moins malade, voire argument qui confère aux indépendants une supériorité naturelle.

Enfin, la spécificité des conditions de travail mérite d'être réexaminée, notamment les effets de l'autonomie dans l'organisation du travail qui pourrait expliquer qu'à santé égale, les indépendants arrivent plus facilement à ajuster leur travail et leur état de santé.

Pour terminer en laissant la parole aux auteurs qui ont largement inspiré ce chapitre, on peut dire que « *les résultats tout à la fois confirment le meilleur état de santé relatif des indépendants et suggèrent un mode singulier d'articulation entre la santé et le travail justifiant la poursuite des travaux sur la santé de ce groupe particulier.* » (Algava, Cavalin et Célérier, 2012 : 5).

Même si l'étude qui vient d'être examinée en détail repose principalement sur des indicateurs subjectifs - c'est-à-dire sur les déclarations que les indépendants font à propos d'eux-mêmes, il faut noter que d'autres types d'indicateurs – médicaux et fonctionnels¹⁰³ – confirment les résultats présentés. On ne peut pas se contenter d'une explication unique en terme d'appréciation subjective de la santé.

A contrario, certaines sources amènent à relativiser l'idée de bonne santé des indépendants. En 2011, en s'appuyant sur les données ALD du RSI, une étude menée par des médecins-conseil du RSI met en évidence certaines spécificités des indépendants du point de vue médical (Sauze, Ha Vinh et Régnard, 2011), comme la prévalence supérieure de certaines maladies (affections cardio-vasculaires, diabète, hypertension, affections dégénératives du système nerveux central) et moindre pour d'autres (troubles psychiatriques). Elle révèle également un taux global d'ALD significativement supérieur à celui des salariés. Cette étude exploratoire conclut que « *pour plusieurs affections, ce sont les conditions de vie et de travail et la négligence du traitement des facteurs de risque cardio-vasculaires qui semblent être à l'origine de cet écart en défaveur des indépendants. Le titre de gloire que se décernent les indépendants sur leur moindre consommation de soins et d'arrêt de travail que les salariés est quelque peu terni par la mise en évidence du résultat d'un tel comportement en matière de santé de ces professions.* » (*idem* : 7). Dans leurs recommandations, les auteurs mettent en cause le mode de vie des indépendants et le fait que les arrêts de travail prescrits par les médecins généralistes ne soient pas suffisamment observés.

¹⁰³ Les indicateurs subjectifs se rapportent à la santé telle qu'elle est perçue ; les indicateurs médicaux objectivent l'existence de pathologies ou d'écarts à une norme physiologique ou biologique ; les indicateurs fonctionnels mesurent des restrictions d'activité ou des incapacités fonctionnelles. (Inserm, 2011).

Une autre étude portant sur le syndrome coronarien aigu montre un taux important de non-recours aux indemnités journalières chez les ressortissants du RSI. Elle conclut au manque de fiabilité d'indicateurs tels que les indemnités journalières pour appréhender la santé des indépendants (Latil *et al.*, 2013).

L'étude spécifique des artisans appelle une autre remarque. L'avantage de santé n'est pas identique pour tous les indépendants. Ainsi, les déclarations de santé du groupe des "agriculteurs, artisans et commerçants" sont très différentes de celles du groupe de salariés auquel il est comparé, celui des "ouvriers et employés". De l'avis des auteures, les "agriculteurs, artisans et commerçants" sont dans une situation beaucoup plus favorable qu'attendu et leurs déclarations de santé se rapprochent de celles des professions intermédiaires. Ils bénéficient plus que les autres catégories de l'avantage reconnu aux indépendants.

A l'issue de ce bilan des connaissances actuelles, on reste dans l'incertitude. On ne peut pas exclure que plusieurs facteurs conjuguent leurs effets ou agissent en sens contraire.

3. Examen de l'hypothèse de la sélection par la santé, le cas des maréchaux-ferrants

Comme nous venons de le voir, l'une des hypothèses avancées pour expliquer la bonne santé des indépendants est la sélection par la santé, phénomène qu'on désigne aussi sous le nom d'« effet travailleur sain » (*healthy worker effect*). Cette expression a été initialement forgée dans une approche statistique de la santé au travail, mais elle est aussi utilisée dans d'autres sciences sociales sous une acception quelque peu différente. Dans un premier temps, il paraît utile d'explicitier ici le sens qu'elle revêt chez différents auteurs pour montrer clairement l'intérêt qu'elle peut présenter dans une analyse qualitative comme celle que je propose. Ensuite, je présenterai des informations concernant la maréchalerie et son implantation en Bretagne. Puis, j'examinerai les aspects sociaux de la sélection par la santé.

L'effet travailleur sain ou *healthy worker effect* (HWE)

Le terme « *healthy worker effect* » (HWE) est utilisé pour la première fois en 1976 (McMichael, 1976). C'est un concept façonné par des épidémiologistes qui expliquent pourquoi le taux de mortalité (*standardized mortality ratio*) dans la main-d'œuvre industrielle est inférieur à celui de la population générale. En effet, pour être employables dans l'industrie, les ouvriers doivent présenter un bon état de santé. Or, la population générale compte dans ses rangs une proportion d'individus en mauvaise santé, ce qui explique l'écart de santé qui est mesuré entre les deux populations. Cette différence reflète aussi des statuts socio-économiques et des modes de vie différents entre ceux qui travaillent et la population générale (Wilcosky, Wing, 1987). Le processus de sélection se poursuit après l'embauche lorsque ceux qui ne supportent plus les conditions de travail quittent prématurément leur emploi.

Lucy M. Carpenter (1987) observe, quant à elle, que lorsqu'on analyse des cohortes professionnelles, le biais est plus important au début de la période d'observation car la sélection à l'entrée dans l'emploi est plus récente. De même, il est plus marqué pour les maladies qui apparaissent progressivement que pour celles qui se manifestent de manière soudaine. La réflexion des épidémiologistes porte aussi sur la manière dont sont construits les échantillons (cohortes). Dans la majorité des cas, les individus qui ont un emploi instable ne sont pas inclus alors que leur santé peut être davantage altérée par le travail. La taille des entreprises est un autre facteur de biais.

Alors que les études se focalisent sur les plus grandes d'entre elles, la santé des salariés y est meilleure en raison de la présence de services de santé qui n'existent pas dans les petites entreprises. Certaines solutions sont proposées pour réduire le biais, comme le choix d'une population de référence qui soit plus proche de l'échantillon que la population générale (Li, 1999). Aux yeux des épidémiologistes, l'*HWE* regroupe un ensemble de phénomènes qui diminuent la visibilité des expositions aux risques professionnels et aboutissent à une confusion due au fait que l'événement « être en bonne santé » est associé au fait d'être observé (Goldberg, Luce, 2001). Dans cette optique, on cherche à saisir la portée de ce biais statistique pour mieux y remédier.

Lorsque le concept est utilisé dans d'autres disciplines, un aspect est privilégié, celui de la sélection : « *un travailleur n'occupe un poste que si sa santé le permet, c'est le healthy worker effect.* » (Gollac, Volkoff, 2006 : 7). L'*HWE* est décrit comme un double processus de sélection et d'exclusion de l'emploi qui est à la fois psychique et physique (Frigul, 2010). On repère certains aspects sociaux du processus de sélection. Par exemple, des auteurs indiquent que la sortie de l'emploi dépend non seulement de l'état de santé, mais aussi de la capacité à trouver un autre emploi (Sirven, Sermet, 2009). En mobilisant des enquêtes longitudinales pour interroger les influences réciproques du travail et de la santé, on constate que le sens de la causalité n'est pas établi entre emploi et bonne santé (Frigul, 2010). Pour les sociologues, l'*HWE* n'est pas seulement un biais statistique, c'est aussi un processus social qui prend plusieurs formes au fil du temps parmi lesquelles on peut mentionner la sélection en amont, l'éviction en cours de carrière et la reconversion plus rapide, sans que cette liste ne prétende à l'exhaustivité. Si la réflexion sur les rapports entre santé et travail laisse entrevoir la complexité des liens qui les unissent, elle s'appuie surtout sur des données quantitatives qui donnent parfois lieu à des interprétations contradictoires (Bruno, 2008). Comme c'est le cas pour de nombreuses questions, l'intérêt s'est porté presque exclusivement sur l'emploi salarié. Une post-enquête qualitative sur *SIP* 2006 apporte néanmoins quelques informations sur la façon dont les artisans quittent ce statut lorsque leur santé – et par ricochet celle de leur entreprise – est menacée.

« Les artisans abîmés par le travail et n'ayant pas contracté d'assurance, se protègent parfois de la faillite que pourrait provoquer une atteinte à la santé causée par le travail les contraignant à cesser le travail, en se repliant vers le salariat. C'est donc par souci gestionnaire, en essayant de prévenir une situation professionnelle et financière désastreuse, qu'ils se soustraient à l'usure de leur travail d'artisan et contribuent à protéger leur santé » (Amossé et al., 2012 : 137).

Il semble donc que chez les artisans, l'*HWE* soit en partie déterminé par le lien étroit qui unit la santé de l'artisan et celle de son entreprise. En effet, le niveau de protection sociale dont ils

jouissent n'est pas suffisant pour les prémunir des conséquences financières d'un arrêt de travail et ils mettent donc tout en œuvre pour les éviter.

La santé au travail des maréchaux-ferrants : données mobilisées, état des lieux

Les données qui constituent la matière première de ce chapitre sont de plusieurs ordres. Les chiffres sont tirés en partie d'une étude réalisée par l'Institut de maréchalerie (IM) des Compagnons du devoir. Centrée sur la formation en maréchalerie, cette étude aborde aussi les questions de santé qui sont perçues comme l'un des problèmes que la profession doit résoudre parmi d'autres, comme le sureffectif de candidats au métier et l'écart entre formation et besoins du terrain. L'enjeu de cette étude est avant tout la préservation et la transmission du savoir-faire de métier. L'enquête des Compagnons du devoir a consisté en la visite de centres de formation, la rencontre avec des acteurs de la filière équine et la distribution de questionnaires dont 356 ont été adressés à des personnes en cours de formation. Quelques questions portent directement sur la pénibilité, le projet professionnel et les conditions de travail (pour les stagiaires et les apprentis). Suite à cette enquête, un ouvrage de prévention des risques a été publié en collaboration avec un médecin du travail (Louria, 2011) (voir encadré 8).

Ces données ont été complétées par ma propre enquête de terrain. On peut aussi compter dans les matériaux de l'enquête les tableaux de maladie professionnelle des maréchaux-ferrants, qui existent parce qu'une minorité d'entre eux travaillent en tant que salariés.

Encadré 8 : Émergence de la question de la pénibilité chez les représentants de la profession

Plusieurs organismes jouent un rôle dans la représentation du métier. L'Union française des maréchaux-ferrants (UFM) et la Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) sont les deux syndicats qui représentent la maréchalerie, même si le taux de syndicalisation est très faible dans cette branche. Ces deux organismes concentrent leurs efforts sur la qualité de la formation initiale, le contrôle de l'accès à la profession et la défense de leurs adhérents¹⁰⁴.

Un troisième acteur, l'Institut de la maréchalerie (IM), est rattaché à l'Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France¹⁰⁵. Créé en 2005, il a pour vocation la formation, la recherche de nouvelles techniques et la préservation de la mémoire du métier. Portant initialement sur la qualité de la formation, l'étude menée par cet organisme en 2006 a révélé la brièveté des carrières¹⁰⁶.

« L'expérience est très importante dans ce métier. Mais quand les maréchaux ont acquis de l'expérience et deviennent vraiment bons, ils doivent s'arrêter, c'est inacceptable. Ça pose des problèmes dans la transmission du savoir-faire. Et puis, pour les compagnons, un métier doit être fait pendant toute une vie et pas pendant 20 ans. » (Entretien avec M. P. Doffémont de l'IM.)

C'est ainsi, à partir d'un intérêt pour le métier et sa transmission, qu'a émergé la question de la santé au travail. La rencontre entre l'IM et le docteur Philippe Louria, médecin du travail qui cherchait à faire connaître ses propres recherches, a permis la publication d'un ouvrage destiné aux maréchaux (Louria, 2011). Cet ouvrage connaît un certain succès et les actions de sensibilisation à la santé se poursuivent auprès des professionnels et des jeunes en formation.

¹⁰⁴ Pour être complet, on peut aussi mentionner l'Association pour le développement de la maréchalerie (ADM), soutenue par ces institutions et par les entreprises qui fournissent les maréchaux, qui prend en charge l'aspect « sportif » du métier, c'est-à-dire l'organisation du championnat national et le classement des compétiteurs.

¹⁰⁵ Trois sociétés compagnonniques existent en France, dont la plus importante par le nombre de membres est l'Association ouvrière des compagnons du devoir du tour de France (créée en 1941). Les deux autres sociétés sont l'Union compagnonnique des compagnons du tour de France des devoirs unis (1889) et la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (1952). Seulement une quarantaine de compagnons, toutes sociétés confondues, sont maréchaux, soit moins de 2,5 % des professionnels.

¹⁰⁶ Elle s'appuyait sur les conclusions d'une précédente étude menée par les haras nationaux en 2002.

Si on considère l'*HWE* exclusivement sous l'angle de la sélection par la santé, ce concept semble pauvre au premier abord. En effet, tout emploi, si peu pénible soit-il, requiert une certaine condition physique. Cependant, l'intensité avec laquelle la sélection se manifeste varie beaucoup selon les situations. En observant un groupe professionnel où elle opère intensément, on peut comprendre comment l'*HWE* prend forme dans la vie quotidienne des travailleurs, quelle conscience ils en ont, quel effet il a sur la reproduction du groupe, et si certains individus s'en prémunissent. On peut se demander comment se produit la sélection par la santé à chaque étape de la carrière en analysant le parcours de membres d'un groupe professionnel où l'*HWE* se manifeste de manière sévère, celui des maréchaux-ferrants. J'ai limité le territoire de l'enquête aux quatre départements de la Bretagne administrative. La taille réduite de ce groupe professionnel permet de croiser les approches qualitative et quantitative et de véritablement cerner le marché du travail que représente la profession dans cette région. Plusieurs raisons justifient de s'intéresser à ce métier. En premier lieu, il est composé d'artisans qui travaillent seuls pour la plupart. Or, si les artisans sont peu étudiés, les artisans isolés le sont encore moins malgré la spécificité de leur situation. Ensuite, les maréchaux forment un groupe relativement homogène du point de vue des tâches réalisées. Tous effectuent principalement le travail de ferrage des chevaux, ce qui autorise facilement des comparaisons. L'exercice serait plus délicat avec d'autres métiers comme la menuiserie où les prestations sont très variées. Homogénéité ne signifie pas pour autant uniformité, et nous verrons que la maréchalerie se pratique selon deux modes distincts, ce qui, là encore, autorise des comparaisons. Enfin, les maréchaux sont des individus habitués à expliquer leur travail à autrui – c'est une qualité qui se développe avec la pratique du métier – et qui ne rechignent pas à être observés, comme le font en général leurs clients. Là encore, ce sont des caractéristiques que ne partagent pas également tous les métiers. Pour comprendre l'intérêt qu'il y a à étudier les rapports entre santé et travail chez les maréchaux, il faut dire quelques mots sur le changement de conditions de travail qui s'est opéré dans ce métier au cours des années 1970¹⁰⁷. Figures centrales de la vie rurale jusque dans les années 1950, les forgerons-maréchaux-ferrants ont perdu leur raison d'être avec l'arrivée de la motorisation de l'agriculture et la disparition des chevaux de trait. Alors que le métier était en déréliction complète, le développement de l'équitation de loisir dans les années 1970 a inversé cette tendance. Aujourd'hui, le nombre de maréchaux est estimé à 1 700 professionnels, 1 500 indépendants et 200 salariés¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Pour plus de précisions sur les changements survenus dans ce métier et leur implication en termes d'identité de métier, on se reportera à la thèse de doctorat en sociologie de Monique Dolbeau (2006).

¹⁰⁸ Source : Équi-ressources, pôle de compétitivité filière équine :

<http://www2rec.haras-nationaux.fr/equiressources/nc/formations/je-minforme-sur-les-metiers/recherche->

Les techniques employées pour ferrer ont considérablement changé et les conditions de travail se sont dégradées. Anciennement, les maréchaux travaillaient avec un aide qui tenait le pied du cheval, ou bien ils ferraient celui-ci dans un « travail », sorte de cage de contention qui emprisonne l'animal et à laquelle on peut accrocher les pieds pour ne pas avoir à les porter. Ce ferrage est dit « à la française ». De nos jours, l'emploi d'un aide n'est plus possible pour des raisons de coût de la main-d'œuvre, et les clients ne sont plus invités à tenir les pieds du cheval pour des questions d'assurance. La pratique contemporaine, dite « à l'anglaise », issue des champs de course, est très différente. L'usage du « travail » est incompatible avec le tempérament des chevaux de loisir qui s'y débattent et se blessent. Le maréchal travaille donc seul et sans moyen de contention. Il doit porter le pied du cheval tout en le ferrant et adopte pour cela une position pour le moins inconfortable. Penché en avant, il coince le sabot entre ses cuisses et travaille de ses deux mains libres (voir photo 1). Il ressent directement les mouvements, les secousses éventuelles et le poids de l'animal. Si celui-ci s'agite, il est mal placé pour le contrôler. La position de travail « à l'anglaise » est devenue la norme vers 1975. Autre changement important, le maréchal est aujourd'hui un artisan itinérant qui ferre à domicile, alors qu'anciennement c'étaient les clients qui se déplaçaient à la forge avec leur cheval (Vernus, 2008). Désormais, il ne forge plus lui-même ses fers à cheval mais ajuste des fers préformés industriellement. Ces changements ont entraîné une dégradation des conditions de travail liée à cette position particulière de ferrage « à l'anglaise » et au fait que le ferrage est à présent la seule activité réalisée par le maréchal. Les deux types de ferrage définissent des conditions de travail et une identité de métier radicalement différentes.

avancee/index.html?type=98&uid_fiche=244&no_cache=1, consulté le 10 mars 2014.

Photo 1 : ferrage à l'anglaise



Document photographique : Wikipedia, article « maréchal-ferrant ».

Photo 2 : ferrage dans un travail



Document photographique : Wikipedia, article « travail à ferrer »

Mon enquête s'est déroulée en Bretagne où la pratique de la maréchalerie présente certaines particularités en rapport avec les caractéristiques de la filière équine locale. Celle-ci est à l'image de la région, dont l'économie s'appuie en grande partie sur l'élevage et le tourisme. Si la pratique de l'équitation est conforme à la moyenne nationale, la région est surtout une terre d'élevage, notamment celui du cheval de trait breton. En Centre-Bretagne, l'élevage de chevaux de trait est une activité annexe pratiquée par de nombreux agriculteurs. C'est une pratique de loisir (attelage, concours) qui présente également un débouché commercial en boucherie. Au bord de la zone littorale sont implantés les centres équestres qui travaillent avec le tourisme et les éleveurs de chevaux de selle. Cette situation définit deux manières d'être maréchal-ferrant car, contrairement aux chevaux de selle, les chevaux de trait se ferment toujours à la française. Les maréchaux qui occupent ce créneau sont toutefois nettement minoritaires (voir encadré 9).

Encadré 9 : Un contre-exemple : Yves, maréchal traditionnel

« Comme disait mon père : un cheval est fait pour porter un homme, un homme n'est pas fait pour porter un cheval. Voilà ! Et c'est vrai. Il m'avait dit : "Si tu commences à l'anglaise, tu finiras pas ta carrière." »

Âgé de 53 ans, Yves totalise 35 ans de pratique de la maréchalerie et se sent prêt à continuer à travailler au-delà de 60 ans. Héritier d'une tradition familiale de métier de quatre générations, il a toujours refusé de travailler à l'anglaise malgré les pressions exercées sur lui durant sa formation à l'école de maréchalerie et par ses premiers clients.

Pour exercer le métier à sa manière, il a construit un « travail » itinérant qu'il attache à son camion et il s'est spécialisé dans les chevaux de trait. Pour s'aménager des conditions de travail confortables, il a fabriqué des outils sur mesure et il a aménagé son camion. Par exemple, la forge et l'enclume sont installées sur des rails coulissant sans effort. Ses outils sont toujours parfaitement affûtés « *parce que s'il ne faut taper qu'une fois au lieu de deux, à la fin de la journée ça fait une différence* ».

Les 93 maréchaux de Bretagne sont un maillon indispensable dans la filière équine. Un quart d'entre eux sont également éleveurs et/ou font le commerce de chevaux. Ils ont en moyenne 38 ans (Conseil des équidés de Bretagne, 2012 : 16), soit six ans de moins que la moyenne des artisans

français (44,1 ans en 2009 ; RSI, 2009), et sont presque tous des hommes. Cette différence d'âge moyen entre les maréchaux et les autres artisans s'explique par le fait que seulement 11 % de maréchaux en activité ont plus de 50 ans (Louria, 2011 : 1). La dureté des conditions de travail est telle que la durée moyenne d'exercice du métier est inférieure à vingt ans (*idem* :1). Certaines affections sont reconnues comme maladies professionnelles (voir encadré 10) et le risque d'accident est aussi une menace constante.

Encadré 10 : Maladies professionnelles des maréchaux reconnues par le régime agricole

Seule une minorité de maréchaux est salariée (grands élevages de Normandie, Garde républicaine), mais c'est grâce à leur existence qu'ont été établis les tableaux de maladies professionnelles qui concernent toute la profession :

- RA29 : affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;
- RA57bis : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes ;
- RA46 : atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels.

Les risques qui pèsent sur les maréchaux sont de plusieurs ordres. À ceux qui sont décrits ci-dessus (TMS et audition), il faut ajouter le risque chimique lié à l'utilisation de résines, le risque routier, le stress lié au statut d'indépendant et les accidents de travail (ruades, chutes, etc.).

Source : INRS¹⁰⁹

La pénibilité du métier est avérée et ses conséquences sont connues de tous, et notamment des maréchaux eux-mêmes. On peut donc se demander quelles attitudes sont adoptées vis-à-vis de cette usure rapide et inéluctable du corps au travail. Comme je l'ai expliqué, les maréchaux travaillent en grande majorité seuls. Ils ont une grande latitude dans la manière dont ils gèrent leur organisation de travail, leur sécurité et leur protection sociale. Ils ne reçoivent aucune injonction de la part d'une

¹⁰⁹ Institut national de recherche et sécurité : Tableaux des maladies professionnelles. Guide d'accès et commentaires : <http://www.inrs-mp.fr/mp/cgi-bin/mppage.pl?state=4&acc=4&rgm=3&doc=1077&str=mar%E9chal-ferrant&edit=mar%E9chal> , consulté le 10 mars 2014.

hiérarchie¹¹⁰, ils ne sont soumis à aucun contrôle de leur activité par l'Inspection du travail ou par tout autre organisme, sauf en ce qui concerne l'accès à la profession qui est très surveillé par le syndicat professionnel UFM, lequel ne semble pas s'intéresser à la pénibilité du travail, pas plus que la FNAR.

Même s'il est illusoire de penser qu'un individu soit totalement affranchi des rapports sociaux au travail – et nous verrons qu'un collectif de travail existe bel et bien chez les maréchaux – le cas des maréchaux se situe aussi près que possible de cette situation : pas de rapport de subordination, ni de sous-traitance ou de dépendance envers la clientèle, et avec une totale autonomie dans l'organisation du travail. Cette situation correspond à ce que les artisans appellent leur liberté et qui justifie bien des sacrifices. En somme, on a affaire à des travailleurs indépendants qui, en investissant un capital économique minime, mettent leur force de travail sur le marché et doivent décider comment ils vont gérer l'usure de leur corps pour durer le plus possible dans leur métier, tout en retirant un revenu et en préparant la suite de leur parcours professionnel. Pour discerner les différents processus sociaux qui alimentent l'*HWE*, on abordera la carrière des maréchaux de façon chronologique en distinguant trois moments : la formation et les premières années de travail indépendant, le milieu de carrière et, enfin, la reconversion.

L'apprentissage du métier et le début de la carrière

Depuis 1996, un diplôme de niveau V minimum est exigé pour exercer la maréchalerie, soit le certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) ou le brevet d'étude professionnelle agricole (BEPA). Ce dernier permet de poursuivre la formation par un brevet technique des métiers (BTM) de niveau IV. On trouve une offre de formation scolaire (deux ans), en alternance (deux ou trois ans) et pour adultes (six à seize mois). Les jeunes qui se destinent à la maréchalerie ont déjà été en contact avec les chevaux pour 92 % d'entre eux et beaucoup choisissent d'apprendre ce métier par amour du cheval. Faute de données chiffrées sur leurs origines sociales, je m'appuie sur ma seule expérience du terrain pour affirmer qu'ils se recrutent plutôt dans les classes populaires, avec une présence plus forte d'individus issus du monde agricole. Pendant la formation, les élèves étudient entre autres le forgeage et la pose des fers. Ils apprennent simultanément à tenir la position de travail. Ce faisant, ils acquièrent une musculature spécifique¹¹¹. La forge occupe une grande place

¹¹⁰ Ce qui est parfois l'explication avancée pour expliquer la prise de risques dans d'autres contextes comme le BTP (Jounin, 2008).

¹¹¹ Louria, *ibid.*, voir « le statut musculaire particulier du maréchal-ferrant », pp. 28-30.

dans la formation alors que sa pratique est presque inexistante dans le quotidien des maréchaux. On peut y voir une nécessité technique, un signe d'attachement à la tradition ou l'instrument de fabrication d'une élite professionnelle (Dolbeau, 2006, 2007, 2011), mais quoi qu'il en soit, cette formation à la forge agit également comme un premier filtre qui élimine tous ceux qui ne sont pas en mesure de supporter les efforts intenses, ou de s'y adapter rapidement. Certaines séquences de travail sont très éprouvantes pour les novices, particulièrement lorsque l'élève apprend le rôle de frappeur qui consiste à manipuler une lourde masse à deux mains pour aider son partenaire à forger un fer, situation qui ne se reproduira jamais dans la pratique professionnelle. Dans les premiers temps à la forge, l'élève apprend à supporter de travailler dans la douleur, à tenir bon malgré les crampes, les mains écorchées, les petites brûlures, les maux de dos, tous les signaux qu'envoie le corps au fur et à mesure qu'il est modelé par le travail. La sélection n'est pas seulement physique, il faut acquérir le mental qui permettra de tenir tout au long de la carrière. « *Un maréchal qui vous dit qu'il a pas mal, c'est un menteur* »¹¹², et il faut pouvoir dépasser ce stade pour exercer l'activité. L'école remplit cette fonction de socialisation à la douleur, ce qui explique probablement que le taux de réussite aux examens de CAPA en maréchalerie soit parmi les plus faibles : en 2007, le taux de réussite moyen au CAPA-maréchalerie n'est que de 41,7 % contre 84,6 % en moyenne pour les autres CAPA¹¹³. À la sortie de sa formation, le maréchal aura accepté que travail et souffrance physique vont de pair. Il développe ainsi un *ethos* où la force physique est associée à la capacité de résistance. Comme le précise Olivier Schwartz (2011 : 356), « *souligner la force requise par le travail que l'on effectue, c'est évidemment se construire une image de soi-même comme être doué de force, puisque le travail que l'on fait en requiert* ». Après leur formation, les jeunes diplômés enchaînent fréquemment quelques expériences de travail courtes, qui les préparent à l'installation professionnelle (travailler avec un cheval dans les vignes quelques mois, faire son service militaire comme maréchal à la Garde républicaine, être salarié en région parisienne). Ce premier emploi complète leur formation en les confrontant à des situations de travail réelles sans qu'ils soient pour autant livrés à eux-mêmes. Un tel début de carrière est la norme chez les hommes de métier (Zarca, 1986). Après avoir suivi leur formation et parfait leur connaissance du métier, les jeunes maréchaux s'installent à leur compte. Ils doivent alors investir dans un véhicule et dans l'outillage, ce qui peut se faire à peu de frais. « *L'investissement est minime, hein. Ma bagnole, une caisse à outils, un stock de fers et basta, ça roule ! Bon, après, il faut choper la clientèle quoi.* » (Yann, 41 ans.) Ils arrivent ensuite sur le marché et doivent trouver leurs premiers clients. L'habitude veut qu'un jeune maréchal qui s'installe prenne contact avec ses confrères locaux pour se présenter. Au départ, la

¹¹² Extrait d'entretien cité dans Dolbeau, 2009, p.1.

¹¹³ Taux de réussite moyen aux examens de CAPA toutes matières confondues pour l'année 2007. Source : Ministère de l'Agriculture, <http://agriculture.gouv.fr/resultats-des-examens-2007-dans-1> ; consulté le 9 décembre 2013.

priorité est d'avoir un volume d'activité suffisant pour en tirer rapidement un revenu. Dans cette première phase, ils sont contraints d'accepter toutes les interventions qu'on leur propose. Ils se déplacent loin de leur domicile, ce qui réduit leur bénéfice car les frais de véhicules sont leur principal poste de dépense. Ils acceptent de ferrer des chevaux dangereux sans rechigner pour faire leurs preuves devant leurs clients et auprès des confrères. Ils sont aux prises avec des mauvais payeurs dont les autres maréchaux ne veulent plus. En début de carrière, soit vers 25 ans, ce sont de jeunes adultes en pleine possession de leurs moyens physiques. Ils ne s'économisent pas afin d'établir leur réputation. Les maréchaux établis de longue date observent leur travail, par exemple à l'occasion de leur passage dans un centre équestre où un débutant vient travailler, ou lors d'une discussion avec un vétérinaire. Si le nouvel arrivant travaille bien, un maréchal débordé enverra bientôt des clients chez « *le petit jeune qui s'est installé à Plougovel¹¹⁴, il paraît qu'il est pas mal* ». Ceux qui n'ont pas la ténacité ou la force physique suffisante pour tenir pendant les deux premières années quittent la profession.

« Mais beaucoup de jeunes qui commencent, qui vont faire deux ans, trois ans, mais qui pour se faire une clientèle vont être obligés de prendre des chevaux qui sont durs à ferrer, que les autres ne veulent pas, ou des clients qui ne payent pas, des mauvais payeurs, ou bien alors certains petits clubs hippiques, des petits centres, surtout l'été sur la côte, qui eux – pourvu que le maréchal soit moins cher que le voisin – [...] s'en foutent, c'est une question de fric. [...] Ils vont commencer par une clientèle qui n'est pas terrible, où ils vont en baver. Et du coup, certains au bout de deux, trois ans, ils en ont ras-le-bol, et puis pfffft ils dégagent. » (Yves, 53 ans.)

« Ouais, et puis je faisais tout, enfin tout... au début on prend tout ce qu'il y a, on fait tout et n'importe quoi. On peut très bien aller prendre un âne à parer à Morlaix et puis aller prendre un poney à ferrer à Saint-Brieuc¹¹⁵ (15), un autre en rentrant à Guingamp. Enfin on prend tout ce qu'on a. Et comme on connaît pas trop, on a du mal à s'organiser parce que c'est les premiers temps, on peut pas dire non aux clients, donc on a tendance à tout prendre et courir un peu partout, voilà. Et puis après, ça se fait tranquillement. On s'organise. Comme on est connu, les gens sont un peu plus patients puisqu'ils veulent que ce soit nous. Donc on arrive à regrouper nos chevaux et nos secteurs, nos journées de passage. Donc ça se fait beaucoup mieux et puis voilà. » (Luc, 40 ans.)

¹¹⁴ Les noms de lieux sont fictifs, sauf en ce qui concerne les grandes villes.

¹¹⁵ Ces deux villes sont distantes de 80 km.

L'apprentissage des risques du métier

Tous les maréchaux interrogés disent qu'ils n'ont jamais eu d'accident grave, mais tous peuvent raconter ce qu'ils appellent des « petits accidents » dont ils ne font pas grand cas (doigt cassé, écrasé par un sabot, ruade dans les côtes, doigt entaillé par un clou qui dépasse du sabot).

OC : « *Vous avez dû vous arrêter de travailler à ce moment-là (quand votre doigt était cassé) ?* »

Yves : *Non [amusé], parce que je suis allé voir mon toubib le soir [...] “Et c’est simple”, qu’il me dit, “il va falloir que je te mette une attelle [...] tu vas être trois semaines sans bosser”. “T’as raison, je lui fais, trois semaines sans bosser au mois d’août, et je fais comment moi ?” Mais je dis : “Non, on ne met rien. De toute façon, à mon âge, même s’il est un peu tordu, c’est pas grave.” Et il est resté comme ça. Par contre, j’avais un gros pansement dessus. [...] Par contre mon doigt est resté tordu, il est un peu à dreuze. Mais bon, les accidents c’est quand même pas courant, hein.*

OC : *Et vous êtes retourné [travailler] le lendemain ?*

Yves : *Ah oui ! » (Yves, 53 ans)*

Yann : « *C’était un jeune poulain qui était pas éduqué. Pareil, quand t’es jeune, tu prends trop de risques. Aujourd’hui je le fais même pas quoi. [...] Je me suis engagé sur son postérieur pour lui prendre le pied et puis à un moment donné, il a... il m’a arraché le pied quoi et en partant il m’a allumé, quoi. J’ai volé quoi. J’ai pris ça dans les côtes. » (Yann, 41 ans)*

Éric : « *Parce qu’une fois, j’ai un bout de viande qui est parti juste à l’endroit de l’alliance. Si j’avais eu une alliance... donc le cheval avait donné un coup de pied, le clou qui n’avait pas été ramené avait traversé la viande et avait arraché la viande, et heureusement, j’aurais eu un anneau, le doigt partait certainement. » (Éric, 35 ans)*

Ce qui est redouté, ce n'est pas l'accident mais l'arrêt de travail, quelle que soit son origine. L'accident est dédramatisé, l'important est de pouvoir reprendre le travail aussitôt que possible.

Yann : « *Une jument qui m'a allumé le tibia, j'avais le genou comme ça pendant huit jours. Je me suis arrêté quatre jours. En pleine saison, donc j'ai pas pu m'arrêter plus [...] Oh j'étais cassé, j'ai continué. Je me suis jamais arrêté. J'ai même fait un lumbago une fois. Non, j'ai eu des moments où j'ai galéré. Un lumbago. On me mettait mes chaussettes le matin, je ne pouvais plus les mettre. [...] ben je me suis pas arrêté. Je mettais cinq minutes à me plier, puis je ferrais, je continuais. [silence] J'ai eu mal pendant six mois.* » (Yann, 41 ans)

Quand un problème de santé les oblige à s'arrêter, c'est-à-dire les rend provisoirement invalides, ils reprennent le travail précocement en « *faisant attention* », en « *y allant doucement* ». Les raisons invoquées pour ne pas s'arrêter de travailler sont la perte financière, la pression des clients et le fait de devoir rattraper le temps perdu au moment de la reprise du travail. Les clients risquent aussi de rencontrer un autre maréchal qui leur convient mieux.

Éric : « *Je ne m'arrête pas parce que d'une part, si je m'arrête, après j'ai des journées qui sont longues ; les fois d'après, il faut que je récupère. Je ne m'arrête pas parce que... je me suis peut-être arrêté une fois une après-midi parce que là vraiment, j'étais fatigué mais, peut-être une fois j'ai dû faire ça. J'ai appelé, j'ai dit : "Bon, on va reporter ça à dans deux jours", mais sinon il faut vraiment que je sois très très très très fatigué, que mon corps ne puisse pas se déplacer pour ne pas y aller.* » (Éric, 35 ans)

Maelis : « *Si le maréchal de remplacement [...] casse un peu du sucre sur le dos du maréchal pour récupérer les clients [...] Genre il y a une super-écurie à côté de chez toi, c'est ton collègue accidenté qui y va. Le client là, il t'appelle, à mon avis tu fais tout pour le récupérer. Moi perso, j'irais pas le faire, mais il y en a que ça ne dérangera pas. Et c'est le nerf de la guerre, tu as beaucoup de concurrence donc... c'est pour ça, l'arrêt de travail il fait peur à tout le monde.* » (Maelis, 25 ans)

L'arrêt de travail est mieux toléré s'il se produit en hiver, période où le travail est peu intense. À la reprise, les maréchaux sont contraints de mettre les bouchées doubles pour rattraper le temps perdu.

OC : « *Tu as dû travailler beaucoup en reprenant alors ?* »

Gil : *Ben oui, tu espères que tu auras du travail toujours. Et moi j'ai eu de la chance, ça m'est arrivé un 4 décembre¹¹⁶, et j'ai repris cinq mois après, en plein dans le rush, quand il y a beaucoup de travail. »*

On voit que dans les premières années de pratique, qui vont de la formation jusqu'à l'installation, un certain nombre de jeunes quittent le métier pour des raisons de pénibilité physique, soit que leur corps ne s'y adapte pas, soit qu'ils refusent d'adhérer à un *ethos* qui allie travail et souffrance. Aux risques liés à l'inexpérience s'ajoute le fait que les situations de travail les plus dangereuses leur échoient. On peut établir un parallèle avec les entreprises de travaux forestiers qui, elles aussi, sont majoritairement aux mains d'entrepreneurs travaillant seuls, et dans lesquelles Florent Schepens note que 40 % des accidents de travail touchent « *des individus ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, proportion tombant à 10 % à partir d'une année d'ancienneté, puis s'abaissant encore à 6 % à partir de deux années* » (Schepens, 2005 : 5). Les capacités physiques et psychologiques sont mises à l'épreuve puisqu'il faut s'exposer à la fois à un travail pénible et risqué qui occasionne un certain nombre de sorties du métier pour des raisons de santé, et aussi qu'il faut accepter de vivre une telle situation sans se décourager. D'autres critères entrent en jeu après l'installation et sont liés à la capacité de développer un réseau de clients et de confrères grâce auquel les conditions de travail s'amélioreront. Dans cette première phase de la carrière, l'*HWE* opère sur la base de la pénibilité physique, de critères psychologiques, et de la survenue éventuelle d'un accident de travail¹¹⁷.

Le milieu de la carrière

Après cette première étape et si tout se passe bien, le maréchal finit par ne plus avoir à répondre à toutes les demandes qui lui sont adressées et il commence à sélectionner les clients pour lesquels il accepte de travailler. Cette sélection des « bons clients » tient compte à la fois de leurs affinités réciproques et de la qualité des conditions de travail offertes (voir encadré 11). Progressivement, les mauvais payeurs et les chevaux dangereux sont écartés. Un autre enjeu important est de réduire sa

¹¹⁶ La blessure résulte d'une chute survenue en faisant de la voltige, cf. *infra*.

¹¹⁷ On pourrait ajouter d'autres qualités dont dépend le succès de toute entreprise, comme la capacité de gérer une trésorerie ou d'organiser son travail, mais je me limite ici à ce qui relève de la santé.

zone de chalandise pour limiter les frais de déplacement.

« Avec les années, on fait le tri hein. Moi, tous les clients qui étaient un peu, heu, chiants, je leur dis d'aller voir des jeunes, j'ai passé l'âge de me faire emmerder. [...] Moi, avant je me déplaçais dans un rayon de 50 kilomètres. Aujourd'hui je ne m'éloigne pas plus de 25 ou 30 kilomètres. » (Yves, 53 ans.)

Ayant pris plus d'assurance, le maréchal est également en capacité de demander à ses clients de lui aménager de bonnes conditions de travail, c'est-à-dire un sol bien plat dans un endroit couvert qui lui évite de travailler dans la boue et permet aussi un ferrage de meilleure qualité. Avoir de bonnes conditions de travail est profitable aux deux parties : le propriétaire en bénéficie également lorsqu'il s'occupe de son cheval. *« S'ils ont un toit, ça leur fait un lieu pour seller leur cheval et pour brosser qui est très agréable aussi, hein, donc c'est autant pour eux que pour moi » (Éric, 35 ans).* Choisir des clients qui éduquent convenablement leur cheval est aussi un critère important pour diminuer les risques d'accidents et la pénibilité.

Yann (41 ans) : *« Et puis quand tu sens que le client fait pas d'efforts pour l'éduquer [son cheval]... En règle générale, je lui dis de tenir les pieds, et il comprend vite que faut le dresser. [rire]*

OC : *Ah oui ? Tu dresses aussi le client ! [rire]*

Yann : *Voilà, gentiment. » (Yann, 41 ans)*

Éric : *« Un cheval qui est mal éduqué [...] je propose aux gens de [l'] envoyer chez des professionnels et je reviendrai quand [il sera éduqué]. Si j'estime qu'il y a trop d'éducation à faire et que je risque de recevoir un coup de pied, ou d'être bousculé... Donc ça, je peux le faire aujourd'hui parce que j'ai la clientèle. Au tout début de mon travail, je prenais tout ce qui venait. C'est ça aussi. Mais comme j'étais plus jeune et quelque part, physiquement, heuu... mieux préparé. Avec les années, on se rouille un peu, on est un peu moins... Et puis on a une vie de famille, on n'a pas envie de risquer de souci. Donc voilà, moi c'est ma façon de faire. » (Éric, 35 ans)*

Avec le temps, le stress lié au fait de devoir faire ses preuves a tendance à diminuer. Le maréchal qui travaille bien est reconnu par ses pairs, il entre dans le réseau social de la zone où il se trouve. Les maréchaux ont de nombreuses occasions de se fréquenter. Outre les restaurants ouvriers qui sont des lieux de sociabilité pour tous les artisans locaux, ils se rencontrent lorsqu'ils montent à cheval pendant leurs loisirs, lors des concours et des foires aux chevaux ou à l'occasion de la

Saint-Éloi, patron des maréchaux.

« La Saint-Éloi, c'est la fête des forgerons et [maréchaux-ferrants]. En général on essaye de se faire un bon repas [...], on forge la journée et on fait une bonne bouffe le soir, c'est sympa. Ça permet d'évacuer tous les problèmes que tu as eus dans l'année. » (Maelis, 25 ans.)

Dans les centres équestres, où chaque propriétaire de cheval est libre d'appeler le maréchal de son choix, ce dernier est sûr de pouvoir observer les ferrures que ses confrères ont réalisées. Par le biais des nombreuses discussions qui jalonnent leur quotidien, les maréchaux entendent parler constamment de leurs confrères et finissent par les connaître tous, y compris ceux qu'ils n'ont jamais rencontrés. De leur participation à ce collectif informel de travail, ils retirent certains avantages, comme le fait d'être mis en garde contre les mauvais clients.

OC : *« Entre maréchaux, est-ce que vous vous dites les noms des mauvais clients, des gens chez qui il ne faut pas aller ?*

Éric : *Oui, bien sûr, enfin les mauvais clients. Déjà, on va définir qu'est-ce qu'un mauvais client. [...] Un mauvais client, pour moi, c'est quelqu'un qui te fait travailler dans de très mauvaises conditions et de manière à ce que ça soit dangereux, donc il te fait ferrer un cheval qui est dangereux, qui ne donne pas les pieds, qui tape, et [il] te dit : "Vas-y, il est gentil" ; ça c'est un mauvais client parce qu'il met ta santé, voire ta vie en danger. Et ensuite, il y a tout simplement [...] un mauvais payeur, tout simplement. Donc ça, c'est pour moi les deux types de mauvais clients, et puis des fois c'est les deux réunis. [...] Soit tu n'aimes pas tes confrères, donc tu leur dis : "Vas chez lui !" [...] Ici on a la chance de s'entendre tous relativement bien ; soit [...] tu dis : "Méfie-toi, untel il est comme ci, il est comme ça". » (Éric, 35 ans)*

Encadré 11 : Qu'est-ce qu'un mauvais ou un bon client ?

À l'occasion d'une journée d'observation participante, j'ai accompagné Gil (34 ans) chez ses clients. Nous avons été confrontés à des situations de travail très contrastées dont voici deux exemples contrastés.

Une « mauvaise cliente »

En début d'après-midi, nous arrivons dans une cour de ferme où quatre chevaux sont attachés aux poteaux d'un hangar agricole. En général, les chevaux de ce propriétaire sont ferrés dans une cour en béton, mais aujourd'hui ils sont dans cet endroit inhabituel. La propriétaire s'en excusera plus tard (« *j'étais débordée cette semaine. La prochaine fois, on fera ça à l'écurie* »). Le sol, irrégulier et poussiéreux, est recouvert de vieille paille. Deux chevaux vont partir en balade et les deux autres doivent être ferrés.

Le premier cheval à ferrer est une pouliche. L'animal est stressé car c'est seulement son deuxième ferrage. Pour la rassurer, la propriétaire a attaché un deuxième cheval au même poteau et je reste près de la tête de la pouliche pour la calmer.

Alors que Gil commence à travailler, la propriétaire et sa fille de 11 ans sellent leurs deux chevaux, dont celui qui est attaché avec la pouliche. Celle-ci manifeste des signes de stress, se débat, puis tourne autour du poteau d'attache, ce qui fait réagir le cheval que la jeune fille selle. À deux reprises, la selle tombe par terre et reste attachée au cheval par une sangle¹¹⁸, ce qui crée agitation et confusion. La situation est dangereuse, mais la mère, occupée à seller son propre cheval, ne le remarque pas. Gil continue à travailler tant bien que mal. Une fois leur cheval harnaché, les deux cavalières finissent par partir en promenade et la situation se calme. Gil me dira par la suite qu'il trouve choquant que la cliente ait laissé son enfant dans une situation si dangereuse. Il n'avait rien perdu de ce qui se passait, bien qu'il n'ait pas interrompu son travail.

Les « bons clients »

En fin de journée, nous sommes accueillis par un couple de retraités passionnés par la course d'endurance. Pendant le ferrage, le propriétaire tient ses chevaux à la longe et leur parle, tout en discutant avec le maréchal des dernières innovations en matière de ferrure. L'endroit où nous travaillons est couvert et le sol est en béton. Les chevaux sont bien éduqués, ils lèvent le pied à la demande et le maréchal n'a pas à soutenir leur poids. Le camion du maréchal est placé bien en face

¹¹⁸ Plus précisément par la croupière, qui est une sangle qui passe le long du dos du cheval et relie la selle à sa queue.

du cheval. À la fin du travail, le client règle la note en espèces. Malgré ces bonnes conditions de travail, Gil présente des signes de fatigue alors qu'il commence son dixième cheval de la journée. C'est selon lui « *une grosse journée* » qui l'aura éloigné de son domicile environ douze heures¹¹⁹. Pendant ce dernier ferrage, Gil dit ouvertement qu'il est fatigué et commet plusieurs erreurs. Il se trompe dans la préparation du sabot et se brûle avec un fer chaud¹²⁰. Il est devenu moins prudent qu'au début de la journée, il emploie la meuleuse sans porter de lunettes. On voit qu'il veut en finir au plus vite, sans que la qualité du travail baisse. Le propriétaire est amical autant que vigilant et Gil m'a prévenu avant d'arriver qu'il contrôlerait les aplombs des chevaux. Dans cette situation, Gil s'expose à un accident, mais il a pris soin de finir cette longue journée avec des chevaux « faciles » plutôt qu'avec une pouliche.

Le maréchal se constitue peu à peu une clientèle idéale, c'est-à-dire des particuliers qui ont des chevaux bien éduqués, qui lui offrent de bonnes conditions de travail et avec qui il a des affinités. Il peut aussi apprécier la clientèle de quelques clubs pour des raisons de rentabilité, mais refuse de se sentir captif d'un gros client. Les maréchaux affirment entretenir avec leurs clients des relations qui sont proches de l'amitié. « *Je ne peux pas travailler chez quelqu'un avec qui je ne m'entends pas* » (Jean-Yves, 53 ans). Le maréchal et sa clientèle sont bien assortis, ils partagent la même approche du cheval. Confier son cheval à un maréchal est un acte qui ne se fait pas à la légère. Il faut avoir confiance dans ses capacités techniques dont dépendent la bonne santé et les performances sportives du cheval, mais ce n'est pas tout. Il faut aussi que le maréchal et le propriétaire partagent la même façon de voir les rapports entre humain et cheval, sujet sensible et chargé d'émotions. D'une certaine manière, le maréchal sélectionne – et est lui-même sélectionné par – une clientèle qui est à son image.

« ...les petits capitalos là, des petits bourgeois qui avaient des chevaux de selle. [...] Ce que j'avais remarqué avec les chevaux de selle, c'est qu'il y avait beaucoup de frime. [...] C'étaient des petites pissouses là, qui montaient à cheval, c'étaient des filles de M. Untel ou de toubib et tout ça, et elles prenaient vraiment les gens de haut. Alors que dans les chevaux de trait, j'ai toujours vu les éleveurs, ce sont des gens sérieux, qui aiment le cheval et qui savent que de toute façon ils ont entre 800 kilos et une tonne entre les mains, qu'il faut pas jouer au con avec, ils sont sûrs de perdre. » (Yves, 53 ans.)

¹¹⁹ Le calcul du temps de travail des artisans présente des problèmes analogues à ceux rencontrés pour mesurer leur revenu (cf. *infra*). Sa durée est évaluée ici en comptant le temps où le maréchal est absent de son domicile.

¹²⁰ Quand il s'est brûlé, il a préféré supporter la douleur sans rien dire au client. En règle générale, le client est laissé dans l'ignorance de toutes les petites erreurs et des nombreux ajustements que les situations de travail nécessitent.

Pour Yves, maréchal traditionnel, le monde bourgeois, féminin et sophistiqué de l'équitation de loisir s'oppose au monde agricole et masculin des éleveurs qui a sa préférence. Chez lui, les rapports avec la clientèle s'exercent selon les codes de la convivialité rurale. Quand Yves invite un client à entrer chez lui, il lui offre toujours deux verres, ni plus ni moins. « *Chez moi c'est deux !* », dit-il en resservant un pastis à son hôte qui justifie vainement son refus par l'éventualité d'un contrôle routier.

À l'inverse, Yann a commencé par ferrer des chevaux de trait pour faire sa clientèle, mais il s'en est désintéressé pour se consacrer aux chevaux de selle, bien qu'il reconnaisse que leur ferrage est plus pénible. Le choix du type de cheval qu'il aime ferrer et les rapports sociaux avec la clientèle qui lui correspond sont pour lui des critères qui passent avant la prise en compte de la pénibilité.

« Quand je me suis installé, [...] je faisais beaucoup de chevaux de trait [...] j'étais à bloc jusqu'à fin septembre. L'hiver je ne foutais rien par contre. Je faisais des heures abominables en pleine saison. Je pouvais rentrer à minuit et partir le matin à cinq heures du matin quoi. Parce que j'allais à Pétaouchnok, je parcourais les trois quarts de la Bretagne, comme il fait Yves. À mon avis il doit faire des heures abominables. C'est pour ça que j'ai choisi le cheval de selle, et puis c'est une clientèle que je trouve plus sympa aussi. [...] Tout ce qui est chevaux de sang et de loisir, on les fait à l'anglaise comme ça. Je préfère cette technique-là. [...] Le problème, c'est que tu t'abîmes plus le dos, donc j'aime une technique qui m'abîme le dos, c'est un peu... [inaudible] [...] C'est beaucoup plus figolé quoi. »
(Yann, 41 ans.)

Après quelques années de pratique, le maréchal s'est constitué une clientèle qui lui correspond et dispose d'un véhicule aménagé à sa convenance. Il jouit d'une grande autonomie dans l'organisation de son travail, si ce n'est qu'il est contraint de suivre le rythme saisonnier de son activité. Celle-ci connaît une forte fluctuation saisonnière avec un creux marqué en hiver. Par contre, entre avril et juillet, les journées sont particulièrement chargées et le travail se poursuit le week-end. Le reste du temps, les maréchaux interrogés ont déclaré ne pas travailler le week-end, sauf en cas d'urgence. Lorsqu'ils ont besoin de ses services, les clients téléphonent et le maréchal leur donne rendez-vous lors de son prochain passage dans leur secteur. Le délai d'attente peut aller jusqu'à dix jours. Les maréchaux sont attachés à un style de vie qui leur laisse une liberté d'organisation, leur permet de concilier vie de famille et métier et de se sentir libre, c'est-à-dire sans supérieur hiérarchique.

Malgré toutes les difficultés qu'il y a à évaluer le revenu d'un artisan¹²¹ (Mazaud, 2011), on peut

¹²¹ Cette difficulté est liée au fait que les patrimoines privés et professionnels sont confondus, tant du point de vue

dire que les maréchaux interrogés se situent dans la tranche haute des revenus des artisans solos, soit entre 1 000 et 2 500 € prélevés mensuellement dans la trésorerie de l'entreprise¹²². Avec une ferrure aux alentours de 65 €, et en moyenne sept chevaux par jour pour une heure de travail par cheval¹²³, le revenu du maréchal dépend directement du nombre de chevaux qu'il accepte de ferrer. Il doit arbitrer constamment entre la gestion de sa fatigue et son besoin de dégager un revenu.

« Je fais toujours en sorte de ne pas surcharger les journées, c'est-à-dire que je fais toujours en sorte de ne jamais avoir deux journées trop chargées [...] qui se suivent. Ce qui me permet de ne pas avoir une accumulation de fatigue. Quand je vais faire sept ou huit chevaux un jour, le lendemain j'en aurai maxi cinq ou six. Le septième est toujours un peu fatal pour moi. Le lendemain je me lève avec des courbatures un peu plus. Tant que j'en fais moins de six, c'est très facile. » (Éric, 35 ans.)

Au bout de plusieurs années de pratique, le maréchal commence à sentir les premiers effets de l'usure physique. La sélection des clients tient désormais compte du facteur de pénibilité.

OC : *« Tu peux refuser certains [chevaux] ?*

Gil : *Tout ce qui est lourd [chevaux de trait], oui. Et pour mon dos aussi, pour mon physique. C'est trop dur. À l'anglaise, c'est trop dur. [...].*

OC : *Au bout de douze ans, tu commences à sentir une usure ?*

Gil : *Oui. Et c'est pire quand je ne travaille pas, ou que je fais autre chose que mon métier. Hier, on a fait autre chose et j'ai mal. » (Gil, 34 ans)*

Yann : *« T'en as plein qui ont des hernies discales tout ça. Il y en a très peu qui vont*

juridique en ce qui concerne les entreprises individuelles, que d'un point de vue pratique. Les avantages en nature sont nombreux. Par exemple, les artisans n'ont en général qu'un seul véhicule et une seule ligne téléphonique qui sont comptabilisés dans les charges de l'entreprise ; ils bénéficient des « prix artisans » lorsqu'ils achètent pour leurs besoins privés des matériaux auprès de leurs fournisseurs ; les repas qu'ils prennent dans les restaurants ouvriers sont aussi comptés en frais professionnels. Par ailleurs, il faut prendre en considération le poids de l'économie souterraine, que ce soit sous la forme du travail au noir ou sous d'autres formes, comme le fait d'utiliser l'outil de production de l'entreprise à des fins personnelles. La question du revenu professionnel a été abordée en demandant aux répondants : « Quelle est la somme que vous prélevez mensuellement dans la caisse de l'entreprise ? », ce qui laisse un flou sur ce « revenu invisible » lié au statut artisanal.

¹²² Dans l'enquête *Santé et itinéraire professionnel (SIP 2006)*, le revenu moyen des artisans solos est de 1121 € mensuels (champ : travailleurs indépendants membres de la PCS 21 et n'employant aucun salarié).

¹²³ Il faut compter une heure environ pour une ferrure des quatre pieds. D'autres travaux sont couramment demandés comme le parage ou la ferrure des deux pieds antérieurs. Plus rarement, les maréchaux sont sollicités pour corriger des défauts d'aplomb ou soigner des maladies du sabot.

jusqu'à 60 ans hein. Et puis les maréchaux, les gens, ils sont bien cassés à 60 balais, ça refroidit. Les risques après, c'est de se faire péter la tête avec un cheval quoi. Si j'étais raisonnable, je me recyclerais là maintenant. [...]

OC : *Toi, tu sens une usure au bout de quelques années [17 années de pratique] ?*

Yann : *Je suis raide, je suis hyperraide. Bon, après je ne fais pas d'assouplissement. Je ne suis pas cassé, la structure n'est pas abîmée chez moi. Parce que, enfin, je fais attention... Je ne suis pas à l'abri d'avoir un accident du jour au lendemain... » (Yann, 41 ans)*

Face à cette usure inéluctable (ou pour le moins ressentie comme telle), les maréchaux adoptent des attitudes de préservation de leur santé qui connaissent de fortes variations individuelles. Elles peuvent consister en la fabrication d'outils adaptés, comme dans le cas d'Yves, qui s'est construit un outil de travail qui réduit la pénibilité.

De son côté, Éric cherche à se maintenir en bonne condition physique grâce à une vie saine et à la pratique de sports compatibles avec son métier.

« Sortir en semaine et le lendemain tu bosses, c'est pas possible. Faut avoir ton quota de sommeil, faut être en forme le lendemain et puis tu as une journée qui se passe mieux qu'autrement. [...] Physiquement, après, j'aime bien faire du sport. J'aime bien courir. Je faisais de la voltige en ligne droite avant, j'ai arrêté. Maintenant je fais de l'escalade. Donc c'est physique quoi. [...] J'ai fait un peu aussi, pour mon dos, un peu de piscine, un peu de kayak. Ça permet quand même d'avoir une activité qui n'est pas très contraignante. L'escalade, c'est très bien, ça permet de s'étirer, de s'assouplir, et puis j'aime ça aussi. Ça permet d'aider son corps à mieux durer. » (Éric, 35 ans.)

Yann a appris à garder son sang-froid et il en ressent un bénéfice au niveau de ses douleurs de dos :

« Ça se voit peut-être pas mais je suis vachement nerveux, et quand je me suis installé, les premières années, dès qu'il y [avait] un cheval qui faisait le con comme ça, j'avais vite fait de péter les plombs, quoi. Quand tu es jeune, tu pètes le feu, et en fait, c'est ça qui me créait le plus de soucis en fait, plus de mal. Dès que je m'énervais, j'avais des problèmes de cervicales, des vertiges, et puis ça se répercutait dans le dos. Comme quoi, le stress, la nervosité, ça joue énormément. J'ai appris à me calmer, et depuis ça va mieux. » (Yann, 41 ans)

Quant à Gil (34 ans), il est le plus abîmé des maréchaux interrogés, bien qu'il soit celui qui compte

le moins d'années de pratique (12 ans) en dehors de Maelis. Son outillage est vétuste et son camion est mal aménagé. Il cherche pourtant, lui aussi, à améliorer son confort de travail à sa manière. Même si chaque sabot est différent, les gestes du ferrage se répètent de manière identique dans la séquence de travail. Améliorer un geste est d'autant plus bénéfique qu'on le répètera des centaines de fois et chacun réfléchit à des moyens de s'économiser. Mais tous ne sont pas en mesure de prêter attention aux questions les plus décisives. Ainsi, Gil focalise son attention sur un point de détail au lieu d'envisager un changement d'habitude plus global. Il m'explique qu'il a récemment modifié le sens dans lequel il replie les clous sur le sabot du cheval pour économiser un changement d'outil. Alors que d'autres déposent leurs outils dans une « servante », sorte de caisse surélevée et munie de petits casiers, pour pouvoir les saisir sans même les regarder (voir photo 1), Gil les laisse traîner par terre et les ramasse quand il en a besoin. Il arrive même qu'un cheval piétine ses outils. Devoir changer moins souvent d'outil est pour lui un progrès notable. Le progrès serait sans doute plus grand s'il adoptait une caisse à outils bien conçue. Mais, interrogé sur ce point, il dit qu'il n'est pas intéressé.

Dans le cas de Gil, il semble que plusieurs facteurs conjuguent leurs effets. Premièrement, sa formation de courte durée reçue dans une petite école privée était, selon ses dires, de mauvaise qualité. Elle ne lui a pas permis de s'appropriier les techniques enseignées. Ensuite, les deux premières années de sa vie professionnelle comme salarié ont été très éprouvantes. Il dit avoir bien appris, mais dans une mauvaise ambiance de travail, et aussi que son patron exigeait de ses trois ouvriers une cadence de travail trop élevée. Par la suite, la condition physique de Gil s'est peu à peu érodée. Suite à une chute de cheval pendant un exercice de voltige, activité qu'il pratiquait pendant ses loisirs, il a connu un arrêt de travail de cinq mois (au lieu des douze prescrits). Il a repris le travail précocement et il a boité pendant quatre ans. Il a aussi une hernie discale mais ne s'est arrêté qu'une semaine pour se soigner et il poursuit le traitement par ostéopathie. À seulement 34 ans, Gil est dans une situation où la reconversion devient urgente. Ses confrères disent de lui qu'« *il est cassé* ». À l'inverse, Éric (35 ans) a suivi une formation plus longue (dix-huit mois) dans un centre de formation d'apprentis (CFA) réputé, il a connu sa première expérience professionnelle à la Garde républicaine où les conditions de travail étaient très réglementées. Il entretient sa condition physique par une vie saine et la pratique de sports compatibles avec son métier.

D'origine sociale populaire¹²⁴, les maréchaux ne sont pas prédisposés à prêter une attention particulière aux sensations morbides envoyées par leur corps (Boltanski, 1971 : 222). Les stratégies de préservation n'apparaissent que quand l'usure et les accidents – vécus ou observés chez autrui –

¹²⁴ Artisanale et agricole pour les personnes interrogées.

font naître la « *prise de conscience d'une responsabilité vis-à-vis du corps* », pour reprendre l'expression de Pierre-Emmanuel Sorignet à propos des danseurs. « *Ce changement dans la façon d'appréhender son corps doit aussi être rapporté aux ressources à la fois plus étendues mais aussi plus fragiles dont dispose un danseur expérimenté qui prend de l'âge* » (Sorignet, 2006 : 59).

Au facteur « âge », on ajoutera que la qualité de la formation initiale et les expériences professionnelles préalables à l'installation à son compte sont cruciales dans la façon d'appréhender les risques professionnels. Il faut non seulement avoir une bonne condition physique, mais aussi être capable de l'entretenir et donc, disposer des ressources culturelles adéquates. Ainsi, j'ai observé un emploi très variable du trépied, sorte de support sur lequel on peut déposer les pieds antérieurs des chevaux pendant certaines séquences de travail au lieu de les porter, et dont l'usage est recommandé par Louria (2011) dans son ouvrage sur la prévention des risques professionnels. Les seuls maréchaux qui l'utilisent sont ceux qui y ont été précocement habitués, c'est-à-dire durant leur formation initiale ou leur première expérience de travail en entreprise.

Pour arriver à maintenir leur activité, les maréchaux améliorent leurs conditions de travail au fil des ans. Leur appréhension du risque est très différente de celle des dresseurs de fauves étudiés par Marie Caudal (2009). Ces derniers banalisent le risque, mais il ne semble pas qu'ils cherchent à modifier les situations dans lesquelles ils travaillent. À l'inverse, les maréchaux redéfinissent au fil de leur carrière les situations de travail qu'ils jugent acceptables, même si la banalisation des risques est elle aussi présente. Ils cherchent à minimiser les risques d'accident tout en ménageant leurs efforts. En avançant en âge, les maréchaux modifient leur manière de travailler. Les plus jeunes exhibent leur force, leur travail est un dévouement. À l'inverse, chez les plus âgés, c'est l'économie d'effort qui est la règle, ce que Richard Sennett (2009 : 229) appelle « *le calcul et l'application de la force minimale* », qui témoigne d'une domination de son propre corps et permet la précision dans les gestes. L'application de la force minimale permet d'économiser une énergie qui s'amointrit lorsqu'on avance en âge et que l'usure du corps se fait sentir (Pommier *et al.*, 2006).

Pendant la seconde phase de la carrière, la sélection par la santé passe par les accidents de travail de manière directe (invalidité) et aussi par les conséquences indirectes de l'accident sur l'équilibre financier de l'entreprise. De manière moins visible mais tout aussi déterminante, cette seconde phase est marquée par des différences dans la manière dont les maréchaux arrivent à préserver leur corps, ce qui aura comme conséquence de précipiter ou de retarder le moment de leur reconversion.

La reconversion

Dès sa formation, le jeune maréchal sait qu'il devra se reconvertir. Sur 319 élèves et apprentis interrogés, seuls 11 % envisagent de pratiquer ce métier jusqu'à la retraite (IM, 2008). Un peu moins de la moitié (46 %) pense exercer la maréchalerie aussi longtemps que possible et les autres se prononcent pour un nombre d'années qui oscille entre vingt et vingt-cinq.

« Alors, je me donne mes 45 ans. Donc ça va faire dans 11 ans, pour – peut-être avant, ça dépendra de mon corps – pour me dire... je vais prévoir une reconversion à cet âge-là certainement. [...] Quand tu vois les autres comme Gil [...], ils ont le même âge que moi, ça y est, ils douillent. Donc, eux, ils pensent déjà à la reconversion parce qu'ils sont déjà mal physiquement. Gil, il a mal partout. » (Éric, 35 ans.)

L'appartenance de ce métier à la catégorie des « artisans ruraux » est un atout certain pour les maréchaux dans leur reconversion car elle permet l'achat de terres et de bâtiments agricoles sur lesquels les ressortissants de la MSA ont un droit de préemption¹²⁵. Pour Gil, qui prévoit d'ouvrir une ferme équestre, ce statut lui a autorisé l'accès à plusieurs hectares de pré sans que les agriculteurs locaux puissent préempter.

OC : *« Et tu as un projet derrière ?*

Gil : *Ben ici, justement. On a acheté [notre maison] ici par rapport à ça. [...] Ça me permettrait de travailler à mi-temps dans les années qui vont venir, travailler à mi-temps en tant que maréchal et avoir ici des chevaux au débouillage ou à l'entraînement, ou en pension. De façon à me soulager à ce niveau-là. Mais toujours rester dans le cheval, c'est clair. Le but, c'est de ne pas m'user complètement en maréchalerie pour pouvoir continuer là-dedans. » (Gil, 34 ans)*

L'enjeu est de taille et le choix de la reconversion est difficile à faire en raison de l'attachement des maréchaux à leur métier qui est étroitement lié à leur façon de vivre, comme pour Yann qui a l'habitude de ne pas travailler le mercredi.

« Trouver un métier où je puisse raisonnablement gagner ma croûte et ayant tant de temps libre, autant de liberté, ça se fait pas du jour au lendemain. Ça fait vingt ans bientôt que je suis à mon compte, j'ai travaillé ça aussi quoi. Une clientèle ça ne se fait pas comme ça, avec une baguette magique. Demain, si je me relance dans un autre truc, [je] repars à zéro

¹²⁵ Le récent rattachement des maréchaux au seul RSI (voir deuxième partie, chapitre 2.3.) a probablement modifié cette situation.

quoi. » (Yann, 41 ans)

Dans le cas de Luc, la reconversion était envisagée depuis un certain temps lorsqu'une occasion s'est présentée à lui. Une connaissance lui a proposé un emploi salarié dans une entreprise de recyclage de matériaux de construction. La clientèle huppée qu'il a fréquentée a été une ressource pour se réorienter professionnellement, et déclarer ouvertement ses intentions a fini par porter ses fruits.

« La décision, elle couvait depuis un moment, j'en parlais hein. Je ne m'en étais caché à personne, les gens savaient. Elle couvait depuis un moment et puis attention, après aussi c'est le... comment ça, c'est l'occasion qui fait le truc aussi. Là j'ai un mec qui vient me chercher et qui me dit : "Voilà, j'ai une place à te proposer sur Saint-Malo avec un statut de cadre et tout ça." » (Luc, 40 ans.)

Considérée comme inéluctable, la reconversion est l'aboutissement d'un processus où le maréchal compense progressivement le déclin de sa force physique par son expérience technique et par le développement d'un capital social et économique, c'est-à-dire de ressources liées à son inscription dans un réseau de relations avec la clientèle et les confrères. La reconversion est le stade final de la sélection par la santé mais elle est conditionnée par les choix qui s'offrent au reconverti potentiel (Sirven et Sermet, 2009). Nombre d'entre eux la diffèrent pour cette raison, au risque que leur corps fatigué leur fasse défaut avant qu'ils aient pu préparer la suite de leur parcours professionnel. Un témoignage recueilli auprès d'un vétérinaire donne un aperçu de ce qu'est une fin de carrière chaotique. Celui-ci décrit un maréchal qui a cessé son activité suite à des problèmes de dos, puis a repris le travail pendant une courte période avant de l'interrompre à nouveau. Sans accorder d'attention aux problèmes de santé qu'il a pourtant mentionnés, le vétérinaire porte sur cet homme un jugement négatif en le décrivant comme une personne indécise et grincheuse. Un mauvais état de santé peut détériorer le capital social. Cette fin de carrière en pointillés, qui n'est pas un cas isolé, montre aussi que certains maréchaux continuent à pratiquer leur métier jusqu'à la limite de leurs forces.

Les facteurs qui conditionnent la reconversion, stade ultime de l'*HWE*, sont la capacité à changer de mode de vie et la possibilité de trouver un autre emploi. Les atouts spécifiques dont les maréchaux disposent tiennent à leur statut d'artisan rural, au capital social qu'ils se sont constitué et à l'aisance relationnelle qu'ils ont cultivée avec leurs clients. Comme à tout moment de la carrière, un problème de santé peut mettre subitement fin à leur activité mais, chez les maréchaux en fin de parcours, il sera plus probablement lié à l'usure du corps qu'à un accident. Comme en rendent

compte les données chiffrées, la sélection par la santé est prégnante dans ce métier. Elle commence dès la formation et se poursuit à chaque étape de la carrière. Chacun sait au départ que l'usure est inéluctable pour ceux qui acceptent de travailler à l'anglaise. L'analyse de la carrière des maréchaux permet de repérer certains aspects sociaux du *HWE*, sans que cette liste soit exhaustive. La pénibilité est présente dès la première année de formation. Celle-ci est marquée par l'acquisition d'une culture de métier qui associe travail et douleur. Ceux qui n'adhèrent pas à cet *ethos* quittent rapidement la filière. Dans les premières années de travail à leur compte, les maréchaux sont plus exposés aux accidents de travail à cause de leur inexpérience et de la délégation des tâches pénibles vers les entrants. Dans la seconde phase de la carrière, l'usure physique se fait peu à peu sentir. Elle est plus ou moins rapide selon que le maréchal arrive à améliorer ses conditions de travail en accédant aux bons clients. La qualité de la formation et la première expérience de travail salariée déterminent l'adoption ou non de procédés techniques qui réduisent la pénibilité. Le mode de vie, notamment le type de sport pratiqué, a aussi un effet sur la rapidité avec laquelle l'usure se manifeste. Sauf si un accident l'interrompt subitement, la fin de la carrière est liée aux opportunités de reconversion qui se présentent au maréchal. Il dispose de certains atouts liés à sa proximité avec le monde agricole, au capital social qu'il s'est constitué et à l'aisance relationnelle qu'il a cultivée avec sa clientèle.

L'*HWE* est atténué par certains phénomènes. L'importance des réseaux de sociabilité chez les artisans est avérée en ce qui concerne la rentabilité de leur entreprise (Comet, 2007 ; Roy, 1995). Mais leur rôle n'est pas seulement économique, ils assurent aussi à leurs membres une protection mutuelle. Après la mise à l'épreuve que représentent les premières années de travail, le maréchal entre dans un collectif informel mais efficace dont l'organisation temporelle les conséquences d'un arrêt de travail. S'il survient, des confrères prendront en charge les travaux urgents pour garder l'entreprise à flot. Cela exige que la confiance et la probité règnent pour éviter la captation des bons clients. Et comme la réciprocité est de mise, il faut être sûr qu'on a tissé des liens de solidarité avec des personnes qui sont fiables, qui ne solliciteront de l'aide qu'après avoir atteint la limite de ce que leur corps peut supporter, des gens qui ne « *s'écoulent pas trop* », pour reprendre une expression fréquemment entendue. Le jugement porté sur autrui mêle les qualités morales et les capacités physiques. Comme le précise Nicolas Dodier (1986 : 620), « *la construction sociale de la réalité corporelle des personnes au cours des relations quotidiennes de travail est inséparable d'une construction de leurs caractéristiques morales* ». Ainsi, pour intégrer les risques du métier, la culture professionnelle crée une solidarité entre les plus forts.

A la lumière de ce qui vient d'être présenté, on peut conclure qu'un effet travailleur sain se

manifeste avec force dans la maréchalerie. Plusieurs éléments ont facilité cette démonstration. Des données chiffrées sont disponibles pour ce métier, ce qui facilite la démonstration car l'approche qualitative peut s'appuyer dessus.

Les résultats observés pour le métier de maréchal-ferrant ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des artisans, mais peuvent être étendus aux métiers où les contraintes posturales et les gestes répétitifs sont permanents. J'ai rencontré des situations similaires à celle des maréchaux dans les métiers de la coiffure. Ainsi, le discours de cette coiffeuse rend compte d'une connaissance pratique de la sélection par la santé dans son métier en portant un jugement sur une apprentie qui montre des signes de faiblesse.

« Ce n'est pas physiquement dur mais il faut avoir une bonne condition physique parce qu'on ne tiendrait pas. Je vois la petite apprentie que j'ai eue avant. Au bout de trois mois elle était déjà très fatiguée, [elle avait] très mal partout. On laisse tomber, faut changer. Parce qu'à 16 ans, c'est pas la peine, elle n'ira pas jusqu'à 60. » (Agnès, 47 ans, une salariée et une apprentie)

Lorsque j'ai fait part des résultats concernant la maréchalerie à des artisans du bâtiment, plusieurs d'entre eux les ont commentés en disant que la situation était similaire dans la maçonnerie. Leur réaction invite à investiguer sur le rôle joué par l'*HWE* dans le secteur du bâtiment.

L'intérêt des résultats concernant ce groupe professionnel réside aussi dans le fait d'avoir mis à jour de manière évidente certains mécanismes. L'entrée dans le métier, son exercice et la reconversion sont trois stades de la carrière qui correspondent à la constitution du capital corporel, à sa dépense et à la suite d'une carrière qui s'appuie sur de nouveaux types de capitaux qui ont été constitués.

Je vais maintenant explorer les variations que ces trois stades présentent dans d'autres configurations en faisant varier la catégorie de l'échantillon (homme de métier ou créateur) et la situation d'emploi (employeur ou solo). L'approche restera chronologique pour rendre compte des processus de construction, de dépense et de conversion qui ont cours au fil du parcours professionnel.

Chapitre 9. L'apprentissage du métier et le début de carrière

1. La constitution du capital corporel

Théorie générale de l'incorporation

La première étape du parcours des artisans est celle de l'apprentissage au sens large, c'est-à-dire la période durant laquelle sont acquises les techniques du corps¹²⁶. Cet apprentissage mêle indissolublement les trois dimensions sociale, psychologique et biologique qui constituent « l'homme total » (Mauss, 1950)¹²⁷. La constitution du capital corporel, c'est-à-dire les transformations biologiques et psychologiques permettant l'adhésion à un groupe social où le travail repose sur l'engagement physique, engage bel et bien ces trois dimensions.

Je dispose de données parcellaires sur cette étape du parcours professionnel des enquêtés. Elle est décrite à partir du récit qu'ils en font en commentant leur passé, ce qui constitue un biais dans la mesure où le recours aux souvenirs décrit souvent une situation antérieure en la comparant à la situation actuelle. D'autres données basées sur l'observation participante et sur ma propre expérience du travail artisanal viennent étayer l'argumentation.

Adopter des positions de travail ou apprendre des gestes de métier nécessite une adaptation du corps dont le développement est orienté par le travail qui lui est demandé. C'est la part biologique du capital corporel. Elle est d'autant plus importante que le travail repose sur l'engagement physique, comme c'est le cas pour les artisans enquêtés. Des modifications physiologiques accompagnent le processus d'apprentissage. Le corps subit un processus d'adaptation, il est modelé par la répétition du geste et il finit par se conformer - au sens de « prendre la forme » - à ce qui lui est demandé. Ainsi, dans son ouvrage consacré à la santé des maréchaux-ferrants, le docteur Louria identifie une configuration musculaire spécifique à leur métier (Louria, 2011). Pour arriver à maintenir la position de travail et résister aux mouvements de l'animal tout en gardant la dextérité indispensable à un travail de précision effectué par les mains, le maréchal développe « *un statut musculaire particulier* », avec des muscles du dos puissants et raides, et une musculature des cuisses forte et

126

C'est-à-dire « *les façons dont les hommes, société par société, d'une façon traditionnelle, savent se servir de leur corps* » (Mauss, 1950 : 365).

¹²⁷ « *Et je conclus que l'on ne pouvait avoir une vue claire de tous ces faits, de la course, de la nage, etc., si on ne faisait pas intervenir une triple considération au lieu d'une unique considération, qu'elle soit mécanique et physique, comme une théorie anatomique et physiologique de la marche, ou qu'elle soit au contraire psychologique ou sociologique. C'est le triple point de vue, celui de « l'homme total » qui est nécessaire.* » (Mauss, 1950 : 369).

souple. « *Aguerri par un apprentissage aux exigences physiques incontestées, le maréchal semble avoir l'obligation de développer une harmonie musculaire afin d'assurer une répartition optimale des charges qu'il supporte.* » (Louria, 2010 : 29).

Une autre discipline scientifique, l'ostéoarchéologie, atteste de l'influence des pratiques d'un individu sur sa physiologie. Elle base ses observations sur le fait « *que les squelettes enregistrent l'histoire de la vie de leurs propriétaires de différentes manières et que nous devrions extraire ces histoires de vie de leurs os au lieu de faire des listes de mesures qui restent souvent sans interprétations.* » (traduction de l'auteur)¹²⁸. J'ai mentionné l'une des applications de cette discipline à la connaissance des pratiques culturelles d'une société, en l'espèce la tolérance à la gaucherie dans une société de droitiers¹²⁹.

Quant aux aspects psychologiques de la constitution du capital corporel, ils reposent sur le fait que l'exposition du corps éveille des dispositions mentales. En étudiant les mécanismes d'inculcation de la vocation chez les séminaristes, Charles Suaud a montré comment celle-ci passe par une pédagogie du corps qui fait naître le sentiment d'avoir la vocation sacerdotale (Suaud, 1978). Les dispositions intellectuelles et morales sont suscitées par l'apprentissage des rites (gestes et paroles), leur répétition et leur parfaite exécution renforçant l'état de dévotion. Le corps acquiert de nouveaux schèmes moteurs qui servent de support à l'intériorisation d'un *habitus liturgique*. Cette exposition du corps dépasse le cadre strict des pratiques rituelles, elle recouvre de nombreux aspects de la vie quotidienne (vêtue, toilette) qui inculquent une maîtrise du corps spécifiquement cléricale. Ultérieurement, l'auteur a étendu son champ d'investigation aux prêtres-ouvriers, qui ont partagé les conditions de travail des ouvriers en usine (Suaud, 2004). Il constate que la pratique d'un travail manuel provoque un déchirement intérieur causé par les exigences contradictoires de deux socialisations successives, l'une exigeant la mise à l'écart du corps et l'autre son engagement. Elle constitue « *une contre-inculcation corporelle, opposée à celle souvent reçue au séminaire* » (*idem* : 199).

L'acquisition d'un habitus conforme aux attentes du groupe constitue l'aspect psychologique de l'apprentissage et c'est par le corps qu'il est transmis. L'ordre social est appris « par corps » (Bourdieu, 1997). Il s'impose donc aux individus en modelant à la fois leur corps et leur esprit.

La transformation du corps qui s'opère par le travail ne se fait pas sans mal, elle est douloureuse. Durant cette phase d'apprentissage, la pénibilité du travail est considérée positivement dans la mesure où elle est associée à un progrès dans la maîtrise des techniques et à un renforcement du

¹²⁸ « (...) *that skeletons record the life history of their [owners] in various ways and that we should be extracting these life histories from their bones instead of making lists of often uninterpreted measurements* » (Knusel, 2010).

¹²⁹ Dans le chapitre « Problématique. Constitution du capital corporel »

corps. La pénibilité *du* travail n'implique pas de pénibilité *au* travail (Teiger, 1989). Pendant cette période, il est admis que la douleur fait partie du processus d'apprentissage (« *c'est le métier qui rentre* »). La socialisation passe entre autres par le corps, et les futurs artisans acceptent volontiers que leur travail le transforme.

Lorsque j'ai enquêté sur la pratique contemporaine du métier de forgeron, j'ai observé que les jeunes forgerons doivent apprendre à supporter les petites brûlures sans s'interrompre de forger. Lors du forgeage, de petites écailles de métal oxydé¹³⁰ se détachent du fer rouge et atterrissent sur les mains. Les jeunes forgerons apprennent progressivement à dominer le réflexe de retirer la main. La douleur ne disparaît pas, mais le corps apprend qu'elle est brève et sans conséquence grave. Cette capacité à se brûler sans interrompre le travail donne un sens à une phrase qu'on entend souvent : « *un forgeron qui ne se brûle pas, c'est pas un forgeron* ». Les traces visibles laissées par le travail sur les mains sont autant de signes d'appartenance au milieu professionnel.

La résistance de la main à la chaleur est un autre de ces signes. Pour en faire la démonstration tout en mettant à l'épreuve la résistance d'autrui, de jeunes forgerons s'amuse quelquefois à passer à leur voisin un lingot de fer chaud. Ils prennent dans leur main le lingot chauffé à la limite de ce qu'ils peuvent supporter, puis demandent à leur victime de le tenir un instant et le déposent dans sa main. En général, la surprise est telle que la personne sursaute et laisse tomber le lingot, mais il peut arriver qu'elle résiste et la passe à son tour à quelqu'un d'autre. Outre la résistance à la chaleur qui augmente avec la pratique, ce jeu teste aussi la résistance à la douleur qui est interprétée comme un signe de virilité. Il y a également un aspect technique qui entre en jeu dans la manière de tenir le lingot (en le déplaçant dans la main et en exerçant dessus le minimum de pression) qui s'apprend au fil du temps. Ce jeu crée collectivement un sentiment d'appartenance à un groupe qui se distingue des autres par ses capacités à réaliser des « prouesses » inaccessibles au commun des mortels, grâce à la maîtrise d'un corps façonné par le travail.

La volonté de prouver aux autres et à soi-même qu'on se situe à l'intérieur du groupe peut prendre d'autres formes. Beaucoup de jeunes forgerons travaillent sans mesurer leurs efforts. Leur pratique est un défoulement, un déchaînement qui va à l'encontre de l'économie d'énergie qui prévaut chez les plus âgés. On les voit fréquemment battre un fer qui est trop bas en température pour être forgé ou manier des marteaux d'un poids démesuré. Ils font ainsi la démonstration de leur force physique et de leur virilité (même si on compte parmi eux des femmes). Cette attitude ostentatoire est une manière de montrer qu'on a fait ses preuves, même si elle est en définitive un signe d'inexpérience.

Durant ce premier stade, une certaine intrépidité liée au jeune âge est associée à la conscience de

¹³⁰ Ces petites écailles sont appelées des battitures.

disposer d'une force physique qui est optimale.

« T'es fort et jeune, rien ne te fait peur. Puis t'es costaud, tu te sens costaud et tu l'es. »
(Patrick, 45 ans, réparateur en engins de BTP, homme de métier)

« Quand on est jeune, c'est là qu'on fait le con. On se sent capable de tout, on veut tout soulever soi-même, on veut tout faire. C'est une belle connerie parce qu'il y a plein d'engins pour nous aider, et puis enfin de compte on paye ça plus tard. Moi à cinquante ans, ben j'avais trois vertèbres d'écrasées, j'avais ... tout ça à force de faire le con quoi. Là on gagne à tous les coups hein ! » (Serge, 58 ans, sculpteur, artisan créateur)

Lorsque j'étais moi-même un jeune forgeron, les courbatures que je ressentais après une journée de travail étaient un motif de satisfaction. Elles me montraient que je m'étais adonné à mon travail avec toutes les forces dont je disposais, sans aucune réserve. Avoir fait de mon mieux et de toutes mes forces comptait plus que de savoir si ce que j'avais fabriqué en valait la peine. Si mes mains étaient gonflées et mes bras endoloris, c'était là le signe que j'avais endurci mon corps, et qu'il devenait ainsi plus fort de jour en jour.

Dans sa thèse sur l'enseignement en lycée professionnel, Pascal Guibert montre que l'apprentissage de la culture somatique propre à chaque métier a plusieurs facettes (Guibert, 1992). Il consiste à accepter que le corps soit meurtri par le travail et, en inversant ces stigmates, à en faire une marque d'appartenance à un groupe professionnel. Il s'agit aussi d'apprendre à côtoyer le danger, à poser des limites à l'engagement du corps afin de préserver son intégrité pour ne pas compromettre ses capacités productives. Il s'agit de trouver *« un équilibre entre une prise de risque suffisante pour que le corps soit productif (sinon c'est la mise à l'écart du groupe) et une économie du corps qui permette durablement son utilisation. »* (idem : 271).

Une fois cette configuration physique et psychologique bien établie, elle donne une plus grande efficacité à l'individu pour effectuer le travail dans lequel il s'est spécialisé.

« Quand on a une meule (machine électroportative) de deux kilo-cinq dans la main toute la journée, je pense que ... au début on est obligé de la lâcher toutes les 10 minutes parce qu'on a mal au bras mais, au bout de 10 ans, on ne la lâche plus, la machine. » (Franck, métallier, 33 ans, deux salariés)

L'incorporation chez les hommes de métier

L'acceptation de la pénibilité du travail par certains ne doit pas faire oublier que beaucoup de jeunes refusent de s'y soumettre et changent d'activité à la recherche d'un métier moins physique. Si on prend le cas du BTP, on voit que ce secteur peine à retenir les jeunes qui y travaillent (Chassaing, 2013). Néanmoins, une étude sur les jeunes salariés de 16 à 21 ans du BTP permet de mettre en rapport la perception de la pénibilité et la satisfaction au travail (Fondation BTP+, 2010)¹³¹. Alors que 61,7% d'entre eux se sentent fatigués le soir et que 35,2% souffrent du dos souvent ou très souvent, ils déclarent pourtant que leur état de santé est bon ou très bon à 88,4%. Ils justifient leur image positive du BTP en invoquant en premier lieu l'appartenance à un métier (39,5%) et le courage nécessaire pour l'exercer (24,3%). La pénibilité du travail n'est pas perçue comme une dégradation de la condition physique. Elle est acceptée au nom de valeurs qui permettent de la transcender. Pourtant, si l'incorporation du métier permet une pratique plus efficace, elle est aussi une déformation qui mènera à terme à une usure précoce des organes les plus sollicités.

La résistance à la douleur est valorisée dans ce processus de construction du corps qui est aussi celui d'une identité professionnelle où les capacités physiques de résistance et d'endurance deviennent des qualités morales. Un certain mépris du corps, ou tout au moins des sensations morbides qu'il manifeste, est une disposition durablement acquise lors de l'apprentissage d'un métier manuel dans les milieux populaires.

L'incorporation chez les créateurs

Le passage par le type de socialisation qui vient d'être décrite, et qu'on pourrait qualifier de socialisation ouvrière, ne concerne pas tous les artisans enquêtés. Le parcours des hommes de métier est peu ou prou conforme à ce qui a été dit mais la majorité des artisans créateurs n'ont pas suivi cette filière. Ils n'ont été précocement habitués ni à considérer la résistance à la douleur comme une qualité morale, ni à faire de leur corps le premier outil du métier. Leur rapport au travail et à ses aspects manuels est différent de celui des hommes de métier.

Dans ce groupe, l'apprentissage d'un métier artisanal n'est pas réalisé en formation initiale. Il intervient plus tardivement, après des études supérieures ou à la suite d'autres expériences professionnelles dans le salariat (Jourdain, 2014). La formation au métier n'est pas forcément validée par un diplôme. Elle peut être réalisée sous forme de stage auprès de professionnels ou lors

¹³¹ Étude par questionnaires (n=1620) et entretiens qualitatifs portant sur les apprentis, ouvriers et agents de maîtrise.

d'une formation professionnelle pour adultes¹³². Elle peut aussi s'établir sur un mode électif, dans une relation personnelle et privilégiée avec un ancien du métier qui peut se poursuivre durant de nombreuses années (Bajard et Perrenoud, 2013 ; Crasset, 2010).

Par exemple, depuis les années 1990, la formation des jeunes forgerons créateurs passe souvent par le biais d'associations où des néo-artisans issus de la vague des années 1970 dispensent leur savoir à la génération suivante. Arrivés en fin de carrière, ils sont impliqués dans des réseaux où ils font figure de « maîtres ». Après avoir collecté des savoirs menacés de disparition, ils souhaitent transmettre à leur tour le métier en insistant sur le caractère traditionnel des techniques. Ils privilégient le travail réalisé à l'aide d'outils manuels plutôt qu'électriques. La sacralisation du travail « fait à la main » peut aboutir dans certains cas à davantage d'exposition à la pénibilité. J'ai pu le constater dans un atelier où le maître des lieux exige de ses apprentis qu'ils utilisent un soufflet actionné à la main. Or, l'usage d'une soufflerie électrique permet de reposer l'épaule pendant que le fer chauffe alors que le soufflet manuel la garde en action.

De par la multiplicité des voies empruntées par les futurs artisans créateurs, la qualité de leur apprentissage est très variable du point de vue technique. Perrenoud (2008) cite le cas d'artisans créateurs qui ont suivi la filière du compagnonnage, techniquement et symboliquement au sommet de la hiérarchie artisanale, mais on rencontre aussi des personnes entièrement autodidactes.

La majorité des enquêtés exercent un artisanat de production, c'est-à-dire qu'ils fabriquent des objets¹³³. Dans cette population, l'intérêt pour le travail manuel valorise souvent – de manière assez paradoxale – ses aspects les plus intellectuels. On trouve un exemple de cette approche intellectualisante du travail manuel dans *L'éloge du carburateur*, récit autobiographique de la reconversion d'un consultant en entreprise au métier de réparateur de motos (Crawford, 2010). Dans cet ouvrage, le premier chapitre est un « *plaidoyer pour les arts mécaniques* » qui célèbre « *les bénéfices psychiques du travail manuel* » et ses « *exigences cognitives* ». Mais si le travail manuel est au centre des préoccupations de l'auteur, le corps physique du travailleur en est absent.

« *J'ai toujours éprouvé un sentiment de créativité et de compétence beaucoup plus aigu dans l'exercice d'une tâche manuelle que dans bien des emplois officiellement définis comme « travail intellectuel ».* Plus étonnant encore, j'ai souvent eu la sensation que le travail manuel était plus captivant d'un point de vue intellectuel. » (Crawford, 2010 : 11).

¹³² Par exemple auprès de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

¹³³ C'est un choix délibéré d'avoir enquêté sur cette catégorie d'artisans, comme expliqué au chapitre 2.4. échantillon d'enquête. Leur rapport à la matière se retrouve dans les autres secteurs d'activité où existent les artisans créateurs, comme dans l'alimentation où ils proposent des produits locaux ou biologiques qui ont pour caractère une certaine authenticité. Celle-ci se caractérise par la singularité **du produit, fabriqué à la main plutôt qu'à la machine, et par un rapport direct avec le producteur**. Celui-ci est à la fois un créateur et un interlocuteur qui tient un discours sur son activité en lui prêtant des qualités qui la situent en dehors d'un simple rapport marchand.

Le travail manuel, au sens de travail fait à la main par opposition à celui fait en recourant à une machine, est valorisé du fait qu'il crée un rapport intime entre l'homme et son œuvre. Le travail d'une matière est pensé comme un mode de connaissance de soi-même, une manière d'introspection puisque l'objet fabriqué est à l'image de son fabricant. Ainsi, progresser dans son travail, c'est travailler à sa propre amélioration. C'est un principe que l'on retrouve dans des approches spéculatives et philosophiques du travail manuel où l'apprenti est identifié à une pierre brute qu'il lui faut tailler. La figure du compagnon bâtisseur de cathédrale incarne ce modèle de l'artisan sage et philosophe. Le lien intime entre l'œuvre et l'artisan passe par le contact entre la main et la matière. Ce rapport des artisans créateurs au travail manuel est donc philosophique, mais pas uniquement. Cette approche se double d'un rapport technique à la matière, c'est-à-dire que, de leur point de vue, l'emploi de procédés techniques ne doit pas instaurer de coupure entre l'artisan et son œuvre.

La pénibilité chez les créateurs

De cette approche du travail manuel résulte une manière d'appréhender la pénibilité qui diffère de celle des hommes de métier. Chez les artisans créateurs, la résistance à la pénibilité est considérée comme un mal nécessaire, un prix à payer pour garder sa liberté ou pour réaliser de la « belle ouvrage ». Elle n'est pas valorisée comme un gage d'appartenance au métier ou à un collectif de travail, comme c'est le cas chez les hommes de métier.

Dans cet extrait d'entretien, David, artisan créateur, explique comment il appréhende le travail répétitif et inconfortable qui consiste à réaliser un pont de bateau en teck¹³⁴.

« Prenons cet exemple-là, sur un 12 mètres, c'était un bateau avec un pont assez important. (...) Je crois que j'avais 20 m² [de pont] à faire. Tu remets ça à l'échelle d'un menuisier qui pose un parquet, c'est fait en une demi-journée. (...) Et bien moi, ça m'a pris un mois et demi de faire 20 m² de pont que j'ai vendu 18 000 euros (...) c'est te dire que la charpente navale n'est pas un sport de pauvre. En fait, tu passes plusieurs jours à décaper l'ancien pont, à arracher, à faire ce que tu peux en essayant de sauver ce qu'il y a en-dessous, préparer ta surface, et après tu prends ton bois, tu prépares chaque pièce, tu la colles, c'est très fastidieux. Donc le faire n'est pas très plaisant. Comme je te l'avais dit une fois, c'est une succession de trucs chiant à faire : décaper un pont ancien c'est chiant, nettoyer c'est chiant, poncer c'est chiant, être à genoux pendant trois semaines pour coller des lattes toutes pareilles, c'est chiant. Sauf que chaque soir, quand tu regardes ce que tu as fait, c'est

¹³⁴ S'il est réalisé dans un environnement agréable, on notera que la répétition d'un geste peut offrir certaines satisfactions (Schwindt, 2005). La situation décrite ici associe la répétition à l'inconfort.

beau. Voilà. Et que quand c'est fini, c'est vrai que c'est classe. Donc finalement, la satisfaction elle est vraiment dans l'aspect fini des choses, mais (...) c'est une accumulation de trucs pénibles et, en ça, tu dois poser ton cerveau. Des fois le matin, quand tu démarres, tu sais très bien ce qui t'attend de la journée, ça va être une journée entière de collage, tu vas t'en foutre plein les pattes et le soir tu auras fait deux mètres carrés. C'est pas très plaisant. Mais tu sais que tu es en train de faire quelque chose de beau donc tu dois à chaque moment être pointilleux au millimètre près, tu dois jamais lâcher le perfectionnisme que ça demande, c'est ça qui te tient, c'est ça qui est intéressant. » (David, charpentier de marine, artisan créateur, sans salarié)

Comme David le souligne d'emblée, ce chantier est bien rémunérateur et cet aspect justifie en partie de l'avoir accepté. Il est alors confronté à une tâche qui est à la fois très qualifiée (il faut être *pointilleux*, travailler *au millimètre près*, ne pas *lâcher le perfectionnisme*) et en même temps pénible, répétitive et sans intérêt (*une succession de trucs chiants à faire*). Face à cette situation (objectivement comparable à celle des carreleurs du bâtiment d'un point de vue technique), des considérations esthétiques et le fait de réaliser un travail d'exception permettent de dépasser les difficultés, de justifier la pénibilité du travail par un résultat qui vaut la peine qu'on s'est donnée. Les propriétés sociales de la clientèle (*la charpente navale n'est pas un sport de pauvre*) et la qualité du résultat attendu justifient de faire passer le confort de travail au second plan.

Un engagement physique important impliquant des conséquences néfastes pour la santé peut se dérouler sur le mode d'une consommation justifiée au nom de la vocation artistique. C'est la manière dont Jules, (tailleur de pierre présenté dans l'encadré 6)¹³⁵, justifie son choix de la sculpture : « *Si je me détruisais, c'était vraiment sur la sculpture et pas sur autre chose.* »

Chez certains artisans créateurs, la pénibilité ressentie durant l'apprentissage et les expériences de travail préalables à l'indépendance est considérée comme provisoire, c'est un passage obligé pour débiter. Par exemple, lorsque l'apprentissage se déroule auprès d'un ancien du métier, il faut montrer une détermination suffisante pour justifier l'investissement en temps accordé par le maître. Prendre en charge des tâches pénibles est aussi une manière de se rendre immédiatement productif. L'apprenti étant redevable au maître de ce qu'il apprend, son engagement physique est la contrepartie de cet apprentissage en même temps que la démonstration de sa motivation.

Même si les artisans créateurs sont disposés à assumer des tâches pénibles pendant leur apprentissage, ils ne considèrent pas leur corps comme un outil dont l'usure serait une fatalité.

¹³⁵ Deuxième partie, chapitre 2.3.

Les règles qui régissent la culture somatique diffèrent dans les deux groupes. « *L'intérêt et l'attention que les individus portent à leur corps, c'est-à-dire, d'une part à leur apparence physique, plaisante ou déplaisante, d'autre part, à leurs sensations physiques, de plaisir ou de déplaisir, croît à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie sociale.* » (Boltanski, 1971 : 217).

Hommes de métier et artisans créateurs se différencient dans leur rapport au travail et au corps par le fait que « s'écouter » est censuré chez les hommes de métier alors que chez les créateurs, c'est une qualité qui est valorisée, y compris dans le travail (voir encadré 12). Les créateurs sont aussi intégrés moins précocement à un collectif de travail qui leur impose de telles normes en la matière.

Encadré 12 : Qu'est-ce qu'un beau travail ? L'esthétique des hommes de métier et des artisans créateurs

La sensibilité esthétique et la notion du travail bien fait varient beaucoup dans les deux groupes étudiés. Ces différences sont révélatrices de leur rapport au travail manuel et, en dernière analyse, à leur propre corps. A l'inverse des créateurs qui tiennent un discours très construit sur leur démarche esthétique, les hommes de métier sont peu disert à ce sujet. Ils délivrent toutefois des informations à ce sujet lorsqu'ils expriment leur satisfaction ou leur réprobation en commentant leur travail ou celui d'autrui.

Le récit d'un chantier de construction est éclairant à ce propos¹³⁶. Les futurs habitants de la maison, un couple d'enseignants, ont fait établir les plans d'une maison originale et peu conformiste par leur architecte¹³⁷. Une rencontre a lieu avec l'artisan chargé de réaliser l'enduit de la façade. A cette occasion, ils lui expliquent ce qu'ils souhaitent, à savoir un enduit de type traditionnel, fait à la main, « *avec des creux et des bosses, où on voit les traces d'outils et du passage de la main, avec des effets de matière. Enfin pas trop non plus, on voulait que ça reste naturel* ». Ils souhaitent que l'enduit ne soit pas tiré (lissé) à la règle mais plutôt réalisé à la taloche (outil de plus petite dimension qui devrait laisser des traces). L'artisan se plie à leurs desiderata et propose même de ne pas poser de baguettes en plastique sur les arêtes des murs, comme il a l'habitude de le faire, afin d'accentuer le caractère « traditionnel » de son travail. Mais lorsque l'équipe démarre le chantier, les propriétaires interrompent le travail car le mur est trop lisse. « *Le type travaillait tellement bien que même sans règle c'était tout droit* ». Ils insistent alors pour qu'il y ait davantage de creux et de bosses. L'équipe

¹³⁶ Le récit m'en a été fait par le client de l'enduseur.

¹³⁷ Un premier plan de la maison a dû être révisé car il comprenait des éléments en zinc qui ne correspondaient pas aux normes d'urbanisme et qui ont été remplacés par de l'ardoise, matériau plus conventionnel dans ce village breton.

se remet au travail et finit par produire un résultat plus irrégulier, mais encore en-dessous de ce qui est attendu. A la fin du chantier, l'enduseur commente son travail en disant : « *Vous allez être content, je ne pouvais pas faire pire* ». De son point de vue, il s'est plié à la demande d'un client farfelu qui a insisté pour qu'il réalise un mauvais travail. L'artisan maîtrisait assez bien sa technique pour « *faire pire* », mais son éthique, et probablement le fait de savoir que son travail serait vu et commenté, l'empêchaient de le faire. Le client reste étonné que tant de bonne volonté mène à un résultat si éloigné de ce qu'il attendait.

Ce client aurait probablement été plus satisfait par un artisan créateur que par cet homme de métier. Un créateur aurait présenté une certaine homologie culturelle avec lui et aurait mieux compris ce qu'il souhaitait. Il aurait probablement produit un discours sur les vertus des enduits à la chaux, leur caractère écologique, et les « *effets de matière* » qu'ils permettent. En somme, on peut aussi classer les artisans selon le type de clientèle avec laquelle ils s'accordent.

Ce que révèle cette situation, ce sont deux manières de considérer le travail. Les hommes de métier souhaitent que leur travail soit « propre, net et sans bavure ». Ils aiment la régularité des surfaces, la planéité. Ne rien laisser au hasard, ne pas laisser le matériau « faire ce qu'il veut », c'est de cette manière qu'on montre sa maîtrise du métier. L'usage de machines est privilégié car il accentue cette régularité. Travailler, c'est imposer sa volonté à un matériau. Une fois celui-ci maîtrisé, sa rectitude fait oublier qu'il a été façonné. Le travail est un acte orthopédique qui dompte un matériau qui est par nature chaotique.

A l'inverse, l'esthétique des créateurs est basée sur une exploration de la matière, sur la singularité de formes qui apparaissent en cours de travail et qui n'étaient pas forcément attendues. Le matériau est donné à voir pour lui-même. A sa rugosité et son irrégularité sont prêtées la qualité d'être « naturelles », dans une version revisitée du style rustique, à la fois plus écologique et moins nostalgique. Le travail à la main, marque de distinction dans un monde d'objets standardisés, doit rester visible et témoigner de la singularité de l'œuvre, mais sans ostentation (« *pas trop non plus, on voulait que ça reste naturel* »). Le travail consiste à révéler les qualités intrinsèques d'un matériau qu'il faut laisser s'exprimer.

Ces deux approches du matériau indiquent un rapport différent au travail qui repose dans un cas sur la capacité à dominer un matériau, à remplacer le chaos par l'ordre et, dans l'autre cas, à se mettre à guetter ce que la nature du matériau va révéler. Il s'agit dans un cas d'imposer sa volonté au matériau par la contrainte dans un rapport agonistique et, dans l'autre, d'être à l'écoute du matériau et de soi-même.

Néanmoins, il ne faudrait pas conclure hâtivement de ce qui précède que les créateurs pratiquent leur travail sur un mode récréatif et qu'ils seraient rétifs à tout effort physique soutenu. L'engagement physique dans le travail peut être très important pour cette catégorie d'artisans, mais le registre de justification est différent. Les créateurs acceptent la pénibilité en raison du caractère exceptionnel du travail qu'ils réalisent et qui répond à ce qu'ils considèrent comme étant leur vocation, parce qu'ils souhaitent répondre aux attentes de leur mentor, ou encore parce que leur éthique les pousse à travailler avec des outils manuels plutôt qu'électriques. Dans les deux catégories, les futurs artisans sont prêts à faire passer leur confort au second plan pour accéder à l'indépendance. C'est surtout le registre de justification qui diffère et qui est à l'image de leur rapport au travail.

Le rapport au corps des créateurs les protège partiellement des effets délétères du travail. Parmi eux, certains considèrent que le travail peut compromettre un certain équilibre physique et que celui-ci peut être rétabli. Les artisans créateurs admettent volontiers que la pénibilité existe. A l'inverse, chez les hommes de métier, un certain déni des atteintes que le travail produit sur le corps rend possible le passage à l'indépendance. Il en est même une condition comme on va le voir au chapitre suivant.

2. L'accès à l'indépendance

C'est en accédant à l'indépendance qu'un individu rejoint le groupe des artisans, au sens où je l'ai défini. C'est le moment à partir duquel les deux populations de mon échantillon (artisans créateurs et hommes de métier) commencent à partager une condition commune. Eux qui jusque-là avaient peu de points communs, partagent désormais celui d'être non-salariés. Comme on peut s'y attendre, les membres de ces deux catégories ne recherchent pas l'indépendance pour les mêmes raisons, ils n'ont pas le même projet professionnel et ne mobilisent pas les mêmes ressources. L'intérêt de comparer deux échantillons d'artisans qui présentent des propriétés sociales différentes est de pouvoir faire la part des choses entre les caractéristiques qui peuvent être rapportées au statut d'artisan et celles qui peuvent être rapportées à leurs origines sociales.

Pour entamer cette discussion, je vais décrire comment se déroule l'accès à l'indépendance dans ces deux catégories en décrivant deux situations contrastées. D'abord, je m'appuierai sur les travaux de Bernard Zarka pour montrer que, chez les hommes de métier, l'accès à l'indépendance repose sur un processus de reproduction du groupe social. Une certaine conformité des entrants aux normes en vigueur dans le groupe est indispensable pour pouvoir être coopté par les membres qui sont déjà en place. Ensuite, j'analyserai le projet professionnel des artisans créateurs tel qu'ils le décrivent dans les entretiens pour montrer que l'accès à l'indépendance est vécue chez eux comme le choix d'un mode de vie dont le travail ne constitue qu'une des facettes. Dans leur cas, il s'agit moins de répondre aux attentes d'un groupe que de construire un projet de vie à l'écart des turpitudes du monde du travail salarié.

La reproduction du groupe des hommes de métier

Les observations et les entretiens montrent que la reproduction sociale du groupe des artisans du bâtiment résulte d'un phénomène de cooptation, une sélection des « gros bosseurs » parmi les ouvriers de l'artisanat qui sont identifiés comme tels et encouragés à s'établir à leur compte. Parmi les indépendants, il faut néanmoins distinguer ceux qui se contentent de créer leur propre emploi de ceux qui deviennent des petits patrons. On a vu en analysant *SIP 2006* que les contraintes psycho-sociales qui pèsent sur les employeurs sont plus fortes que sur les solos. Les ouvriers de l'artisanat ont connaissance de cette situation. Par exemple, certains déclarent qu'ils ne voudraient pas échanger leur place avec celle de leur employeur car ils ne veulent pas que le travail envahisse toute leur vie, ou qu'ils aimeraient être à leur compte, mais sans employer de salarié.

Ainsi, l'installation comme artisan oblige à faire un double choix : celui de l'indépendance et celui d'employer ou non du personnel. Là encore, il y a un filtre qui sélectionne ceux qui sont les mieux disposés à assumer une plus forte charge de travail.

La reproduction du groupe des hommes de métier selon B. Zarca

Pour commencer, je vais montrer quels sont les mécanismes sociaux qui participent à la reproduction du groupe social des artisans du bâtiment et à quelles normes doivent correspondre les entrants pour y être acceptés.

En 2011, le secteur du bâtiment (salariés et indépendants confondus) occupe à lui seul 46% de la main d'œuvre de l'artisanat, devant les trois autres types d'activités artisanales (services, fabrication et alimentation). Même si les origines sociales des artisans ont évolué ces dernières années, le bâtiment est moins touché que les autres secteurs par ce renouvellement de la population. La situation est restée proche de ce que Bernard Zarca a décrit dans les années 1980. Il serait exagéré de parler de survivance, mais le bâtiment est un peu en décalage avec les évolutions récentes de l'artisanat contemporain. Les résultats présentés ici s'appliquent particulièrement bien aux artisans du bâtiment, même s'ils sont décelables dans d'autres secteurs de l'artisanat. L'artisanat du bâtiment conserve une structure dominée par la figure de « l'homme de métier » (Zarca, 1986 ; Mazaud, 2009). Celui-ci se définit à la fois par des origines populaires et par un parcours typique jalonné de quatre étapes : une socialisation primaire dans un milieu qui prédispose à entrer dans l'artisanat, l'obtention d'un CAP en apprentissage suivi de quelques années de travail salarié avant l'installation à son compte. Pour cette population, l'accès à l'indépendance représente une ascension sociale.

Les rapports hiérarchiques entre salariés et employeurs de l'artisanat du bâtiment ne se comprennent qu'au regard du parcours-type des hommes de métier. L'accès à l'indépendance ne concerne qu'une partie des salariés, mais chacun se reconnaît dans ce modèle qui apparaît comme une possibilité offerte à tous les ouvriers de l'artisanat, même si elle ne se réalise pas toujours. La hiérarchie est calquée sur un modèle générationnel qui évoque celui de la famille.

Si la réflexion de Zarca (1986) est féconde pour comprendre comment le groupe pense son unité malgré les différences entre salariés et indépendants, elle n'explique pas pourquoi tous les ouvriers ne deviennent pas indépendants, ni pourquoi la majorité de ceux-ci travaillent sans employer aucun salarié, s'écartant ainsi du modèle de référence. En effet, 58 % des entreprises du bâtiment inscrites à la Chambre des métiers n'emploient aucun salarié¹³⁸. De plus, la proportion d'individus qui créent

¹³⁸ Voir tableau 6 : *répartition des entreprises artisanales du bâtiment selon le nombre de salariés*, deuxième partie, chapitre 2.3.

une entreprise dans le but d'assurer leur propre emploi, sans avoir l'intention d'embaucher, a augmenté ces dernières années, et cette tendance était déjà perceptible avant l'apparition de l'autoentreprise (Gomel, 2011 ; Kerjosse, 2007). Comme nous allons le voir, l'accès à l'indépendance et à la situation d'employeur sont des modèles qui ne concernent pas tout le monde.

L'indépendance par cooptation

Dans l'artisanat du bâtiment, le lien de subordination qu'implique le salariat n'a pas le caractère d'évidence qu'il présente dans les emplois industriels. Vu la faiblesse du capital économique requis pour s'installer à son compte¹³⁹, l'indépendance semble à portée de main de ceux qui le désirent. L'indépendance et l'accès au statut d'employeur peuvent être envisagés comme le résultat d'un processus de différenciation au sein d'un groupe social relativement homogène, celui des ouvriers du bâtiment.

Si l'on reprend la métaphore familiale et générationnelle de l'organisation artisanale, on peut dire que s'installer à son compte, c'est en quelque sorte accéder à l'âge adulte. Pour les artisans, un individu accompli est un travailleur indépendant. Dès lors, les artisans perçoivent les salariés comme des personnes qui choisissent la sécurité au détriment de la liberté. Cette attitude n'est honorable que si cette période précède l'accès à l'indépendance, faute de quoi son « *esprit d'ouvrier* »¹⁴⁰ désignera le salarié comme un être incapable de s'émanciper d'une position sociale subalterne, acceptant de demeurer dans un état de minorité sous la protection paternaliste de son employeur. Ainsi, « *la perception du salariat n'est ni disqualifiante ni aliénante dans la mesure où le salariat est perçu comme transitoire* » (Cognie et Aballea, 2009 : 4). A contrario, rester ouvrier est associé à un état de puérité¹⁴¹ et de dépendance.

On en trouve l'écho dans les critiques adressées par les artisans aux salariés concernant leur manque d'autonomie et, plus largement, sur une perception négative de la société contemporaine qui ferait la part belle aux « *assistés* » de toutes sortes (voir les extraits d'entretien avec Mathieu qui suivent). Malgré cela, les employeurs sont souvent sincèrement attachés à leurs salariés, ils se sentent un peu responsables d'eux, cherchent à les faire progresser dans le travail, voire à les éduquer. Le statut d'employeur les valorise en tant que pourvoyeur de travail et protecteur de ceux qu'ils appellent

¹³⁹ L'installation à son compte dans le bâtiment nécessite de disposer au minimum d'un véhicule et d'outillage. Ces biens peuvent s'acquérir de seconde main et le gros outillage peut être loué auprès d'entreprises spécialisées.

¹⁴⁰ Pour reprendre l'expression indigène analysée par Julien GROS, « *Esprit d'ouvrier ou esprit d'entrepreneur. Les bûcherons, des ouvriers non salariés* », colloque « Bourdieu et le travail », CNRS-Centre Pouchet, Paris, 13-14 déc. 2012. GROS précise que parmi les qualités attribuées aux indépendants par eux-mêmes figure la capacité à gérer une trésorerie, à entretenir de bons rapports avec la clientèle, à accepter les fluctuations du revenu.

¹⁴¹ Puérité est entendu ici comme ce qui est propre à un enfant, et non pas au sens de futilité.

avec affection « *mes gars* ».

La différenciation entre les futurs indépendants et ceux qui resteront salariés ne s'opère pas au hasard. Les premiers bénéficient souvent du soutien de leur entourage familial. Selon une étude portant sur le travail indépendant (Lafferrère, 1998 : 13-28), l'influence de la famille d'origine est double. D'une part, elle peut intervenir matériellement en avançant des fonds ou en transmettant directement une entreprise. D'autre part, elle transmet des dispositions à l'indépendance en cultivant l'esprit d'entreprise, la connaissance du milieu et le réseau relationnel. L'auteure juge ce deuxième aspect particulièrement déterminant. En effet, l'importance de la culture familiale est telle que 28 % des artisans ont un père ou un beau-père indépendant et que 15% d'entre eux sont les repreneurs d'une entreprise familiale¹⁴². L'exemple de Jérôme, beau-fils du patron de l'entreprise Lagadec (voir encadré 13), témoigne de l'importance de la famille pour s'insérer dans le milieu artisanal. C'est en aidant son beau-père pendant les week-ends et les jours fériés qu'il s'intègre dans le milieu des indépendants.

¹⁴² Données issues de l'enquête Actifs financiers, 1992, Insee. Cité par Lafferrère, 1998 : 15.

Encadré 13 : l'entreprise de carrelage Lagadec : des hommes de métier

L'entreprise de carrelage Lagadec, où j'ai réalisé une semaine d'observation participante, est un bon exemple de la reproduction du groupe des « hommes de métier ». Elle est composée de trois personnes. Henri (61 ans) est l'ancien patron. Il a revendu son entreprise il y a un an à son salarié Jean-Yves (42 ans) avec lequel il travaillait depuis dix ans. Désormais retraité, Henri a pris le statut d'auto-entrepreneur pour continuer à travailler avec Jean-Yves et lui passer la main en douceur, mais il se dit « fatigué » et compte s'arrêter définitivement sous peu. La troisième personne, Didier, est un salarié de 25 ans, qui était présent avant la transmission de l'entreprise et a conservé son statut. Didier estime qu'il travaille suffisamment comme ça et ne souhaite pas faire d'heures supplémentaires. Il est peu probable qu'il s'installe un jour à son compte.

Jean-Yves est parfois aidé par Jérôme, le fiancé de sa fille. Ouvrier charpentier dans une entreprise artisanale, il vient aider son beau-père lorsqu'il est en congé chez son propre employeur. En travaillant pendant ses jours de congé, il se prépare à devenir lui-même indépendant. Il se forge une réputation de « gros bosseur » et s'insère dans le réseau des hommes de métier. Le fait d'être présent sur les chantiers à des moments où les autres salariés n'y sont pas l'identifie déjà comme une personne à qui on peut proposer du travail. Jérôme déclare qu'il rachètera l'entreprise de son patron dans huit ans, quand celui-ci partira en retraite.

Pour Jean-Yves, en tant que nouveau patron, le rythme de travail est très intense. Il travaille de 6h30 à 18h30, y compris les samedis et les jours fériés. Il considère qu'il ne travaille pas le dimanche car « *il y a toute la paperasse à faire* ». Quant au salarié, il commence à 7h30 et finit à 17h30-18h, et ne travaille pas le week-end et les jours fériés. Ce dépassement des 39 heures légales est compensé par de petits arrangements lorsque le salarié a besoin de s'absenter quelques heures. La journée commence à 7h15 par un café dans la cuisine du patron, alors que celui-ci est déjà de retour d'un chantier qu'il est allé approvisionner en matériaux. L'ambiance est familiale, les carreleurs embrassent la femme et les enfants de Jean-Yves pour les saluer. A 7h30, on charge les outils dans le camion.

Le parcours de Jean-Yves est typique des hommes de métiers traditionnels. Issu d'une famille ouvrière, il a obtenu un CAP en apprentissage, puis est devenu lui-même ouvrier avant de s'installer

à son compte. Sa récente indépendance est synonyme d'ascension sociale. Mais cette promotion ne change pas son environnement de travail. Il fréquente toujours les mêmes collègues, les mêmes chantiers et les mêmes clients. Comme tous les petits employeurs de l'artisanat, Jean-Yves doit désormais assurer la gestion de l'entreprise en plus du travail de chantier qu'il continue à faire.

L'insertion de certains ouvriers dans le monde du travail indépendant est aussi soutenue et encouragée par leur employeur. Lorsqu'il repère un « bon ouvrier », c'est-à-dire quelqu'un dont l'attitude au travail ressemble à celle d'un travailleur indépendant, l'employeur l'encourage à faire des heures supplémentaires ou à réaliser de petits chantiers pour son propre compte. Ce qui s'apparente au départ à du travail en perruque¹⁴³ prend de l'ampleur au fur et à mesure qu'une clientèle se constitue par le bouche-à-oreille. Les premiers chantiers sont souvent de petites interventions que les professionnels établis dédaignent de pratiquer. Il s'agit par exemple de remplacer un unique carrelage cassé ou de changer le joint d'un robinet qui fuit. Si la naissance officielle d'une entreprise correspond à la déclaration d'activité à la Chambre des métiers, on observe que le démarrage est en réalité très progressif et s'étale sur une longue période pendant laquelle le futur artisan prend le rythme et les habitudes des indépendants. L'installation officielle est souvent précédée d'une période de travail au noir pour lancer l'entreprise, autrement dit « *pour amorcer la pompe* ».

Les futurs artisans passent très fréquemment par une inscription au chômage qui ouvre des droits à bénéficier de certaines aides à la création d'entreprise¹⁴⁴. Cette période est mise à profit pour commencer à travailler avant même l'ouverture officielle de l'entreprise. Certaines pratiques, comme la facturation d'un chantier par un tiers, qui permet d'obtenir une couverture en assurance sans être déclaré, facilitent la constitution d'une trésorerie de départ. Mais ces manières de faire sont temporaires et atteignent une limite lorsqu'on passe d'un service ponctuel à une habitude. Au bout d'un certain temps, il n'est plus tenable de ne pas déclarer son activité car les risques deviennent trop importants, dont celui d'être dénoncé aux autorités par un concurrent.

Une fois installé, le jeune artisan est toujours aidé par son ancien employeur. Ce dernier peut continuer à rendre les mêmes services qu'auparavant (prêter du matériel, proposer de petits

¹⁴³ « Travailler en perruque » consiste à travailler pour son propre compte, de manière dissimulée, avec les matériaux de l'entreprise et sur le temps de travail. Par extension, cela concerne aussi de petits travaux que les salariés réalisent pour eux en dehors du temps de travail et avec l'accord du patron, pour autant qu'ils n'entrent pas en concurrence avec lui.

¹⁴⁴ Le dispositif de soutien à la création d'entreprises allouant les 3/4 du budget disponible aux chômeurs, la Cour des comptes juge que « *le déséquilibre en faveur des chômeurs incite les créateurs à passer par le statut de demandeur d'emploi pour bénéficier des aides auxquelles celui-ci ouvre droit.* » (Rapport de la Cour des comptes sur les dispositifs de soutien à la création d'entreprises du 14 février 2013, <http://www.ccomptes.fr/Actualites/A-la-une/Les-dispositifs-de-soutien-a-la-creation-d-entreprises>, consulté le 19-04-2013).

chantiers). Il peut aussi l'aider à s'équiper en matériel en lui revendant de l'outillage d'occasion, ou bien en le présentant à des fournisseurs, ce qui permet au nouvel artisan de négocier des remises sur l'achat des fournitures¹⁴⁵, ou encore l'aider pour rédiger ses premiers devis.

On peut se demander ce qui incite un employeur à se priver d'un bon salarié et si cela présente un intérêt pour lui. La relation personnelle, presque filiale, qui existe entre eux explique partiellement cette attitude. L'installation d'un salarié est une réussite pour un employeur qui accomplit ainsi un devoir moral : la transmission du métier.

Comme en témoigne ce maçon, les relations avec ses anciens salariés restent vivaces, même après leur installation.

« Je n'ai plus de salarié mais j'en ai deux (qui sont à leur compte). Je dirige leur travail et quelque part, je suis responsable. J'ai cette notion de responsabilité, ils attendent de moi. »

(Mathieu, maçon, solo, ex-employeur de 20 ouvriers)

Pour les artisans, si un salarié doit s'établir à son compte, il le fera de toute façon, avec ou sans leur aide, et il vaut mieux l'aider pour s'en faire un allié plutôt qu'un ennemi. Ils naturalisent ainsi un processus dans lequel ils sont pourtant des acteurs importants. Leur attitude peut aussi être comprise comme un mécanisme de défense contre des salariés qui tenteraient de s'établir à leur compte à leur détriment. C'est ce que faisaient deux ouvriers plombiers qui, en cumulant salariat et auto-entreprise, détournaient la clientèle de leur employeur en proposant à ses clients des prestations à un coût inférieur. Aider son salarié, c'est aussi surveiller qu'il agit selon certaines règles (appliquer les bons tarifs, travailler dans les règles de l'art).

En outre, l'ex-employeur trouve lui aussi son intérêt dans l'affaire. Il peut établir des relations de sous-traitance avec son ex-salarié qui lui sont profitables à plusieurs égards. Premièrement, il fait un bénéfice sur les contrats de sous-traitance en tant que donneur d'ordre. Deuxièmement, il peut résoudre plus facilement un problème majeur auquel il est confronté en permanence, à savoir l'ajustement de la quantité de main d'œuvre employée à la quantité de travail disponible.

« On a quand même sept salariés maintenant (...), et en moyenne sur l'année, entre les indépendants et les intérimaires qui travaillent pour nous sur différents contrats de sous-traitance et de renforts d'équipe, on a trois gars de plus (...). Ce qui nous empêche pour l'instant d'embaucher ... c'est pas linéaire, donc pour nous c'est compliqué d'avoir une embauche. C'est pour ça qu'on a ce petit tampon d'intérim et d'indépendants. » (Hubert, métallier bardeur, 7 ouvriers)

¹⁴⁵ Ces remises peuvent constituer une part non négligeable du chiffre d'affaires dans certains métiers, par exemple chez les chauffagistes qui achètent les chaudières jusqu'à 30 % moins cher que les particuliers à qui elles sont revendues au « prix catalogue ».

Les contrats de sous-traitance augmentent la flexibilité et permettent au donneur d'ordre de disposer d'une main-d'œuvre suffisante en période d'activité intense sans avoir à s'en préoccuper lorsque la demande diminue. Pour le donneur d'ordre, employer en sous-traitance une personne qu'il a lui-même formée garantit que les méthodes de travail appliquées sont adéquates. Plus largement, c'est une garantie de pouvoir faire confiance dans les capacités du preneur d'ordre à gérer les aléas du chantier dont il est responsable.

Dans les petites entreprises artisanales du bâtiment, les relations de travail sont avant tout des relations personnelles. Dans de nombreux cas, l'accès à l'indépendance est le résultat d'une cooptation qui opère à la fois par l'inscription dans des réseaux professionnels et familiaux et par la démonstration de son « courage ». La notion de courage, telle que les entrepreneurs forestiers analysés par Florent Schepens la conçoivent (Schepens, 2013), peut être étendue à la situation des indépendants du bâtiment. Être courageux, c'est « *être capable de beaucoup travailler, mais cela quel que soit le niveau de fatigue ou de douleur lié aux accidents et maladies. Ne pas montrer que l'on possède cette qualité, c'est rendre incertaine, aux yeux des clients et collègues, sa capacité à être un bon professionnel. (...) La réalité physique et la motivation au travail sont ici construites de pair.* » (Schepens, 2013 : 65).

C'est sur ce courage que repose la confiance accordée à une personne. Cette confiance renvoie aux compétences, à la maîtrise du métier et aux choix techniques. Elle se rapporte aussi au professionnalisme de la personne, à la certitude que le résultat souhaité sera atteint quels que soient les problèmes rencontrés. C'est une confiance dans le résultat et pas dans les moyens mis en œuvre pour y arriver. Pour l'artisan, toute délégation de tâche en sous-traitance représente un risque car il devra répondre des éventuelles défaillances devant son propre client. Il doit donc être certain – autant que l'on peut l'être dans le secteur du bâtiment où les aléas sont fréquents – que le résultat attendu sera atteint ou qu'à défaut, le sous-traitant aura fait tout son possible pour y arriver. Dans ce contexte, les questions de santé n'apparaissent pas comme légitimes. S'arrêter pour des raisons de santé n'est pas « professionnel » et crée un doute sur la confiance qu'on peut accorder.

« *En effet, « Dans ce monde, « s'écouter », c'est alors devenir inemployable si on est salarié – c'est donc ne pas être un bon futur ETF [entrepreneur en travaux forestiers] –, c'est être indigne de la confiance des clients si on est indépendant. Terminer sa journée « en serrant les dents », c'est faire la preuve de sa motivation au travail. Dans ce cas, même si un arrêt de travail fait suite à l'accident, on est bien sûr que l'absence est motivée par une réalité physique dont l'ETF est obligé de tenir compte. Autrement, il est bien entendu – il l'a montré par son courage – qu'il serait venu tenir son poste.* » (Schepens, 2013 : 67).

En montrant leur capacité à travailler beaucoup et de manière autonome, c'est-à-dire en adoptant la

même attitude que les indépendants, les futurs artisans sont identifiés au sein du groupe des ouvriers et finissent par se percevoir eux-mêmes comme des artisans potentiels.

Travailler pour soi ou être patron ?

Parmi les artisans qui s'établissent à leur compte, seule une minorité embauche des salariés. Pour les autres, instaurer un rapport salarial où l'on occupe la place d'employeur ne va pas de soi. Rappelons que plus de la moitié des entreprises artisanales du bâtiment sont aux mains d'indépendants qui travaillent seuls. Employer du personnel peut sembler contraire aux valeurs d'autonomie et au refus de la subordination qui guident le choix de l'indépendance, c'est le « paradoxe de l'artisan » décrit par Cognie et Aballea (2009). Selon ces auteurs, la tension entre indépendance et entrepreneuriat se résout dans l'artisanat par une relation de travail particulière entre l'employeur et le salarié. Cette relation s'appuie sur une culture de métier valorisant « la belle ouvrage » et sur une proximité sociale et spatiale qui résout le paradoxe. Dans cette logique de métier, un rapport paternaliste légitime l'autorité au sein d'un groupe d'individus par ailleurs très semblables. Tenir ce rôle n'est pas le souhait de tous les artisans, loin s'en faut, car il impose des contraintes que je vais détailler.

Les solos et les employeurs justifient le choix de leur situation par différents arguments qui éclairent la situation des petits employeurs de l'artisanat. La principale difficulté évoquée est une fois encore en rapport avec la fluctuation de la demande. Il faut en permanence trouver suffisamment de travail pour occuper le salarié, ce qui est difficile lorsque l'activité est saisonnière ou qu'elle est peu prévisible.

« Ben il y a des moments où j'aurais peut-être pu (embaucher). Mais tu sais comment c'est, des fois tu as du boulot, tu es obligé d'en refuser, tu en as de trop. Et puis des fois tu n'as rien, des fois t'attends, c'est ça qui est pénible. » (Léon, plomberie chauffage électricité, solo)

« Ça revient quand même cher un salarié. Il faut du travail, il faut savoir appliquer les tarifs. Si on n'applique pas les tarifs, on plonge vite. » (Blaise, menuisier, 1 ouvrier)

Dans un marché incertain, les artisans ne sont pas sûrs de trouver de quoi occuper plusieurs personnes. Et s'il n'y a pas assez de travail disponible, c'est le revenu du patron qui sera affecté en premier. D'autre part, embaucher un salarié induit un coût de mise aux normes, il faut désormais tenir compte du Code du travail dans une entreprise qui jusque-là n'avait pas à s'en soucier, ce qui représente un gros investissement. En somme, tous ces arguments se rapportent à un risque financier.

Un second type d'arguments concerne les problèmes liés au manque d'autonomie des salariés.

« Tu t'occupes de ton chantier, t'as ton boulot à faire. Faut encore prendre du temps pour lui apprendre. (...) Quand tu es tout seul, déjà tu as moins de risques parce que tu as toi à surveiller, mais tu n'as pas l'autre non plus. S'il fait une connerie et que tu es à côté, tu prends aussi quoi. Donc tout seul finalement tu as moins de risques moi je dis. » (Léon, plomberie chauffage électricité, solo)

« Les charges du chef d'entreprise, si tu veux, c'est quand même pas mal de paperasse également sur le plan de la prise en charge du personnel. Du fait qu'ici, en France, on a poussé les gens à dépendre des autres, donc un système d'assistantat tel que tout doit être mâché, préparé, aseptisé, ce qui va à l'encontre de l'épanouissement de l'être qui doit prendre des responsabilités et quelques risques pour avancer dans sa vie. » (Mathieu, maçon, solo, ex-employeur de 20 ouvriers)

« J'ai eu un stagiaire une fois. Bien, sympathique. Mais c'est contraignant dans le sens où il faut le ramener le soir. C'est normal, mais les horaires... Tu pars le matin à 6 h., le gars il faut qu'il se lève, faut passer le prendre. » (Patrick, réparateur d'engins BTP, 1 ouvrier)

La présence du salarié impose aussi d'augmenter le temps dévolu à la gestion de l'entreprise. Il faut superviser le travail d'autrui et s'occuper de problèmes que le salarié n'arrive pas à résoudre tout seul.

« Ça oblige à être plus souvent au téléphone pour les commandes et tout ça, il faut penser à deux boulots en même temps. (...) Le fait d'être tout seul, tu fais le boulot et tu ne penses qu'à toi. Là, tu es obligé de penser pour les autres quand même. Il faut penser à tout. » (Léon, plomberie chauffage électricité, solo)

« Ou les clients, il faut que ça plaise. Si ton salarié ne leur plaît pas, ils ne rappellent pas. Attention ! Il y en a, ça passe très bien, il y en a, ça passe très mal. C'est pas facile. L'aspect humain est dur à gérer. (...) La ferraille, tu la bouges, elle dit rien, mais les gens ... c'est différent. » (Patrick, réparateur d'engins BTP, 1 ouvrier)

Patrick : « *Un salarié il faut quand même s'en occuper.*

OC: *S'en occuper ? C'est-à-dire ?*

Patrick : *Ben il faut être là, il faut lui filer du boulot, faut les outils, il y a toujours des emmerdes, des trucs qui vont pas. »*

Enfin, la présence d'un salarié ne correspond pas toujours au projet de l'artisan. Certains d'entre eux souhaitent travailler seuls et en font un mode de vie. Ils ne veulent pas s'occuper de quelqu'un qui perturberait leur rythme de travail et leurs horaires. C'est le cas de Florent et Julien, deux frères qui travaillent ensemble comme élagueurs.

Julien : « *On pourrait largement embaucher, on ne veut pas. On préfère rester peinarde. Enfin peinarde, à deux quoi.*

Florent : *On n'a personne à gérer.*

Julien : *En couple ! C'est ça aussi, c'est une qualité de vie. On se rend compte aussi qu'être patron et avoir un salarié, ça n'a rien à voir qu'être tous les deux et puis faire notre ... Tu vois, à midi, on mange toujours un casse-croûte dans le camion, c'est fait en dix minutes et on reprend. Si on a envie d'arrêter plus tôt, on arrête plus tôt. C'est un des gros avantages qu'on a.*

OC : *C'est la souplesse des horaires que vous voulez garder ?*

Florent : *Ouais, et ne pas avoir quelqu'un dans les pattes. »* (Julien et Florent, association de deux frères, élagueurs, pas de salarié)

La liste des contraintes que les solos refusent d'assumer établit en creux celle que les employeurs acceptent : prendre un risque financier, ajouter au temps de production celui de la gestion de l'entreprise, encadrer du personnel et renoncer à une part de la liberté qu'apporte le statut d'indépendant. Quant aux employeurs de l'artisanat, ils justifient le fait de recourir au salariat par plusieurs raisons. Bien qu'aucun d'entre eux ne mentionne directement l'envie de gagner plus d'argent, ce thème est abordé par des euphémismes qui évoquent « le développement de l'entreprise » plutôt que l'intérêt financier. Pourtant, la comparaison des artisans employeurs et solos révèle une différence significative en termes de revenus. *SIP 2006* montre un écart important avec un revenu moyen de 1121€ pour les solos, contre 1685€ chez les employeurs (voir tableau 12). L'argument le plus fréquent pour justifier une embauche est la nécessité de disposer de suffisamment de main d'œuvre pour répondre aux demandes. Dans un milieu où il est mal perçu de

refuser du travail, les employeurs sont souvent entraînés à embaucher un peu malgré eux, à cause des engagements qu'ils ont pris et auxquels ils n'arrivent plus à faire face.

OC : « *Qu'est-ce qui vous a décidé à embaucher des salariés ?* »

Germain : *La demande. La demande de travail.*

OC : *De ne pas arriver à suivre autrement ?*

Germain : *Ah ouais ouais ! J'arrivais pas à fournir, j'arrivais avec 10-12 mois d'avance tout seul. J'ai dit stop, il faut que je trouve quelqu'un parce que les gens me disaient "ben non, on ne va pas attendre". Normal ! Donc c'est pour ça. »* (Germain, peintre, 4 ouvriers)

Mathieu : « *On prend du travail, et le fait d'avoir du travail fait qu'on embauche du personnel.* » (Mathieu, maçon, solo, ex-employeur de 20 ouvriers)

En somme, les patrons justifient leur choix par l'envie de voir grandir leur entreprise, tout en refusant qu'elle atteigne une taille qui la priverait de son caractère familial. S'ils sont plus enclins à prendre des risques, ils le sont également à assumer davantage de contraintes que ne le sont les solos. Les employeurs de l'artisanat gagnent plus que les solos mais leur temps hebdomadaire de travail est supérieur, ils vivent plus de tensions avec leur clientèle et ont davantage le sentiment de travailler sous pression (voir tableau 12). A contrario, les solos ne souhaitent pas se trouver dans la situation de leurs anciens employeurs. Ils cherchent à développer leur propre emploi sans avoir de projet entrepreneurial.

Tableau 12 : conditions de travail des solos et des employeurs de l'artisanat

	Artisans solos	Artisans employeurs de moins de dix salariés
Durée du travail la semaine précédant l'enquête	46 heures	51,9 heures
Revenu mensuel moyen déclaré (lorsque celui-ci est régulier)	1 121 €	1 685 €
Ne jamais connaître de tensions avec le public	57,7 %	43,3 %
Travailler toujours sous pression	4,1 %	14,4%
Devoir toujours faire face à une quantité de travail excessive	2,1 %	14,4 %

Source : enquête SIP 2006, Drees-Dares. N= 194. Résultats significatifs pour khi2=0,95.

Champ : travailleurs indépendants appartenant à la PCS 2.1.

Alors que l'accès à l'indépendance est déjà régulé par la cooptation des « gros bosseurs », ce sont les plus entreprenants d'entre eux qui deviennent employeurs. Ainsi, il y a deux types d'indépendants qui s'installent (Gomel, 2011). Les solos ont un projet d'auto-emploi en marge des rapports hiérarchiques, privilégiant les accords entre égaux (Roy, 1995). Les autres s'inscrivent plus volontiers dans des relations asymétriques de sous-traitance et de salariat.

Comme nous le verrons¹⁴⁶, les employeurs du bâtiment sont aussi ceux qui sont prêts à assumer le plus de pénibilité. Les auteurs qui ont étudié les hommes de métier ont montré que la reproduction sociale du groupe est assurée par la succession des générations dans les fonctions d'apprenti, de salarié et d'indépendant. En examinant comment les futurs indépendants sont recrutés au sein des ouvriers de l'artisanat, on comprend que l'indépendance résulte d'un processus de cooptation par la sélection des plus « courageux », c'est-à-dire ceux qui sont prêts à travailler beaucoup, de manière autonome et sans tenir compte des éventuels signaux d'alerte que leur corps leur envoie. Le déni des atteintes que le travail fait subir au corps est partie intégrante de la définition d'un bon professionnel. Cette attitude a un effet double sur la santé. En terme d'appréciation subjective, elle conduit les artisans à un certain optimisme dans l'évaluation de leur propre santé. Deuxièmement, cela peut les conduire à reporter les soins dont ils ont besoin tant qu'ils arrivent à maintenir leur activité professionnelle, ce qui peut avoir des conséquences négatives à long terme.

Parmi les indépendants, tous ne souhaitent pas devenir employeurs car les contraintes et les risques qu'il faut supporter sont plus importants qu'en travaillant seul. Faire ce choix, c'est se montrer entreprenant et accepter encore davantage de contraintes. Un double filtre laisse passer les individus

¹⁴⁶ Partie 3, chapitre 3.5. *Embaucher, une solution pour économiser ses forces ?*

prédisposés à accepter les contraintes liées au travail indépendant et à l'embauche de salariés. Le choix de l'indépendance confronte le nouvel artisan à la question de savoir s'il travaillera seul. En embauchant, les hommes de métier se conforment au modèle dominant de leur groupe, assurant ainsi sa reproduction.

Le projet professionnel des artisans créateurs : un mode de vie épanouissant

Chez les artisans créateurs, le projet d'installation comme indépendant diffère du modèle de l'artisanat des hommes de métier. Comme il a été dit, le ressort principal qui les anime est la vocation et le désir d'épanouissement. Ils se sentent « *appelé[s] à exercer une activité, vécue dès lors non comme calcul d'intérêt ou comme obéissance à des convenances ou des obligations, mais comme un désir personnel, intérieur, d'embrasser une carrière pour laquelle on se sent fait, à laquelle on se sent destiné.* » (Heinich, 1996 : 37).

Au contraire des hommes de métier pour qui le travail est une épreuve à laquelle il faut pouvoir résister, les artisans créateurs cherchent un accomplissement personnel dans leur travail. D'autre part, leur projet correspond à la recherche d'un mode de vie où le travail occupe certes une place importante, mais dont il ne constitue qu'une des facettes. Il s'agit avant tout de rechercher une certaine qualité de vie.

Une alternative au salariat

Dans bien des cas, l'indépendance se présente comme une alternative au travail salarié, soit que l'individu cherche à quitter celui-ci, soit qu'il estime être dans l'impossibilité de trouver un emploi salarié satisfaisant. Le travail indépendant apparaît comme un recours possible pour améliorer une situation vécue comme difficile. Mais les conditions concrètes d'exercice du travail indépendant sont largement ignorées. Cette méconnaissance a deux types de conséquences. Premièrement, l'artisanat fait l'objet d'idées préconçues, il est souvent idéalisé et les déceptions sont nombreuses (voir encadré 14 : « l'installation ratée d'un aspirant créateur »). Deuxièmement, les futurs artisans créateurs doivent collecter un grand nombre d'informations pour trouver les renseignements indispensables à leur installation. Par exemple, le choix du statut de leur entreprise et du régime social auquel ils adhéreront font l'objet de recherches approfondies. Une ancienne infirmière reconvertie dans le travail du vitrail raconte ici ses hésitations quant au choix du statut.

Marie : « *Je n'ai pas eu le choix. Pas de travail et pas du tout l'intention de retourner dans le milieu médical, pour moi c'était clair. Et je voulais faire ce métier donc j'ai dit « il faut y*

aller, je m'installe ». Alors là, le parcours est compliqué parce que quand on s'installe ... A ce moment-là, il n'y avait pas les autos entrepreneurs. Et puis c'est compliqué. Tu ne sais pas trop par où il faut commencer. La Maison des artistes, c'était compliqué. (...) il y a tout un système que je ne comprenais pas. Et en me renseignant auprès d'amis qui étaient artistes autour de moi, ils étaient aussi perdus. Quand je suis allée aux impôts, il n'en savaient pas plus que moi. Je vois que la Maison des artistes, maintenant ils ont un site, ils sont bien... il y a des réponses.

OC : *Et comment ça c'est débloqué, cette situation?*

Marie : *A force de... j'ai demandé aux uns et aux autres (...) Donc j'ai travaillé de 98 à 2000, j'ai travaillé un peu... je faisais pas de facture, j'étais pas au noir, j'étais déclarée quand même aux impôts mais en même temps, je n'étais pas vraiment à la maison des artistes. (...)*

OC: *Pourquoi tu as choisi ce statut ? C'était évident pour toi dès le départ que c'était à la Maison des artistes que tu voulais aller ?*

Marie : *Non, parce que je suis allée à la Chambre des métiers, et là ça m'a semblé encore plus compliqué, et surtout plus cher.*

OC : *Les charges que tu aurais à payer étaient plus élevées?*

Marie : *Et puis l'accueil n'a pas été chaleureux. Franchement c'était pas... Tu vois, une femme par exemple... Même le métier de vitrailliste, c'est un métier d'homme. J'ai pas trop été encouragée par la personne qui m'a reçue. Et après, c'est en parlant avec mes amis qui faisaient des expos, qui me disaient où ils étaient. Parce que tout le monde n'est pas accepté à la Maison des artistes. Par exemple les bijoutiers, les potiers, ne peuvent pas adhérer à la Maison des artistes, et en tant que vitrailliste oui. Création de vitraux, oui. »*

(Marie, vitrailliste, ancienne infirmière)

Quant à ce jeune charpentier, il a fini par déclarer son activité après plusieurs années passées à travailler au noir. Il explique que l'apparition du statut d'autoentrepreneur qui permet de « *payer des cotisations en fonction du chiffre d'affaires* » l'a décidé à déclarer son activité. Cela lui a permis d'obtenir un statut plus protecteur que le travail au noir en cas d'accident. Il continue néanmoins à travailler jusqu'à aujourd'hui sans être couvert par aucune assurance.

Sébastien : *« Et donc pendant deux ans, [j'ai travaillé] au black, et grâce au black j'ai acheté de l'outillage. Plus j'y réfléchissais, plus je me disais « on va sécuriser un peu le bordel », se couvrir, ne fut-ce que si je me casse la gueule du toit. Et ça me faisait chier de me lancer dans une entreprise normale, au niveau des papiers, du fonctionnement, plein de*

choses. Donc je me renseignais pour trouver un statut sympa jusqu'à ce qu'un jour il y ait une nana de la boutique de gestion qui était au courant – ça c'était en 2008 – qui était au courant qu'il y avait un nouveau truc qui se préparait là, le statut d'autoentrepreneur. Donc j'ai attendu avril 2009 où ils ont ouvert le statut, je me suis enregistré en avril 2009.

OC : Tu penses à l'entreprise individuelle quand tu disais « la boîte entre guillemets normale » ? Qu'est-ce qui te posait problème ?

Sébastien : Heu... le système de cotisations, de charges qui est forfaitaire [sic¹⁴⁷] ... ça m'embêtait, je n'étais pas sûr de pouvoir les payer. Je n'avais aucun capital derrière, j'avais rien, j'avais aucune envie d'emprunter aux banques. Donc c'était à un tout petit niveau ultra-réduit, et c'est pour ça que dès que j'ai entendu parler du fait de payer ses cotisations en fonction du chiffre d'affaires, ça m'a botté. » (Sébastien, 28 ans, charpentier)

Comme l'exprime cet individu, le risque financier est un frein sérieux au passage à l'indépendance. Les artisans créateurs cherchent à le limiter autant que possible. Ceux qui détiennent un patrimoine, par exemple leur maison, refusent de le mettre en jeu dans un projet dont le résultat est incertain. Un investissement minimum est consenti dans l'achat d'outils et l'aménagement d'un atelier qui se trouve fréquemment au domicile.

Travailler à domicile

Travailler à domicile constitue souvent l'un des aspects de la qualité de vie qui est recherchée. En travaillant chez eux, les artisans créateurs arrivent plus facilement à concilier les espaces professionnel et domestique et à passer de l'un à l'autre en douceur, en s'appuyant sur la liberté d'organisation dont jouissent les indépendants.

David : « Au début, je voulais être vraiment tranquille à la maison, c'était ça l'idée. (...) je me disais « si je peux gagner le SMIC à la maison, c'est parfait. » » (David, charpentier de marine)

David : « Tu descends avec ton café et ta clope à huit heures du matin pendant que le petit déjeune. Tu vas préparer ta journée, calculer un peu ce que tu as à faire et tout, tu te prépares quoi. Et moi j'attaquais la vraie main-d'œuvre vers 9 heures après avoir emmené [mon fils] à l'école. Là, j'enquillais des journées. Comme j'étais à la maison, souvent les pauses du midi étaient assez raccourcies, sauf en plein hiver quand il fait froid, tu prends

¹⁴⁷ Le système de cotisations des entreprises individuelles n'est pas forfaitaire. Ce que l'enquêté veut dire, c'est que certaines cotisations doivent être payées indépendamment du chiffre d'affaires qui a été réalisé. Cela oblige à déboursier de l'argent, même si on n'a pas travaillé, et c'est ce qui le gêne.

une petite heure pour te réchauffer. Et puis j'arrêtais assez tôt, sauf quand j'étais à la bourre. C'était assez calqué sur les horaires scolaires de [mon fils]. Et puis le soir c'était pareil, on pose les machines et on est à ranger l'atelier, enfin ça compte hein, ça fait partie du boulot. Rangement de l'atelier, préparation de la journée du lendemain, voilà. »

Le projet d'être employeur est fréquemment exclu dès l'origine car il ne cadre pas avec ce mode de vie.

David : *« Moi ce que je voulais c'était être ouvrier à la maison, je voulais pas être patron en fait. »*

La « qualité de vie » comme rétribution

Les créateurs consentent à renoncer à une partie de ce qu'ils pourraient gagner comme salarié (à diplôme égal) et, en échange de ce renoncement, pensent qu'ils accéderont à une meilleure qualité de vie. Le projet s'accompagne souvent d'un souhait de vivre en milieu rural, considéré comme un espace de liberté.

Disposer de peu d'argent oblige à une certaine ascèse, à une moindre consommation de biens. Pour les salariés, la force de travail est convertie en argent qui permet ensuite d'acheter des biens. Mais les indépendants peuvent en partie échapper à cette logique en « démonétisant » leur travail, c'est-à-dire qu'ils peuvent produire directement une partie des choses dont ils ont besoin, ou bien faire du troc et des échanges de services. Bien sûr, cette pratique n'est pas exclusivement le fait des indépendants et toute personne qui cultive un carré de légumes dans son jardin démonétise en partie son travail. Mais certains artisans créateurs font de cette pratique un principe de fonctionnement qui a un impact concret sur leur façon de travailler. Ils cherchent fréquemment à s'approcher d'un idéal autarcique par deux moyens : par l'autoproduction de biens (alimentaires par exemple) et par un recours à des techniques de travail peu mécanisées (travail à la main plutôt qu'à la machine). Ces pratiques ne sont pas forcément favorables à une meilleure santé car le manque de moyens techniques augmente le risque d'accidents (comme c'est le cas pour ceux qui produisent leur propre bois de chauffage sans autre matériel qu'une tronçonneuse, par exemple) et que la rentabilité de ces activités reste faible. Elles sont quand même positives dans la mesure où elles permettent de varier les tâches, de travailler à un rythme peu intensif et de renforcer l'impression de disposer d'une emprise sur sa propre vie.

Le mode de vie des artisans créateurs leur fournit certaines rétributions non monétaires. Flora

Bajard et Marc Perrenoud ont bien décrit quelles sont les formes que peuvent prendre les rétributions non monétaires (Bajard et Perrenoud, 2013). Une série d'entretiens auprès d'artisans d'art révèle une diversité des formes de rétributions non monétaires dans cette population qui évolue entre l'art et le travail indépendant. Malgré leur précarité économique, ils se déclarent satisfaits de leur travail car la piètre qualité de leur emploi est compensée par « *une quête de félicité dans l'activité elle-même et dans le style de vie auquel elle renvoie* ». Les auteurs distinguent deux types de rétributions. Les premières concernent la « *valorisation du travail et de son résultat* », les secondes consistent en une « *« qualité de vie », un style de vie lié au travail tel qu'on le fait, à l'activité elle-même construite autour d'un rapport à l'espace et au temps du travail.* »

L'acte de travail lui-même est source de plaisir de par sa qualité (belle ouvrage) et ses aspects créatifs (artification). Ce travail est mis en scène par un discours sur soi et sur son travail. Les qualités du produit sont aussi celles de l'artisan. Le travail est ennobli par cette artification. Même si les artisans décrits par ces deux auteurs sont des artisans d'art, à peu près n'importe quel métier peut être concerné par cette approche créative. Ainsi, dans mon échantillon, Allan, qui fait de l'aménagement intérieur en menuiserie, plaisante en se définissant comme un « *ébéniste du bâtiment* », David est charpentier de marine spécialisé dans la réalisation de ponts de bateau en bois précieux. Perrenoud (2008) a enquêté auprès de maçons qui sont partie intégrante de cette population d'artisans créateurs. Leur travail est à la frontière entre création et production. Le registre artistique est invoqué pour se justifier, accompagné d'un « *style de vie artiste* » (Bourdieu, 1979), mais la fonction sociale de l'artisan et l'éthique artisanale (professionnalisme, probité) sont aussi invoquées. L'inscription dans des collectifs professionnels et l'identité sociale induite par la pratique d'un métier sont d'autres éléments qui contribuent à construire une estime de soi.

La modestie du train de vie est compensée par d'autres ressources (potager, grande maison) et par la liberté d'organiser son travail (pas de hiérarchie, d'horaires). L'organisation du travail est marquée par une forte porosité entre vie professionnelle et espace domestique. Ce style de vie est considéré par les créateurs comme une rétribution en lui-même.

Une prédisposition à l'ascétisme

Le choix de la forme juridique prise par l'entreprise artisanale rend bien compte des logiques différentes qui guident l'installation des deux types d'artisans. Le tableau 13 indique le type d'entreprise créée par les artisans interrogés. On observe que les hommes de métier recourent majoritairement au statut d'entreprise individuelle. Même si le recours à l'autoentreprise s'étend

dans ce groupe, ce statut est considéré comme inférieur. En général, leur comptable et la Chambre des métiers leur conseillent de choisir l'entreprise individuelle. Ce statut présente quelques avantages fiscaux lorsqu'on souhaite investir dans l'outil de production, cotiser à des contrats pour améliorer sa couverture sociale ou employer du personnel. Il est intéressant pour des individus qui travaillent beaucoup et réinvestissent les bénéfices dans l'entreprise. Mais il impose un certain nombre de charges fixes, c'est-à-dire qui doivent être payées même si l'entreprise n'a aucune activité. C'est la raison pour laquelle les créateurs sont réticents à y recourir. Un autre argument les détourne de ce statut, c'est le fait que, dans l'entreprise individuelle, les patrimoines professionnels et privés sont confondus. En cas de difficulté financière de l'entreprise, leur patrimoine personnel est mis en jeu.

Les hommes de métier qui occupent une position relativement élevée dans le champ artisanal recourent souvent à un autre statut, celui de la Société à responsabilité limitée (SARL), lequel établit une distinction entre les patrimoines individuel et professionnel. Le fonctionnement en société est plus coûteux que celui en entreprise individuelle. Il est aussi plus complexe et nécessite davantage d'intervention de la part d'un comptable. Le statut en société permet éventuellement aux artisans de devenir salarié de leur propre entreprise et d'améliorer leur protection sociale par ce biais¹⁴⁸.

Contrairement aux hommes de métier, les artisans créateurs cherchent des solutions à moindre coût. En début d'activité, ils recourent à des formes juridiques telles que le statut d'artiste-auteur ou l'autoentreprise. Ces solutions ont l'avantage de maintenir les charges fixes à un niveau presque nul. Après quelques années de pratique, ceux qui ont un chiffre d'affaires stable et suffisant adhèrent au régime social de la Maison des artistes qui impose des charges fixes tout en améliorant le niveau de protection sociale. Certains artisans créateurs adoptent aussi le statut d'entreprise individuelle, souvent lorsque leur secteur d'activité est proche de celui des hommes de métier ou s'ils emploient du personnel.

Dans les deux groupes, on peut observer des changements de statuts qui sont liés au développement économique de l'activité. Tant qu'elle se maintient à un faible niveau, l'artisan opte pour un statut à moindre coût et qui accorde peu ou pas de droits sociaux. Si elle se développe, alors l'artisan peut augmenter ses frais fixes et obtenir une meilleure protection sociale.

Tableau 13 : forme juridique de l'entreprise chez les artisans enquêtés

¹⁴⁸ Même si les droits des dirigeants salariés de SARL ne sont pas strictement identiques à ceux des salariés « ordinaires ». Par exemple, ils ne cotisent pas pour l'assurance-chômage.

Statut d'emploi	Forme juridique	Hommes de métier	Artisans créateurs
-	Travail au noir	1	1
Salarié (voir note 1)	Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)	1 ¹⁴⁹	
Artiste indépendant (voir note 2)	Affilié au régime social des artistes-auteurs		5
	Assujetti au régime social des artistes-auteurs (artiste libre)		3
Indépendant en nom propre	Autoentreprise		2
	Entreprise individuelle (EI)	16	4
Indépendant en société	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	1	1
	Gérant non salarié de SARL	1	
	Gérant salarié de SARL	3	1
	Associé de SARL familiale	2	
-	Épouse salariée de l'entreprise ou conjointe collaboratrice	1	1
	Total	26	18

Note 1 : les adhérents aux coopératives d'activité et d'emploi (CAE) sont appelés des « entrepreneurs salariés ». Ils organisent eux-mêmes leur activité. Les devis signés par leurs clients sont transformés en contrats de travail salarié. Ils sont donc salariés de droit tout en étant indépendants dans la pratique (ce qui soulève la question de la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail).

Note 2 : il faut distinguer deux statuts dans le régime social des artistes-auteurs. Fin 2012, celui-ci comptait 22426 affiliés et 29795 assujettis¹⁵⁰. Tant que le bénéfice reste en-dessous d'un certain montant (le bénéfice non commercial de l'année concernée est égal ou supérieur au forfait d'affiliation de 900 fois la valeur horaire moyenne du SMIC, soit 8379 euros pour 2012), l'activité artistique est considérée comme accessoire. L'individu est considéré comme assujetti et cotise sur base du chiffre d'affaires réalisé, sans que cela lui ouvre de droits à de nouvelles prestations. Si le bénéfice est plus important, l'individu devient affilié au Régime des artistes auteurs pour ses assurances sociales. Les artistes qui relèvent de ce régime social sont rattachés aux assurances sociales du Régime général, sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ils reçoivent périodiquement des appels à cotisations.

Le mode d'entrée dans le métier est différent pour les deux groupes d'artisans étudiés. Les uns abordent l'indépendance en faisant abstraction d'eux-mêmes et se conforment aux règles strictes d'un milieu où le travail est une épreuve. Ils suivent une route bien tracée par leurs prédécesseurs

¹⁴⁹ L'individu concerné est un ouvrier du BTP qui tente une installation comme artisan créateur. C'est à la seconde catégorie qu'il faut rattacher le travail en CAE.

¹⁵⁰ Source : La Maison des artistes, sécurité sociale, http://www.secuartsgraphiquesetplastiques.org/site/presentation/p_00.html , consulté le 22-07-2014.

sur lesquels ils peuvent compter pour les épauler dans leur projet d'installation. Pour les autres, l'artisanat consiste en une tentative de réalisation de soi, en retrait de la société salariale. Le travail n'est qu'un aspect du mode de vie qui est choisi et qui inclut la vie « à la campagne », le travail à domicile et une certaine qualité de vie qui compense un revenu assez faible. L'installation est vécue sur un mode plus individuel, ce qui peut poser des problèmes pour s'insérer dans l'artisanat.

Dans les deux cas, l'installation est un engagement qui dépasse le simple fait de travailler car la vie s'en trouve affectée dans de nombreuses dimensions (économique, familiale). Malgré leurs différences, ces deux groupes présentent des points communs. Ils ont des dispositions ascétiques, reconnaissent la valeur de l'indépendance et sont prêts à faire des sacrifices pour mener leur projet à bien. En s'installant, ils acceptent, au moins temporairement, de renoncer à travailler dans des conditions confortables. Ils savent que les premières années seront difficiles et qu'il faudra faire des sacrifices pour arriver à dégager un revenu de leur activité. Qu'ils soient homme de métier ou créateur, ils sont animés par une certaine ardeur au travail et cette disposition est durablement acquise. Malgré des registres de justification très différents, les deux catégories d'artisans doivent d'abord assurer l'équilibre économique de leur entreprise avant de pouvoir consacrer une partie de leurs ressources à l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur protection sociale. Cette situation crée ce qu'on peut qualifier de « rapport biológico-économique » entre l'artisan et son entreprise, comme on va le voir maintenant en abordant la suite de la carrière.

Chapitre 10. Le rapport biologico-économique de l'artisan avec son entreprise

1. Un lien réciproque entre la santé de l'artisan et celle de son entreprise

La réussite d'une installation comme indépendant est conditionnée par une série de facteurs qui ont été étudiés statistiquement. Selon l'enquête *SINE*¹⁵¹ (Lamontagne E. et Thirion, 2000), quatre entreprises sur dix, tous secteurs confondus, ferment leurs portes dans les trois ans qui suivent leur création. Le succès d'un projet tient premièrement aux moyens qui y sont consacrés (achat de machines, frais d'équipement et d'installation, apports en nature, etc.), les plus petites entreprises étant aussi les plus fragiles. Le profil du créateur d'entreprise est le deuxième facteur le plus important. Une expérience professionnelle préalable comme travailleur indépendant et le fait d'avoir déjà travaillé dans le secteur d'activité de la nouvelle entreprise jouent favorablement. Un niveau de diplôme égal ou supérieur à Bac+2 est un facteur de réussite, mais les diplômes techniques se révèlent aussi un critère favorable. Ces derniers sont particulièrement présents dans l'artisanat où 54% des artisans détiennent un CAP ou un BEP (*SIP 2006*).

« Un niveau égal ou supérieur à « bac+ 2 » fait augmenter de 6 points le taux de survie à trois ans par rapport à une absence de diplôme (respectivement 62,7 % et 56,6 %). Toutefois, un diplôme adapté est toujours efficace : ainsi, les détenteurs d'un CAP/ BEP ont-ils plus de chances pour mener à bien leur projet que les créateurs simples bacheliers. » (Lamontagne et Thirion, 2000).

Les chômeurs qui créent une entreprise ont moins de chances de succès que la moyenne, ce qu'on peut interpréter comme un effet négatif de « l'entrepreneuriat de nécessité » (Fayolle A. et Nakara, 2010), c'est-à-dire le fait de s'établir comme indépendant pour fuir la précarité. En moyenne, les ex-chômeurs ont moins d'expérience dans leur nouvelle activité et investissent peu d'argent, même si les aides publiques dont ils bénéficient sont un facteur de pérennité de leur entreprise.

« Créer une nouvelle activité s'avère très facile aujourd'hui, pour des demandeurs d'emploi, la pérenniser est une affaire beaucoup plus compliquée (...) La survie des entreprises est d'autant plus problématique que les motivations relèvent de facteurs « push ». [A l'inverse,] l'entrepreneuriat d'opportunité relève de facteurs « pull » tels que l'autonomie, l'indépendance, la liberté, l'argent, le défi, le statut social ou encore la reconnaissance » (*idem*, 2010).

A investissement économique égal, la réussite du projet d'entreprise repose donc sur les expériences professionnelles préalables et la capacité d'adaptation à la nouvelle situation de travailleur

¹⁵¹ Système d'information sur les nouvelles entreprises, Insee.

indépendant. Ce que montre bien l'observation des artisans récemment installés, c'est la nécessité de réaliser de nombreux apprentissages liés à l'indépendance. La vie d'un indépendant diffère de celle d'un salarié et il faut réussir la transition entre les deux modes de vie. Par exemple, le nouvel artisan doit redéfinir les frontières entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle car celles-ci se chevauchent davantage chez les indépendants. *L'Enquête Emploi 1999* révèle que les horaires de travail des indépendants sont plus irréguliers que ceux des salariés, ils travaillent fréquemment le week-end et prennent souvent leur jour de repos en semaine (Missègue, 2000). Une fois installé à son compte, l'artisan doit être rapidement capable de faire face aux exigences de sa nouvelle situation. Réaliser des devis, évaluer des délais et les respecter, gérer sa trésorerie et son emploi du temps, répondre aux sollicitations de délégués commerciaux, négocier les fournitures, remplir des formalités administratives, telles sont quelques-unes des tâches qui lui incombent et qui doivent être apprises rapidement (Vivant, 2013). Les conseils des proches ou le stage préalable à l'installation (SPI)¹⁵², organisé par les Chambres de métiers, sont une aide pour se repérer dans ce nouvel environnement mais personne ne peut mettre en place l'organisation concrète du travail à la place de l'artisan lui-même. L'encadré 14 rend compte de la tentative avortée d'installation d'un ferronnier d'art qui, n'étant ni détenteur d'un capital culturel élevé ni ouvrier de l'artisanat, est désorienté dans sa nouvelle situation.

Pour les hommes de métier, l'entrée dans l'indépendance s'inscrit dans un parcours bien balisé et sans surprise, auquel ils ont été préparés par une insertion précoce dans le milieu artisanal. La faiblesse de leur capital culturel est compensée par l'existence d'un collectif de travail très présent. Ils peuvent compter sur les conseils de leurs proches pour réaliser les apprentissages que j'ai évoqués. Dans le cas de l'entreprise de carrelage Lagadec (décrite dans l'encadré 13), on voit que la reprise de l'entreprise par un des ouvriers ne modifie pas son fonctionnement. Les clients et les collègues fréquentés sur les chantiers restent identiques ainsi que le contenu du travail. Mais que ce nouvel artisan ait repris l'entreprise de son patron ou bien qu'il en ait créé une autre de toute pièce importe peu. Il savait à quoi s'attendre en s'installant à son compte puisqu'il évoluait déjà dans cet environnement comme ouvrier. Il connaissait bien les tâches qu'il devrait remplir en tant que petit patron du bâtiment, il savait où trouver les matériaux au meilleur prix, etc. Lorsqu'il a rencontré des difficultés pour réaliser certaines tâches administratives, il a pu compter sur les conseils de son ancien patron et de son comptable. Ainsi, les parcours des hommes de métier sont globalement plus homogènes que ceux des artisans créateurs.

Ceux-ci compensent leur méconnaissance du monde artisanal par une plus grande facilité à réaliser

¹⁵² Un stage préalable à l'installation (SPI) d'une durée de 30 heures est dispensé par les Chambres de métiers et doit être obligatoirement suivi avant l'immatriculation au registre des métiers (Loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans).

les apprentissages indispensables pour s'adapter à leur nouvelle situation. Mais la découverte de ce qu'est le travail indépendant leur réserve aussi plus de surprises car ils en sont en général plus éloignés au départ.

Encadré 14 : l'installation ratée d'un aspirant créateur

Stéphane, 42 ans, marié, deux enfants, épouse aide-soignante.

Après une formation initiale en CAP d'agent de maintenance, Stéphane travaille dans la blanchisserie d'un hôpital pendant dix ans. Lassé par ce travail sans évolution possible, il trouve un emploi d'aide-soudeur et finit par passer une qualification de soudeur de canalisations de gaz. Pendant neuf ans, il travaille pour Gaz de France avec un très bon salaire, mais toujours en déplacement.

En 2011, il quitte son emploi pour préparer l'ouverture d'un atelier de ferronnerie d'art, projet auquel il songe depuis plusieurs années. Ce qui le pousse à quitter son emploi, c'est le fait de travailler en déplacement et le fait qu'une mauvaise ambiance règne entre les soudeurs et ceux qui contrôlent leur travail. Ce qu'il recherche désormais, c'est à accéder à une meilleure qualité de vie en travaillant chez lui, de manière autonome, à partager plus de temps avec sa famille tout en exerçant un métier à forte composante artistique. Il est prêt à faire des sacrifices financiers pour cela en réduisant ses revenus. Bref, son projet artisanal est en tous points opposé à son emploi précédent.

« Je n'ai pas envie d'en faire un business, j'ai envie de faire mon petit atelier. Je ne vais pas me prendre la tête (...) J'ai choisi ce métier-là pour me faire plaisir et faire des choses intéressantes avec les gens. »

L'année 2011 est consacrée à préparer l'ouverture de son entreprise « Création Métal Art ». Pendant cette année de chômage, il suit deux stages de forge, aménage son garage en atelier et réalise des sculptures avec sa sœur. A cette époque, il vient me voir fréquemment pour solliciter des informations sur le métier de ferronnier d'art (outillage, fournisseurs, tarifs, normes,...).

Pour débiter son activité progressivement, il opte pour un accompagnement par une Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)¹⁵³. Ce type d'organisme, constitué en société coopérative (SCOP), fournit un hébergement juridique, fiscal et social aux porteurs de projets qui cherchent à tester la viabilité de leur future entreprise. L'accompagnement inclut des réunions où les futurs indépendants échangent leurs expériences.

¹⁵³ Sur les CAE, voir par exemple Darbus (2000).

Janvier 2012 marque le début officiel de son activité, même s'il a déjà réalisé quelques travaux les mois précédents. Il pose un décor publicitaire sur son véhicule et participe à un salon de décoration intérieure sur la côte. A cette époque, l'activité de mon propre atelier de ferronnerie a ralenti depuis que j'ai repris les études universitaires. Comme je suis sollicité par des clients que je ne peux pas satisfaire, j'oriente volontiers vers mon nouveau confrère les demandes auxquelles il peut répondre. C'est pourquoi je sais que l'échec de son projet n'est pas lié à des problèmes économiques mais bien à une difficulté d'adaptation à son nouveau mode de vie.

Les revers qu'il subit sont liés pour une part à des difficultés d'organisation. Lors de ses premières semaines de travail, il fait les courses presque quotidiennement. Il doit parfois quitter le chantier pour aller acheter un paquet de vis ou retourner à l'atelier pour prendre un outil qu'il n'avait pas prévu d'utiliser. Mais ces difficultés sont le lot commun des nouveaux artisans et se résolvent en général progressivement. D'autres raisons sont plus décisives. Les rapports avec les clients semblent particulièrement pénibles. Par exemple, il supporte mal qu'un client qui a exigé d'obtenir rapidement un devis le laisse ensuite sans nouvelles pendant deux mois, puis le rappelle en exigeant d'être servi immédiatement. Or, cette situation est assez banale pour les artisans qui savent comment convaincre un client sans lui laisser imposer ses conditions. Or, Stéphane est mal à l'aise dans cette négociation. Il veut se montrer à la hauteur, ne pas décevoir, être à la fois créatif (proposer un portail bois-métal qu'il a dessiné) et professionnel (solidité, respect des cotes et des normes). Mais il n'arrive pas à mettre de limites aux exigences de ses premiers clients qui en demandent toujours plus. Il a accepté de prendre quelques renseignements sur l'essence de bois qui convient pour le portail bois-métal, même s'il estimait que cela dépassait le cadre de son travail de ferronnier. Mais lorsque le client va jusqu'à exiger l'emploi de bois de pays traité écologiquement, Stéphane est découragé.

D'autre part, il n'a plus de temps à consacrer à la création artistique car il est trop occupé à faire des travaux alimentaires. Il a fabriqué une série de 40 présentoirs pour un fabricant de crêpes, soit un chiffre d'affaires de 8000 euros réalisé en un mois, ce qui constitue une très bonne affaire. Mais le fait que le délai de fabrication ait été raccourci en cours de production et l'aspect peu créatif du travail en série l'ont laissé insatisfait et angoissé.

Son désir de partager davantage la vie familiale est exaucé, mais le chevauchement entre sa vie professionnelle et sa vie familiale apparaît désormais comme un problème car le fait de conduire et d'aller chercher ses enfants à l'école à heures fixes le contraint à diminuer son temps de travail et ses possibilités de déplacement.

Il a l'impression qu'il n'en a jamais assez fait, n'arrive plus à dormir normalement et pense sans cesse à son travail sans arriver à s'en détacher.

En mai 2012, soit moins de six mois après l'ouverture, il m'annonce dans un courriel sa décision d'arrêter en ces termes : « *je finis mes chantiers en cours et je vais sûrement arrêter mon activité de ferronnier. Je suis fait pour travailler le métal c'est sûr, mais tout le reste autour n'est pas fait pour moi, je me détruis la santé alors stop.* » Il retrouvera peu de temps après un emploi dans son ancien secteur d'activité.

N'étant pas habitué à organiser lui-même son travail, n'ayant pas eu l'occasion d'évoluer dans un milieu artisanal où il aurait pu observer comment les relations avec la clientèle se déroulent, (comme c'est le cas des hommes de métier), il n'a pas de modèle auquel se référer. Son expérience d'ouvrier dans une grande entreprise ne lui a pas donné d'indications sur ce qu'est la vie d'un artisan. Bien qu'il aspire à être un artisan créateur, il ne détient pas les atouts suffisants pour y parvenir. Il n'a pas non plus le capital culturel suffisant pour être autodidacte. Sa formation en ferronnerie est très courte. Elle lui permet de fabriquer des objets décoratifs mais ses compétences techniques sont limitées. Il rencontre beaucoup de difficultés lorsqu'il doit réaliser son premier escalier, ouvrage difficile nécessitant calcul, tracés et expérience, et les livres que je lui prête ne lui sont pas d'un grand secours.

On voit que les facteurs économiques ne sont pas les seuls qui conditionnent la viabilité d'une entreprise. Les apprentissages à réaliser sont nombreux du point de vue organisationnel, technique et relationnel. Il faut aussi arriver à organiser son travail et sa vie personnelle selon de nouvelles modalités.

Même si, contrairement à l'exemple de ce ferronnier d'art, un artisan arrive à adapter son mode de vie à sa nouvelle situation, rien n'est encore gagné car son activité doit être rentable pour durer. Les nouveaux artisans acceptent en général de se contenter de peu en matière de revenu, mais l'activité doit rapidement couvrir les frais de fonctionnement et dégager un bénéfice à moyen terme.

Les aspects financiers de l'entreprise nécessitent eux aussi certains apprentissages tels que la gestion d'une trésorerie, la connaissance de notions de comptabilité et la compréhension du langage administratif par le truchement duquel s'expriment les diverses institutions auxquelles l'artisan à affaire. L'un des principaux écueils rencontrés par les hommes de métier est, selon les termes d'un formateur à la Chambre de métiers, « *de confondre chiffre d'affaires et bénéfice* ». Les hommes de métier recourent en général à l'aide de leur épouse, que le projet artisanal se présente comme une affaire de couple (Bertaux-Wiame, 2004) ou que l'épouse n'y joue qu'un rôle de second plan lorsqu'elle assure la stabilité financière du ménage grâce à un emploi salarié. Même si l'épouse réalise les opérations comptables courantes (factures, déclaration trimestrielle de TVA), le bilan annuel est toujours fait par un expert-comptable qui est un acteur important dans l'entreprise

artisanale. Les hommes de métier suivent en général les avis de leur comptable quant aux décisions portant sur des sujets techniques tels que l'amortissement des investissements ou les changements de statut de l'entreprise. Le comptable est aussi la personne qui conseille les hommes de métier pour les questions d'assurances et de fiscalité. S'ils ne bénéficient pas de l'aide d'un proche, les hommes de métier les plus rétifs aux tâches administratives se contentent de conserver tous les justificatifs et de les transmettre (« *je mets tout dans une boîte et je donne ça au comptable* »). Quant aux créateurs, ils cherchent davantage à se débrouiller seuls et privilégient la recherche de statuts à moindre coût avec le minimum de contraintes, ce qui les dispense parfois de recourir à un comptable. Les artisans employeurs recourent systématiquement à un comptable. Ensemble, ils cherchent à optimiser les performances économiques de l'entreprise, ce qui les amène souvent à choisir le statut de dirigeant salarié de société plutôt que celui d'entrepreneur en nom propre.

La protection sociale

Les frais de fonctionnement de l'entreprise incluent les cotisations sociales qui sont néanmoins réduites en début d'activité par des dispositifs tels que l'ACCRE. Celles-ci comprennent la couverture sociale des indépendants qui repose sur le principe de cotisations obligatoires minimum auxquelles s'ajoutent éventuellement des cotisations complémentaires sur base volontaire. L'artisan est libre de se contenter d'une protection minimale à moindre coût, ou de cotiser davantage en adhérant à une complémentaire santé et à d'autres assurances.

Comme le montre le tableau 14, la couverture sociale de base des artisans reste moins favorable que celle du Régime général.

Tableau 14 : conditions d'indemnisation dans le Régime général et dans le RSI

	Indemnités journalières arrêt maladie	Indemnités journalières arrêt AT-MP	Mi-temps thérapeutique
Régime général			
	Carence : 3 jours Durée : maxi 360j/3 ans pour maladie ordinaire ; 3 ans si ALD > 3 mois ; renouvelé si reprise au moins un an. Montant de l'IJ au prorata du salaire journalier, max 63,23€	Carence : 0 jour Montant de l'IJ : 1-28 jours : 60% salaire journalier de base 173,23€ ; 29ème jour d'arrêt de travail 80% max 230,98€ 30ème jour, revalorisation	Possible sous réserve de l'accord de la caisse d'assurance maladie La durée et les horaires de travail sont à négocier avec l'employeur
RSI			
Artisans, industriels, commerçants	Carence : 3 jours si hospitalisation ; 7 jours si maladie ou accident Durée : maxi 360j/3 ans et 3 ans si ALD > 6 mois Montant de l'IJ entre 20,57 € et 51,44 € selon le revenu des trois dernières années.	Assurance AT-MP uniquement sur base volontaire	Non prévu

Source : d'après le tableau présenté par Algava *et al.*, 2011

Depuis 1994, une loi encourage l'adhésion à des assurances complémentaires en permettant de déduire les cotisations du revenu imposable (Loi Madelin¹⁵⁴). D'après la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA), trois quarts des travailleurs indépendants seraient détenteurs d'un contrat Madelin (cité par Perronin et Rochereau, 2011 : 4).

Selon *l'Enquête Santé Protection Sociale 2008* (ESPS 2008, Irdes), « chez les actifs qui travaillent, la proportion de personnes sans couverture complémentaire est un peu plus élevée chez les non-salariés : 8 % des indépendants, 6 % des agriculteurs sont non couverts contre 5 % des actifs salariés ». *L'Enquête Santé 2003* (Insee) indique que les membres de la catégorie « artisan – commerçant – chef d'entreprise » ont 1,8 fois plus de chances que ceux de la catégorie « profession intermédiaire dans les services » de ne pas être couverts par une assurance santé complémentaire (Marical et Saint Pol T., 2007). Quoique peu précises, ces différentes sources s'accordent sur le fait que souscrire à une complémentaire santé est la règle chez les indépendants, même si elle semble moins suivie que chez les salariés. Il faut néanmoins remarquer que sa qualité est très variable selon

¹⁵⁴ Loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, dite Loi Madelin

le montant des cotisations qui sont versées.

Quant aux pertes financières qui sont liées à un arrêt de travail temporaire, un accident de travail ou une invalidité, elles font l'objet de contrats spécifiques, comme par exemple l'assurance « perte de revenus » qui couvre le manque à gagner en cas d'arrêt de travail. Or, ces divers contrats d'assurance apparaissent comme un luxe que peu d'artisans peuvent s'offrir en début d'activité. Parmi les cas rencontrés, seuls les artisans qui ont investi un capital économique important dès le début de leur activité cotisent à des assurances complémentaires telles que l'assurance « perte de revenu ». La protection sociale est alors considérée comme une garantie pour protéger l'investissement financier qui a été réalisé. Pour les autres, c'est la logique du moindre coût qui prévaut.

A cela, il faut ajouter que les indépendants ont une connaissance insuffisante des règles concernant les arrêts de travail. Sur base de données du RSI concernant 129 patients malades du cœur, Latil *et al.* (2013) indiquent un taux de non-recours¹⁵⁵ aux indemnités journalières d'environ 30 %, soit par méconnaissance de leurs droits, soit parce qu'ils n'arrivent pas à les faire valoir ou qu'ils y renoncent. J'aurai l'occasion de présenter le cas d'un artisan qui n'a pas perçu d'indemnités journalières par manque de connaissance des règles en vigueur, et d'un autre qui n'avait pas connaissance des clauses d'exclusion de garantie mentionnées sur le contrat qu'il avait signé (chapitre 11.3. Quand la maladie s'installe). Cette ignorance explique en partie un non-recours aux prestations sociales qui est fréquent chez les indépendants.

Équilibre financier et arrêt de travail

Les améliorations continues de la protection sociale des indépendants ont considérablement réduit les écarts entre le régime des indépendants et le Régime général¹⁵⁶. Mais quelles que soient les prestations dont il bénéficie, un indépendant est incité à ne pas s'arrêter de travailler pour maintenir l'équilibre financier de son entreprise. Pour le dire simplement, s'arrêter de travailler coûte cher à un indépendant en raison des dépenses auxquelles il doit faire face même si son activité est provisoirement interrompue.

Le tableau 15 donne une idée générale des frais auxquels doit pourvoir une entreprise, quelle qu'elle soit. Pour pouvoir fonctionner, toute entreprise doit atteindre un seuil de rentabilité qui correspond au niveau d'activité au-delà duquel elle commence à réaliser un bénéfice¹⁵⁷. Ce seuil est calculé pour

¹⁵⁵ Le non-recours désigne le fait de ne pas réclamer une prestation sociale à laquelle on est éligible. Voir à ce propos le site de L'Observatoire des non-recours aux droits et services (ODENORE), <http://odenore.msh-alpes.fr/>, consulté le 03-04-2014.

¹⁵⁶ Le rapprochement entre les deux régimes a débuté dès les années 1970 (Gresle, 1977). Il s'est accéléré à partir des années 1990 (Loi Madelin en 1994 ; Indemnités journalières pour les artisans en 1995).

¹⁵⁷ Source : Agence Pour la Création d'Entreprise (APCE), <https://www.apce.com/>, consulté le 01-04-2014.

une période de temps. Les charges se répartissent en deux types. La première catégorie de charges s'appelle les charges variables. Elles n'apparaissent que quand l'entreprise exerce son activité. Il s'agit par exemple de l'achat de matières premières qui seront transformées puis revendues, ou des frais de déplacement pour se rendre sur un chantier. Si l'entreprise est à l'arrêt, ces charges sont interrompues.

La seconde catégorie est celle des charges fixes qui doivent être assumées quel que soit le niveau d'activité de l'entreprise. Certaines charges fixes sont inévitables pour toutes les entreprises. Il s'agit par exemple des assurances professionnelles obligatoires¹⁵⁸. D'autres ne concernent que certaines entreprises, comme le paiement du loyer ou du salaire des ouvriers. Enfin, certaines charges fixes sont facultatives. Elles correspondent à des engagements contractuels auxquels l'entreprise a souscrit volontairement et parmi lesquels figurent les cotisations santé complémentaires.

Une analyse détaillée de la comptabilité des artisans montrerait certainement que les indemnités journalières d'un artisan sont largement inférieures aux charges fixes quotidiennes qu'il doit assumer. En 2014, l'indemnité journalière du régime de base du RSI est comprise entre 20,57 € et 51,44 € selon le revenu déclaré les trois dernières années. Cette somme est à comparer avec le coût de la main d'œuvre artisanale qui oscille entre 40 et 50 €/heure dans le bâtiment. On peut en déduire que l'indemnité journalière représente au mieux le coût facturé pour une heure de travail.

Tableau 15 : charges fixes et charges variables des entreprises

Charges variables	Charges fixes
Matières premières Frais de déplacement parmi ces charges : équipements de protection individuels (EPI).	Charges fixes obligatoires inévitables
	Cotisations sociales Impôts Taxes ¹⁵⁹ Assurances professionnelles
	Charges fixes obligatoires éventuelles
	Salaires des ouvriers Remboursements d'emprunts Loyer Honoraires du comptable
	Charges fixes facultatives
	parmi lesquelles les assurances complémentaires santé

¹⁵⁸ Elles sont inévitables dans le sens où elles sont obligatoires, ce qui ne préjuge pas du non-respect éventuel de cette obligation.

¹⁵⁹ Principalement : Contribution économique territoriale (anciennement taxe professionnelle jusqu'en 2009), TVA et taxe de Chambre de métiers.

Reliquat : rémunération de l'artisan, investissement dans l'outil de production	

Cette description sommaire de la comptabilité d'une entreprise appelle deux commentaires. Premièrement, le poids des charges fixes est un obstacle à l'arrêt de travail. Seule une sérieuse couverture sociale complémentaire peut mettre un artisan à l'abri des conséquences financières d'un arrêt. Mais celle-ci est surtout efficace pour les arrêts de longue durée car les jours de carence dissuadent de s'arrêter pour les petites maladies du quotidien.

Deuxièmement, l'efficacité de la couverture sociale complémentaire dépend directement de l'excédent de ressources consacré à augmenter le poids des charges fixes facultatives. Lorsque toutes les charges ont été réglées, il reste à l'artisan une certaine somme dont il peut disposer. Il prélève une rémunération qui lui permet, selon la terminologie marxienne, de « reproduire sa force de travail », c'est-à-dire de pourvoir à son entretien. Une fois qu'il a déduit tout cela, et s'il reste encore une part du bénéfice qui n'a pas été dépensée, l'artisan peut consacrer ce qui reste à améliorer son outil de travail et/ou sa protection sociale en investissant dans de nouveaux équipements ou dans des contrats d'assurance qui constitueront de nouvelles charges fixes.

On comprend que la bonne santé économique de l'entreprise permet d'améliorer la protection sociale et les conditions de travail qui, elles-mêmes ont des effets sur la santé de l'artisan et sur ses capacités à travailler. C'est ce rapport entre la santé de l'entreprise et celle de l'indépendant qu'on peut qualifier de « *biologico-économique* », selon l'expression de Sylvie Célérier. Chez les indépendants, on observe « *un constant entremêlement de la santé des individus avec celle de leur entreprise* » (Célérier, 2014 : 17).

Le rapport biologico-économique de l'artisan avec son entreprise se manifeste à plusieurs niveaux. Premièrement, lorsque « *le corps de l'indépendant est très directement mis au travail – que l'activité soit exigeante physiquement ou qu'elle le soit moins – et que, de sa « maintenance », dépend la pérennité de l'entreprise*, comme c'est le cas pour les artisans enquêtés ici dont le travail repose sur l'engagement de leur capital corporel.

Deuxièmement, « *les revenus de l'activité fixent la hauteur des cotisations à verser qui décide de la plus ou moins large couverture des risques pour la santé.* » Comme on vient de le décrire, le niveau de couverture sociale dépend des ressources qui peuvent y être allouées et qui dépendent elles-mêmes des performances économiques de l'entreprise

Troisièmement, « *la bonne santé économique ouvre des marges de manœuvre aux indépendants qui*

préservent ainsi d'autant mieux leur santé. » (*idem*, p.17). On a observé ce point en examinant les maréchaux-ferrants qui, lorsque leur emploi du temps est rempli, se mettent à refuser certains clients indésirables. Comme nous allons le voir, les artisans ont une connaissance pratique de cette situation et, lorsqu'ils s'installent à leur compte, ils sont prêts à travailler en réduisant les frais fixes au minimum pour dégager un revenu de leur activité (chapitre 3.2.). En contrepartie, ils finissent par disposer d'une marge de manœuvre qui peut être consacrée à améliorer leur conditions de travail (chapitre 3.3.). Mais leur situation n'est pas définitivement stabilisée car une dégradation du contexte économique peut la détériorer et les contraindre, par exemple, à travailler en sous-traitance pour conserver l'équilibre économique de leur entreprise (chapitre 3.4.).

2. Investissement du capital corporel dans l'entreprise

En début d'activité, l'artisan doit mobiliser toute son énergie pour arriver à équilibrer les comptes de son entreprise. La qualité des conditions de travail importe peu et le souci de soi s'efface derrière les exigences de la production. Le corps biologique est soumis aux impératifs de l'entreprise.

Comme il a été dit, le capital corporel est le fruit d'une adaptation morphologique et psychologique qui permet l'exercice d'une activité soumise à des normes sociales, en l'occurrence le travail artisanal. Le capital corporel possède une certaine valeur dans l'artisanat, lequel constitue un champ en tant qu'il est un microcosme social relativement autonome, « *espace de relations objectives qui sont le lieu d'une logique spécifique irréductible à celle des autres champs* » (Bourdieu, 1992 : 73).

Disposer d'un tel capital permet de retirer certains profits dans le champ où il a cours. Étant directement lié au corps, le capital corporel est limité et périssable, mais il peut être converti en d'autres formes de capitaux (Bourdieu, 1973). Durant les premières années d'activité indépendante, les artisans s'engagent sans réserve dans le travail. Leur capital corporel est converti en capital économique qui comprend la rémunération du travail et l'investissement dans l'amélioration de l'outil de production, en capital social qui consiste en l'insertion dans un réseau de confrères et de clients, et aussi en capital spécifique dans la mesure où davantage d'expérience dans le métier entraîne une amélioration des compétences.

Cette conversion du capital corporel est possible grâce à un engagement important dans le travail et au détriment de la qualité des conditions de travail. Les premières années de l'indépendance correspondent à une période d'activité intense. L'artisan, adulte en pleine possession de ses moyens physiques, ne compte ni son temps, ni ses efforts pour assurer la viabilité de son entreprise. Durant cette période, le travail repose sur l'endurance et une force physique qu'on peut dépenser sans

compter. Voyons successivement quelles sont les pratiques de travail et le sens qui leur est donné dans les premiers temps de l'indépendance.

Des horaires de travail très chargés

D'une manière générale, les indépendants ont un temps de travail hebdomadaire supérieur à celui des salariés. Parmi ceux-ci, 42,1% des artisans travaillent plus de 50 heures par semaine, contre seulement 3,4% des salariés (*Algava et al.*, 2012)¹⁶⁰. Mais c'est une moyenne et j'ai observé chez mes enquêtés que l'écart est bien plus grand en début d'activité indépendante, avec des enquêtés qui déclarent jusqu'à 100 heures de travail par semaine.

Comme le dit une coiffeuse, « *Je me suis mise à mon compte, j'assume aussi. Je ne vais pas demander des horaires, je ne vais pas demander à faire 35 heures, Il faut savoir ce qu'on veut.* » (Agnès, 47 ans, 1 salariée et 1 apprentie)

Par rapport aux hommes de métier, les artisans créateurs se caractérisent par une entrée dans l'artisanat plus progressive. Au début de leur activité, l'univers artisanal leur est souvent peu familier. Dans biens des cas, l'artisanat prend peu à peu le relais d'une autre activité. Ils en découvrent peu à peu les règles et de manière plus autodidacte que ne le font les hommes de métier. Ceux-ci restent plus volontiers dans un même univers de travail qui leur est déjà familier et où ils changent seulement de statut. Lorsqu'ils accèdent à l'indépendance, ils ont déjà pris un rythme de travail qui s'approche de celui des autres artisans.

Un surcroît d'engagement physique lié au manque d'outils

Au début de leur vie d'indépendant, les artisans sacrifient fréquemment la qualité de leurs conditions de travail. Dans la plupart des cas, l'équilibre financier de l'entreprise est fragile les premières années et l'équipement en outillage est loin d'être parfait. L'artisan compense le manque de moyens matériels par un surcroît d'engagement physique. La priorité est d'assurer la production et le confort de travail est secondaire.

Le cas de deux frères qui travaillent ensemble comme élagueurs illustre cette observation. Leur entreprise existe depuis dix ans au moment de l'entretien. Ils se sont spécialisés dans les abattages délicats, opération qui nécessite d'escalader l'arbre pour le débiter en commençant par le sommet¹⁶¹.

¹⁶⁰ Données issues de l'Enquête *Handicap Santé Ménages*, 2008, Insee-Drees.

¹⁶¹ Le cas de cette entreprise illustre l'interpénétration qui existe entre le monde agricole et l'artisanat sur le terrain d'enquête. Leur métier leur offre la possibilité d'être rattaché au régime agricole ou au RSI selon qu'ils interviennent sur la culture de parcelles vouées à la sylviculture ou bien en tant qu'activité de services auprès de particuliers. Lors de leur installation, ils ont du faire un choix et ont opté pour le régime agricole qui est réputé comme étant plus favorable, notamment en ce qui concerne l'achat de terrains. « *J'avais demandé à mes anciens patrons, tout le*

Pendant les premières années de leur activité, ils doivent charger à la main tout le bois qui a été coupé car leur camion ne dispose pas de système de levage. Selon leur expression, ils compensent ce manque de moyens matériels en « *tirant dessus* ». Au bout de cinq ans, ils peuvent investir dans un camion qui possède une grue. Dès lors, il n'est plus question de revenir à la situation antérieure et, lorsque le camion-grue tombe en panne, ils renoncent à charger le bois manuellement car ils ont redéfini ce qu'était une situation de travail acceptable.

Julien : « *Quand on a commencé, on a tiré dessus un peu aussi, on n'avait pas le matériel qu'on a maintenant. Du coup, tu as tout ...*

OC : *C'était plus physique au départ par manque de matériel ?*

Julien : *Ouais. Tu commences, ça bricole un petit peu, on chargeait tout à la main et tout. Maintenant on a un camion poids-lourds avec le grappin, ça change la donne. Et puis au début, des erreurs dans les devis aussi, alors tu as tendance à tirer dessus pour rattraper. Tu portes, tu portes et ...*

(...)

OC : *A quel moment vous avez acheté ce camion avec une grue qui vous évite de devoir porter ?*

Julien : *Cinquième année.*

OC : *Ça s'est passé comment la décision ?*

Julien : *L'autre camion était mort, il fallait changer de véhicule. On avait vu une entreprise où il y avait ça et, pour nous, c'était un bon compromis parce que ça permettait d'évacuer le bois et les branches. On avait hésité entre acheter un broyeur mais il fallait qu'on porte le bois. Du coup on était partis là-dessus.*

OC : *Et il y a eu d'autres grosses améliorations dans vos conditions de travail ?*

Florent : *Non, c'était vraiment ça.*

Julien : *Par contre, c'était salutaire. Ça a bien changé la ... On a eu un accident il n'y a pas longtemps. Le camion a été immobilisé pendant deux semaines, l'assurance nous a payé un petit trois tonnes - cinq pour continuer un peu. C'est atroce. On ne s'en est pas servi parce que tu peux plus.*

OC : *C'est une question d'âge ou de ne plus avoir envie ?*

Julien : *Plus avoir envie de faire ça et puis ...*

Florent : *Tu sais que si tu attends un peu, tu repasses avec ton camion et tu le fais en une minute.*

Julien : *Tu vois plus la nécessité. (...)*

monde était en agricole. »

OC : *Vous n'avez pas investi grand-chose en démarrant ?*

Julien : *En s'installant oui, on a investi 8500 ou 10 000 euros je crois.*

Florent : *En même temps, c'est bien de savoir ce que tu as besoin avant d'acheter. Tu vois comment tu fonctionnes.*

OC : *C'est en travaillant, en faisant des compromis, des efforts sur vos conditions de travail au début, que vous avez pu améliorer les choses après ?*

Julien : *Ouais, et puis il y avait aussi le côté, tant que tu n'as pas le volume de travail, tu ne peux pas investir non plus, les banques elles ne te prêtent pas. Et on voulait savoir ce qu'on avait besoin aussi. »*

(Julien, 35 ans, BTS en gestion forestière ; Florent, 33 ans, BTS comptabilité-gestion et formation courte en élagage, entreprise sans salarié).

Outre les remarques mentionnées ci-dessus, cet extrait d'entretien indique que l'effort physique est la variable d'ajustement qui permet de rectifier une erreur quand on s'est trompé dans un devis, ce qui est fréquent en début d'activité (« *au début, des erreurs dans les devis aussi, alors tu as tendance à tirer dessus pour rattraper* »).

« *Tirer dessus* », voilà une expression qui rend compte du fait que cet artisan a conscience d'aller au-delà de ce qu'est un effort raisonnable, de franchir une limite. « *Tirer dessus* » consiste à dépasser l'effort « normal » qui ne produit pas d'effet néfaste, juste une saine fatigue sans conséquence. Il s'agit d'un effort qui entame le capital corporel. Il demandera un temps de récupération plus long, ses suites se feront sentir le lendemain (courbatures) ou à long terme (usure). Cet artisan « *tire sur* » quelque chose qui s'approche de la notion de capital corporel dont il a une connaissance pratique. C'est en le sollicitant, en l'entamant pendant cinq ans que les deux élagueurs peuvent finalement acheter un camion qui les dispense des gros efforts. Dès lors, l'effort maximal acceptable est redéfini, il n'est plus question de charger le bois à la main.

On voit aussi que les années passées à travailler sans camion-grue ont été mises à profit pour réfléchir au type d'investissement qui serait le plus adéquat (broyeur ou camion-grue) pour économiser ses forces (« *On avait hésité entre acheter un broyeur [ou un camion-grue] mais il fallait qu'on porte le bois [si on prenait un broyeur]* »). Au début de mon enquête, j'ai été surpris par l'étendue des connaissances que les artisans détiennent en matière de risques professionnels. Si leur attitude laisse parfois penser qu'ils les ignorent, c'est souvent parce qu'ils n'ont pas de solution pour en tenir compte à ce moment là, ce qui ne signifie pas qu'ils ne les perçoivent pas.

Ce qui provoque l'achat du camion-grue, c'est la nécessité de remplacer le camion précédent qui est tombé en panne. C'est un impératif de production qui entraîne une amélioration des conditions de

travail. Les choses s'organisent toujours dans ce sens : la production requiert l'achat d'un matériel et l'artisan en profite pour satisfaire un besoin en confort ou en salubrité qui était identifié de longue date. Cette amélioration est consentie dans la mesure où elle accompagne une augmentation de la production ou, au minimum, qu'elle ne l'entrave pas.

Quant à Jules, tailleur de pierre, sa situation de départ reflète bien celle des créateurs. Lorsqu'il installe son atelier de taille de pierre dans une dépendance de sa maison, il est très peu équipé en matériel. Il ne dispose que d'outils à main qu'il a patiemment accumulés au cours des années précédant son installation. A l'époque, il déclare que le fait de travailler à la main est un choix délibéré. Les arguments habituels sont avancés pour justifier la supériorité du travail à la main sur le travail à la machine. Ils relèvent du registre technique (meilleure finition), inspiré (relation plus directe entre l'artiste et l'œuvre) et esthétique (irrégularité, singularité). Mais quelques années plus tard, lorsque sa première grosse commande en sculpture monumentale lui échoit, il se réjouit de pouvoir s'équiper en matériel moderne (compresseur et outils pneumatiques). La revendication du caractère manuel du travail apparaît ici comme une manière de faire de nécessité vertu. Autrement dit, il s'agit de dire que ce que l'on a correspond à ce que l'on veut avoir, de manière à rester détaché de considérations matérielles et économiques étrangères aux mondes de l'art. C'est ainsi que se résout le problème posé par l'écart entre la vérité objective du travail de cet artisan – marqué dans un premier temps par la pénurie – et sa vérité subjective fondée ici sur la vocation (Bourdieu, 1996). Le genre de discours tenu par Jules, le tailleur de pierre, a été longtemps celui de Steeve, sculpteur sur métaux. Faute de pouvoir se payer des matériaux neufs, il a commencé par travailler avec des métaux de récupération en faisant valoir l'aspect recyclé et écologique de ces œuvres. Ce discours a d'ailleurs rencontré un certain succès puisque cela lui a permis de recevoir une commande de sculpture monumentale de la part d'un centre de traitement des déchets de la région et d'être engagé à plusieurs reprises pour des animations scolaires sur le thème du recyclage. Mais l'utilisation de métaux de récupération, souvent couverts de rouille ou de peinture, l'obligeait à les nettoyer longuement à la meuleuse dans la poussière et le bruit, et l'exposait à des fumées nocives lorsqu'ils les soudait. Lorsque sa situation économique s'est améliorée, il a travaillé à partir de métal neuf, mais il se garde bien de le dire à ses clients pour conserver cet argument de vente « écolo ».

L'exposition aux risques professionnels peu prise en compte

Ce relatif dénuement est associé à une exposition assez forte aux risques professionnels, comme par exemple à la poussière de bois dans le cas d'un menuisier.

« Puis après, dès que tu montes ton truc tu commences avec de l'électroportatif parce que tu n'as pas d'argent, tu commences avec un hangar pourri (...), donc moi on m'a même prêté un hangar au début. Et puis, comme tu travailles vraiment avec de l'électroportatif, ben en fait toutes les poussières tu les inhales directement. » (Allan, 39 ans, menuisier, artisan créateur, 4 salariés)

Dans ces conditions, les artisans ont conscience de malmener souvent leur corps, mais ils s'y résignent car ils ne voient pas d'alternative pour maintenir l'entreprise à flot. Cet extrait d'un entretien avec le même menuisier montre qu'il a bien identifié les problèmes auxquels il est confronté.

« (...) tu sens que ton corps il est laissé vraiment à la dérive dans ce métier, quoi. C'est pas ... même si t'as un bon foncier et tout, à la base. Tu t'en occupes pas, tu t'en sers super-mal quoi. Le matin, il faut que tu charges dans le camion, il est huit heures, il fait cinq degrés au mieux, et tu vas trimbaler des bouts de bois super-lourds ou tu vas devoir trimbaler ton enclume sur le chantier, enfin voilà. Même si tu adaptes, tu portes moins, mais à un moment donné il faut quand même... t'as pas un brancard tu vois, donc il faut quand même pouvoir soulever, c'est déjà trop pour un corps qui sort de son lit. » (Allan, 39 ans, menuisier, artisan créateur, 4 salariés)

Les arrêts de travail

Tant qu'il fonctionne, le corps n'est pas ménagé, comme s'il était invincible. Il en est de même en ce qui concerne les petites maladies du quotidien. Au début de mon enquête, j'obtenais toujours la même réponse de la part des artisans à qui je demandais s'ils s'arrêtaient de travailler quand ils étaient malades. La réponse était toujours à peu près celle-ci : *« Moi, je ne suis jamais malade »*. A force d'entendre cette réponse, j'ai affiné ma question en précisant quelles maladies j'évoquais et auxquelles personne n'échappe (*« les petites maladies du quotidien comme une grippe ou une gastro »*). J'ai alors obtenu une réponse du type : *« Cet hiver je me suis arrêté une journée pour une grippe car je ne tenais vraiment plus debout »*. Ainsi, tant que l'artisan tient debout, il va travailler car il cherche à éviter l'arrêt de travail à tout prix, à la fois pour les raisons financières que j'ai décrites, mais aussi pour des raisons morales. *« Pour qu'on n'aille pas travailler, il faut que ce soit*

gravissime » (Georges, ferronnier, 59 ans, sans salarié). Ce discours est la norme chez les artisans interrogés, quel que soit leur âge, mais c'est avant 40 ans que la limite de ce que le corps peut endurer peut être repoussée le plus loin.

On trouve là une définition implicite de la « bonne santé » entendue comme un état de santé suffisamment bon pour que le travail ne soit pas interrompu. Cette définition de la bonne santé contribue bien entendu à faire apparaître la santé des artisans comme étant bonne dans les enquêtes sur la santé au travail puisque celles-ci se basent sur les déclarations des enquêtés.

Comme je l'ai dit, s'arrêter de travailler coûte cher à un artisan. Pas seulement à cause du manque à gagner, mais aussi parce que tous les frais fixes (emprunts, cotisations sociales,...) continuent à courir. S'il est en arrêt, l'artisan doit théoriquement interrompre totalement ses activités professionnelles, ce qui semble peu réaliste car les tâches administratives et l'éventuelle supervision des salariés ne peuvent pas être ajournées. Mais une autre raison pousse les artisans à travailler quand ils sont malades, c'est l'obligation morale de remplir leurs engagements. Respecter la parole donnée ou, à défaut, montrer qu'on fait tout pour y arriver, est crucial dans un univers où les offres d'ouvrage se présentent surtout par le bouche-à-oreille, et où la bonne réputation d'un artisan est sa meilleure carte de visite. Une des fonctions du réseau social des artisans est de se garantir des incertitudes en renforçant les liens avec des personnes qui sont fiables, quoi qu'il leur en coûte. Le jugement sur l'arrêt de travail s'accompagne d'un jugement moral de la personne concernée (Dodier, 1986). L'arrêt de travail n'est envisageable que si on a montré par son « courage » qu'il était impossible de faire autrement. Cette notion de courage, développée par Schepens (2013) à propos des entrepreneurs en travaux forestiers, repose sur un mépris du corps qu'il ne faut pas écouter sous peine d'interrompre le travail.

« Pour cette population, « être courageux », c'est (...) être capable de beaucoup travailler, mais cela quel que soit le niveau de fatigue ou de douleur lié aux accidents et maladies. Ne pas montrer que l'on possède cette qualité, c'est rendre incertaine, aux yeux des clients et collègues, sa capacité à être un bon professionnel. » (Schepens, 2013 : 65).

Ainsi, la santé est mise entièrement au service du travail et de l'entreprise, on peut même dire qu'elle est compromise au service du travail, afin de garantir la viabilité de l'entreprise. Prêter trop d'attention aux signaux de fatigue que le corps envoie est incompatible avec le rythme et les conditions de travail. La coiffeuse que nous avons déjà entendue dit explicitement qu'elle ne « s'écoute pas » lorsque ses tendinites la font souffrir.

« Si vraiment je ne tenais pas, je m'arrêteraï une journée. En général, on se masse un peu et puis ça va aller. Je ne m'écoute pas autrement je serais pas là au boulot. S'il fallait toujours s'écouter, on ne serait pas là. On travaille et puis après ça passe. » (Agnès, 47 ans,

coiffeuse)

Dimension genrée du travail artisanal

L'artisanat est un univers très majoritairement masculin. Selon l'Insee, seulement 23% des entreprises artisanales sont dirigées par des femmes, dont la majorité exercent dans le secteur des services¹⁶². Cette forte présence masculine ne doit pas faire oublier que le travail est souvent une affaire en couple où l'épouse, bien que peu visible, joue un rôle essentiel. Celui-ci est désormais reconnu depuis que les conjoint(e)s d'artisan(e)s qui participent régulièrement sont tenu(e)s d'opter pour l'un des trois statuts parmi celui de conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé¹⁶³.

Lorsque la division du travail est organisée selon le schéma classique d'un homme producteur assisté par son épouse, les stéréotypes de genre jouent pleinement. L'extrait d'entretien présenté dans l'encadré 2 (chapitre 1.4.) montre que l'homme incarne d'autant mieux son rôle de héros insensible à la douleur qu'il peut compter sur sa femme pour jouer le rôle inverse et tempérer ses excès. En l'occurrence, l'artisan pouvait justifier la « faiblesse » d'une consultation médicale par les demandes de sa conjointe, ce qui lui évitait d'avouer que la douleur devenait difficile à supporter. Elle-même pouvait insister pour qu'il se soigne, sachant qu'il ne risquait pas d'interrompre le travail au moindre rhume.

Mais la place des femmes dans l'artisanat ne se limite pas à cela. Il faut différencier la situation des conjointes de celle des artisanes qui exercent le métier, que ce soit seule ou avec leur conjoint. Le fait qu'elles soient minoritaires n'est pas un obstacle pour se demander si les attitudes de muliérité sont affectées par leur situation d'artisane. Dans l'échantillon d'enquête, cinq femmes pratiquent le métier quotidiennement et une autre aide au travail d'atelier occasionnellement. Dans cette configuration, les rôles sont redéfinis. Dans l'artisanat, le rapport au travail est défini en fonction de normes masculines et, d'après les observations et les entretiens, les femmes qui y travaillent ont tendance à adopter les attitudes et les stéréotypes masculins qui sont en vigueur dans cet environnement de travail. Elles manifestent la même réticence à interrompre le travail pour des raisons de santé.

« *L'arrêt de travail, il fait peur à tout le monde* », dit Maëlis, jeune maréchal-ferrant, et, dans la bouche de cette femme de 25 ans, la phrase prend un sens particulier car on mesure bien le problème que peut représenter pour elle l'arrêt de travail imposé par la maternité. L'examen des arrêts de travail pour cause de maternité montre bien que les femmes artisanes se soumettent aux

¹⁶² Insee, données 2010.

¹⁶³ Voir le détail de ces trois statuts sur le site de l'APCE, « le statut du conjoint », <https://www.apce.com/pid805/le-statut-du-conjoint.html?espace=1&tp=1>, consulté le 23-07-2014.

mêmes normes que les hommes en matière d'arrêts de travail. Les chiffres montrent que le congé de maternité est de très courte durée pour toutes les femmes qui dirigent une entreprise. Ainsi, une étude révèle que 17% des chefs d'entreprise ressortissantes du RSI qui ont accouché ont interrompu leur activité pendant moins de trente jours, les raisons invoquées étant principalement d'ordre financier (RSI, 2007)¹⁶⁴. 12% des femmes qui ont accouché peu avant l'enquête affirment qu'elles n'ont pas interrompu leur activité professionnelle et 14% l'ont interrompue uniquement après la naissance de leur enfant. Au total, c'est plus d'un quart des femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler avant la naissance de leur enfant. Dans ce tableau, les artisanes occupent une position médiane entre les membres des professions libérales qui s'arrêtent plus volontiers et les commerçantes qui s'arrêtent le moins. Suite à cette étude menée en 2007, le RSI a porté la durée du congé de maternité de 32 à 44 jours, avec comme condition que les 14 jours supplémentaires soient pris impérativement durant la période prénatale. Ces données semblent indiquer que l'effet du statut sur les comportements en matière d'arrêts de travail l'emporte sur celui du genre, ce qui remet en question certains stéréotypes. On pourrait presque imaginer que le mari de la maréchale la presse de prendre rendez-vous chez un médecin pour soigner ses tendinites, et que ce soit elle qui joue le rôle du personnage insensible à la douleur.

Plusieurs femmes interrogées et/ou observées exercent des métiers particulièrement exigeants du point de vue physique, comme c'est le cas de la maréchale dont il est question plus haut. D'autres cas concernent une sculptrice sur granit, seule femme parmi une équipe de neuf sculpteurs participant au symposium de La Vallée des Saints, ou une ferronnière d'art qui pratique la forge. Elles exercent des métiers qui sont typiquement masculins. Dans ces conditions, il semble que les femmes partagent le sentiment de devoir en faire plus que les hommes pour être acceptée parmi eux. Elles cherchent ainsi à rattraper une infériorité supposée dont il est difficile de dire si elle se limite à la force physique ou si elle englobe toute leur personne. Dans ces circonstances, les femmes adoptent parfois certains stéréotypes de comportement dans leurs formes les plus caricaturales. Mais d'autres métiers sont physiquement exigeant ou présentent des risques professionnels, sans être particulièrement connotés comme masculins. C'est le cas de la coiffure, de la fabrication de bijoux et de celle des vitraux, métiers pratiqués par trois autres enquêtées. Les trois individus dont il est question ne semblent pas se comporter différemment de leurs homologues masculins. La coiffeuse et la bijoutière ont conscience des risques auxquelles elles s'exposent mais ne cherchent pas à s'y soustraire tant que leur corps ne manifeste pas de signe de faiblesse. La bijoutière affirme

¹⁶⁴ RSI, « Enquête prestations maternité pour les femmes chefs d'entreprise », novembre 2007, http://www.rsi.fr/fileadmin/mediatheque/A_propos_du_RSI/Etudes_sante/PDF/20071218_presta_maternite.pdf, consulté le 11-06-2014.

avoir été exposée aux fumées de soudage et aux poussières dégagées lors du polissage des bijoux en connaissant leurs dangers. Elle a été atteinte d'un cancer après 25 ans de pratique du métier. La coiffeuse effectue des gestes répétitifs et souffre de tendinites du poignet. Elle projette de se faire opérer du canal carpien mais considère qu'elle ne peut pas s'arrêter de travailler pour se soigner. Même malades, elles se rendent à leur travail tant que leur corps les porte. Seule la vitrailliste mesure annuellement son taux de plomb dans le sang, mais c'est une pratique commune à tous les membres de son métier. Là encore, les données de l'enquête indiquent que le rapport à la santé des artisans varie peu en fonction du genre ou – a minima – que l'effet du statut l'emporte largement sur l'effet du genre. Cette similarité entre les comportements masculins et féminins est inattendue et on se limitera à l'énoncer comme une hypothèse à tester, vu le nombre restreint d'individus féminins qui ont été rencontrés.

Appréciation subjective

Travailler beaucoup et dans des conditions difficiles semble normal aux nouveaux artisans qui considèrent cela comme un coût d'entrée dans l'artisanat. Chacun sait que les trois premières années sont périlleuses et que plusieurs mois sont nécessaires avant de retirer le premier euro de bénéfice.

Comme on l'a vu avec les exemples du tailleur de pierre et du sculpteur sur métal (tous deux artisans créateurs), le dénuement peut s'accompagner de justifications qui laissent penser que de mauvaises conditions de travail ont été choisies délibérément. On peut assimiler ce type de raisonnement à des idéologies défensives de métier (Dejours, 1993).

Les artisans créateurs surmontent une situation difficile en trouvant un plaisir dans l'acte de travail lui-même, alors que les hommes de métier naturalisent plus volontiers la pénibilité (« *c'est le métier qui veut ça* »). Les uns et les autres pensent que leur situation s'améliorera ultérieurement (par exemple après le remboursement d'un investissement important ou lorsque le site internet sera mis en ligne).

La sollicitation physique qui accompagne les premières années d'activité n'est pas sans conséquences. Les premiers signes de l'usure apparaissent, mais tant qu'ils ne compromettent pas l'efficacité du travail, la question n'est pas sérieusement prise en compte. « *Tant qu'aucune sorte de limite physique ou psychique n'est atteinte, tant qu'aucune manifestation de douleur, de fatigue ou de gêne ne se fait sentir, tant que dure le « silence des organes », la santé est naturellement mise au service du travail.* » (Hélarlot, 2011 : 151).

Éventuellement, les symptômes sont traités en recourant à des moyens qui permettent de ne pas changer les habitudes de travail, comme par exemple en portant une ceinture qui soutient le dos.

Teiger (1989) constate que le problème de l'usure est souvent minoré, en ce sens que les individus perçoivent ses conséquences comme étant plus lointaines qu'elles ne le sont réellement.

OC : « *Tu n'as pas de problèmes de tendinites ?* »

Sébastien : *Un petit peu oui, au poignet. Il y a une copine qui m'a fait un bracelet de force pour essayer de ... pour avoir un peu moins mal.*

OC : *Et ça, tu gères comment, la tendinite ?*

Sébastien : *Ben pour l'instant, ça m'a pas bloqué encore, je la sens, je sens le poignet à froid, tu vois le soir, à la fin de l'été, j'ai mal. Je le sens, je le sens vraiment mais ça ne m'empêche pas, il n'est pas encore bloqué quoi. Donc, le jour où ce sera bloqué ...*

OC : *Ça fait longtemps ?*

Sébastien : *Ça fait deux ans maintenant je crois.* » (Sébastien, charpentier, 28 ans, sans salarié)

Pour certains artisans, l'investissement du capital corporel dans l'entreprise est la première étape d'un parcours de type entrepreneurial. Ils comptent déléguer entièrement la production à leurs salariés dans une phase ultérieure du développement de leur entreprise. Mais comme ces individus quittent alors la population que j'ai enquêtée, je ne les retrouve plus ensuite.

C'est le cas de Thomas qui a ouvert une entreprise spécialisée en carrosserie poids-lourds un an avant notre entretien. Il affirme travailler 100 heures par semaine et vit avec sa femme et ses enfants dans un mobilhome situé dans la zone artisanale où se trouve leur atelier. Ces conditions difficiles sont supportables car elles sont perçues comme quelque chose de temporaire, c'est une phase préparatoire à ce que sera l'entreprise à l'avenir. Thomas sait qu'il compromet sa santé en travaillant de la sorte, mais sa stratégie consiste à préparer ainsi sa mise en retrait des tâches de production.

OC : « *Est-ce que vous sentez une usure physique ?* »

Thomas : *Pas là maintenant. (...) mais il y en aura une, oui, c'est sûr. A un moment donné, il faudra que je sois plus là (au bureau) que là-bas (à l'atelier). C'est pour ça aussi que je mets le paquet pour former les gars (...) Je ne veux pas de gens de passage qui m'embêtent, qui font trois mois ou six mois, ça ne m'intéresse pas. (...) Mais il y aura un choix dans le personnel de façon à ce que, à un moment donné, moi je puisse faire le commercial. Il y a la partie dessin technique, il y a assez de boulot au niveau des bureaux.* » (Thomas, installé depuis un an, 43 ans, carrosserie poids-lourd, deux salariés)

Pour les artisans qui ne se situent pas dans un parcours entrepreneurial qui les éloigne de la participation directe à la production, l'investissement du capital corporel dans l'entreprise entraîne une amélioration de leurs conditions de travail sous plusieurs aspects. Guidés par les impératifs de production, ils améliorent progressivement leur outillage. Ils obtiennent aussi la reconnaissance de leurs pairs et se constituent une clientèle. L'expérience qu'ils acquièrent améliore aussi leur efficacité et réduit les risques d'accident. On examinera ces points par la suite.

3. La contrepartie : l'intégration dans un réseau d'artisans

Du travail subi au travail choisi

Si le rapport biológico-économique de l'artisan avec son entreprise implique que la santé soit mise au service de l'entreprise, il faut insister sur le fait que la relation n'est pas à sens unique. La bonne santé économique de l'entreprise a des effets positifs sur les conditions de travail de l'artisan lorsqu'elle lui permet d'améliorer son outil de travail et de sélectionner parmi les tâches qui lui sont accessibles celles qu'il accepte de réaliser. Les artisans arrivent sans trop de difficulté à trouver du travail, mais l'enjeu est de trouver des *bons clients* et du *bon travail*. Accepter ou même se spécialiser dans des tâches pénibles, peu salubres ou dangereuses est un moyen pour dégager rapidement un revenu. C'est à ce procédé que j'ai recouru de manière inconsciente lorsque je rénoveais des marquises¹⁶⁵. C'est aussi le cas de Georges, un ferronnier d'art qui, en début de carrière, s'est spécialisé dans la rénovation de cheminées, tâche qui implique des manutentions lourdes dans une atmosphère chargée de suie, et qui a délaissé ce créneau par la suite pour s'orienter vers des travaux plus légers (chapitre 11.4. La fin de carrière). Travailler en sous-traitance est aussi un moyen d'assurer un chiffre d'affaire de base qui sera complété par d'autres types de travaux.

On a vu avec le cas des maréchaux que le début de leur carrière les confronte à des clients dont les maréchaux bien installés ne veulent pas, et qu'un tri est effectué progressivement pour ne conserver que les bons clients, c'est-à-dire ceux qui offrent des conditions de travail correctes et avec qui le maréchal a des affinités. Finalement, ce que cherchent tous les artisans, c'est à passer progressivement d'un travail subi à un travail choisi. Je reprends ici des termes utilisés en sociologie du travail à propos du travail à temps partiel¹⁶⁶ (Pak, 2013 ; Bourreau-Dubois *et al.*, 2001). Cette opposition subi-choisi permet de distinguer deux manières d'apprécier une même situation selon qu'elle est vécue comme une contrainte inévitable ou qu'elle résulte d'un choix positif et délibéré. Pour passer de l'un à l'autre, les artisans doivent disposer d'une marge de manœuvre qui existe à partir du moment où l'entreprise dégage des bénéfices. Comme on l'a vu au chapitre 3.1., lorsque toutes les charges ont été payées et que l'artisan a prélevé une rémunération, il peut disposer à sa guise de l'éventuel reliquat. L'artisan peut, par exemple, augmenter sa rémunération, améliorer sa protection sociale ou investir cet argent dans l'entreprise. Mais il peut aussi en garder une partie en trésorerie, ce qui lui permettra de refuser certains types de travaux qu'il ne souhaite plus faire, ou au

¹⁶⁵ Voir encadré 3 : *la rénovation de marquises, un « bon filon »*.

¹⁶⁶ Sans préjuger de la pertinence d'une telle distinction lorsqu'elle s'applique au cas du travail à temps partiel.

contraire d'aller vers des tâches qui lui apportent davantage de satisfaction, même si elles sont parfois moins rémunératrices. L'aspect économique est toujours pris en compte, mais la recherche du gain maximum n'est pas forcément la priorité. De manière pratique, ces choix s'exercent par exemple en majorant le prix des prestations qui ne sont pas souhaitées et en diminuant celui des tâches qui sont recherchées, ou en faisant varier les délais.

OC : « *Pour vous, est-ce qu'il y a des bons et des mauvais chantiers ? Des trucs que vous préférez faire ?* »

Julien : *Oui, il y a des chantiers qu'on appelle merdiques.*

Florent : *On y va quand même de moins en moins parce qu'on ne les prend plus.*

Julien : *on ne les prend plus ou alors on ...*

Florent : *ou alors on prend à des prix ... Même s'ils rentrent, on a le temps pour les faire. Tu t'en fiches parce que tu as le temps.*

OC : *C'est quelque chose que vous pouvez vous permettre après dix ans de travail.*

Florent : *Au début, tu prends tout.*

Julien : *Puis après tu as un peu plus de pif pour les sentir aussi, les chantiers merdiques. »*

(Julien, 35 ans, Florent, 33 ans, élagueurs, hommes de métier)

Cet extrait montre également que les mauvaises expériences sont autant de leçons pour éviter de rencontrer de nouvelles situations problématiques.

Un artisan ferronnier m'a raconté avoir été un jour contacté par un grossiste en vêtements qui devait expédier un lot de toute urgence. Mais les portants qu'il avait à sa disposition présentaient un défaut et il fallait les consolider en soudant un renfort. Cet individu lui était totalement inconnu (il avait trouvé son numéro dans l'annuaire et habitait loin) et l'artisan savait qu'il ne deviendrait pas un client régulier. Il proposait un travail inintéressant qui obligeait le ferronnier à interrompre ce qu'il était en train de faire. Comme il avait quelques mois de travail qui étaient garantis, l'artisan n'avait aucun besoin de cette commande. En conséquence, il proposa un prix prohibitif justifié par des considérations techniques largement imaginaires et le client accepta. Du fait d'une rémunération attractive, ce travail désagréable se transformait en bon travail et fut accompli avec un zèle que justifiait le tarif.

On voit ici tous les leviers qui agissent pour déterminer subjectivement si un travail sera accepté.

Même si les considérations économiques ne sont jamais perdues de vue, elles ne constituent qu'un des aspects de la question à partir du moment où elles ne présentent aucun degré d'urgence. D'autres facteurs interviennent : un client inconnu dont on n'a rien d'autre à attendre qu'un « bon coup » sans lendemain, une perturbation induite dans l'organisation du travail (on imagine que l'artisan a dû rendre des comptes à d'autres clients pour le retard pris ou qu'il a dû travailler davantage d'heures cette semaine-là), le peu d'intérêt qu'offre la tâche proposée. Si l'on modifie ces variables une à une, la situation sera vécue différemment. Que l'inconnu se transforme en client habituel ou en artisan avec qui on est en affaire de façon régulière, que le carnet de commande soit vide ou que le travail consiste en la restauration d'un objet rare, et on peut être certain que le prix sera revu à la baisse.

Les exemples que je viens de citer témoignent d'une évolution favorable de l'entreprise et des conditions de travail. Cette évolution est rendue possible par le fait que la quantité de travail disponible dépasse ce que l'artisan peut fournir.

Cette possibilité de choisir son travail est inégalement répartie. Elle dépend en premier lieu de l'état général du marché du travail artisanal qui fluctue selon le contexte économique global sur lequel l'artisan n'a pas de prise. Ensuite, la possibilité de choisir son travail dépend de l'accès à l'information. Pour être en mesure de choisir son travail, l'artisan doit connaître les offres d'ouvrage disponibles sur le marché. C'est l'appartenance à des réseaux – le fameux bouche-à-oreille – qui permet la circulation de l'information concernant les offres d'ouvrage.

L'entrée dans des réseaux

En début d'activité, les artisans cherchent à se faire connaître par divers moyens. Acheter des encarts publicitaires dans la presse locale ou régionale est un moyen classique de trouver ses premiers clients. Lorsqu'un artisan s'installe, il a d'ailleurs droit à un petit reportage dans le journal local qui présente son activité, photo à l'appui¹⁶⁷. Investir dans les Pages Jaunes pour obtenir une bonne visibilité est une autre manière de trouver des clients, même si les artisans jugent cet établissement détestable en raison de ses tarifs élevés et de sa situation de quasi-monopole. Jusqu'il y a peu, les artisans créateurs se démarquaient des hommes de métier par la possession d'un site internet, mais la présence sur la toile devient la norme. Les Chambres de métiers proposent désormais des formations dédiées à la création de sites et les hébergent lorsqu'ils sont réalisés¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Voir parmi des centaines d'exemple, celui d'un nouveau ramoneur dans « Le Télégramme » du 18-09-2011, <http://www.letelegramme.fr/local/finistere-nord/morlaix/lanmeur/plougasnou/nouvel-artisan-gerard-quemener-ramoneur-18-09-2011-1434007.php>, consulté le 24-07-2014.

¹⁶⁸ Voir par exemple le site de la Chambre de métiers des Côtes d'Armor : <http://www.artsisans-22.com/Les-sites-des-artsisans.517.0.html>, consulté le 24-07-2014.

Mais, en dehors de la période de lancement de leur entreprise, faire de la publicité n'est pas le principal moyen par lequel les artisans trouvent leur clientèle. Après quelques temps, et si tout se passe bien, la clientèle d'un artisan lui parvient surtout par le bouche-à-oreille. C'est le signe que la vitesse de croisière de son entreprise est atteinte. D'après Comet (2007), près de quatre artisans du bâtiment sur cinq réalisent la majorité de leur chiffre d'affaires par le bouche-à-oreille. Roy (1995 : 172) fait le même constat. « *Apparemment, une bonne partie des activités passe par ce que l'on appelle le bouche-à-oreille : comme les travaux du bâtiment sont coûteux et faiblement standardisés, les particuliers font souvent appel à leur réseau d'amis ou à leur famille pour trouver des noms de constructeurs.* » (p.172).

Dans bien des cas, la présence dans les pages Jaunes est maintenue sous sa forme minimum¹⁶⁹. Le budget que l'artisan consacre à la publicité sera plus volontiers investi dans des annonces qui attestent de son inscription dans le paysage local. Acheter un encart dans le bulletin municipal ou sur les tickets de loterie de l'école des enfants est un service que les artisans rendent à des personnes avec qui ils entretiennent des relations qui ne sont pas uniquement commerciales, c'est un service rendu à la collectivité et pas un moyen de se faire connaître. Et le retour sur investissement n'en est pas moindre car la mairie ou les parents d'élèves sauront à qui s'adresser lorsqu'ils auront des travaux à faire.

Dans une étude économique portant sur une douzaine de jeunes entreprises¹⁷⁰, Sébastien Plociniczak (2003) analyse les relations entre les entrepreneurs et les autres acteurs du territoire. Il défend le point de vue selon lequel les comportements économiques doivent être considérés comme des comportements sociaux pour être compréhensibles¹⁷¹. Selon cet auteur, le marché des TPE est loin de se conformer à des lois économiques désincarnées. Au contraire, l'échange économique est une construction sociale où les acteurs sont encadrés dans leur environnement. Autrement dit, les actions économiques sont fortement contraintes par l'environnement social dont elles constituent un aspect qui n'est pas autonome, « *la participation au marché ne détruit pas les relations sociales* » (*id* : 461). L'enquête fait apparaître l'existence de relations sociales qui offrent des avantages en termes d'accès à des informations. Cela consiste à obtenir des informations qui ont une valeur économique, à les obtenir avant ses concurrents et à les échanger avec autrui. Les informations en

¹⁶⁹ Toute entreprise a droit à une mention gratuite de son existence dans les Pages Jaunes. Chaque année, un délégué commercial contacte l'entreprise pour lui proposer d'augmenter sa visibilité par divers moyens (encadrer le nom de l'entreprise, insérer un logo, etc.). Le même système s'applique désormais aux Pages Jaunes en ligne.

¹⁷⁰ 12 entreprises relevant de l'artisanat, du commerce et du débit de boissons. 5 d'entre elles sont aux mains de solos, 6 comptent moins de 10 salariés et 1 entreprise compte 30 salariés.

¹⁷¹ Il se réclame du courant de la *Nouvelle Sociologie Economique (NSE)* qui se fonde sur les trois principes suivants : 1. L'action économique est une forme de l'action sociale. 2. Les institutions économiques sont socialement construites. 3. L'action économique est socialement encadrée. Voir l'article cité de Plociniczak pour une discussion de cette posture théorique inspirée par les travaux de M. Granovetter.

question portent sur des opportunités économiques et incluent également un jugement sur les qualités des acteurs impliqués (approbation réputationnelle). Les avantages liés aux relations sociales avec le territoire et ses acteurs dépassent largement le cadre de l'échange d'informations puisqu'elles autorisent l'accès à du capital économique, à des outils de production et à des connaissances techniques. Les relations sociales exercent aussi des contraintes sur les entrepreneurs en leur imposant des normes de comportement qui renforcent les liens entre les membres du groupe et régulent les comportements de chacun.

Ces remarques s'appliquent bien aux artisans de la Bretagne rurale. Loin d'être isolés, ils sont bien intégrés à un collectif de travail, même si celui-ci est peu structuré. Une vie sociale intense a cours dans des lieux où ils se rencontrent, tels que les restaurants ouvriers (voir encadré 15).

Encadré 15 : les restaurants ouvriers, un lieu de sociabilité

Tous les artisans qui travaillent parfois en déplacement connaissent bien les restaurants ouvriers. Ce type d'établissement propose une cuisine familiale et copieuse pour un prix modique¹⁷². Le menu consiste en une entrée, suivie d'un plat du jour, fromage et dessert, boisson et café compris. Le tout pour un tarif d'environ 11 € en 2014. Faute de données précises, on peut évaluer leur nombre en consultant les Pages Jaunes qui dénombrent 137 de ces établissements en Bretagne. La configuration spatiale de ces endroits et le type de service proposé favorisent les contacts entre les clients. La salle du restaurant comporte parfois des tables de petites dimensions pour deux ou quatre personnes et d'autres pour les groupes plus importants. Dans d'autres restaurants, les clients prennent place à des grandes tables par ordre d'arrivée. Dans les deux cas, la serveuse remplit les places restées vides avec les nouveaux arrivants. Ainsi, il est fréquent de se retrouver assis à la même table qu'un inconnu avec qui il est possible d'engager la conversation. Le bar est aussi un lieu de discussion avant ou après le repas. La disposition des lieux et la proximité entre les convives favorisent donc les échanges et la convivialité.

Le coût du repas n'est pas un obstacle car les ouvriers en déplacement reçoivent de la part de leur employeur une indemnité couramment appelée « le panier » qui couvre les frais de leur repas et

¹⁷² Il y a une similarité entre les restaurants ouvriers et les restaurants routiers quant au type de service et aux menus proposés. Ils diffèrent cependant par le fait que les restaurants ouvriers ne sont pas systématiquement situés le long de voies de communication importantes.

dont le montant s'élève à 8,70 €¹⁷³. Beaucoup d'employeurs préfèrent « inviter » leurs salariés au restaurant et prendre en charge la petite différence entre le panier et le prix du repas. Quant aux indépendants, ils ont le droit de compter leur repas en frais professionnels à hauteur du même montant.

Les équipes de travail mangent dans le même restaurant pendant quelques jours ou quelques semaines, le temps d'un chantier, puis elles changent d'endroit. Lorsqu'un artisan passe la porte d'un restaurant situé dans sa zone de chalandise, il a de fortes chances d'y croiser des visages connus.

Ces éléments favorisent l'existence d'une intense sociabilité entre les équipes de travail – artisans et ouvriers – qui fréquentent ces lieux souvent bruyants où les conversations s'enchaînent. On y parle d'actualité, de sport et de la météo sur un ton léger. On y échange aussi des cartes de visites, des promesses de travail ou des coordonnées de clients et de fournisseurs.

Travail choisi et travail subi chez les hommes de métier

L'appartenance à des réseaux conditionne en grande partie l'accès à l'information à propos des offres d'ouvrage, mais ces réseaux ne se limitent pas à faire circuler les informations, ils font circuler les offres d'ouvrage elles-mêmes par le biais d'accords passés entre les artisans. L'étude de Simon Roy (1995) sur les artisans couvreurs parisiens est instructive sur ce point¹⁷⁴. L'auteur distingue deux types d'accords locaux qui peuvent s'établir entre les artisans couvreurs selon la division du travail et le rapport de dépendance qui existent entre les collaborateurs.

Roy classe les couvreurs en deux catégories selon qu'ils participent ou non à la production (ce qui correspond à ma propre définition de l'artisanat).

« Au moment de l'enquête, plus de soixante d'entre eux (sur un total de 90 enquêtés) participaient activement aux travaux manuels de leur petite entreprise. D'après les résultats quantifiés, la plupart de ceux-ci se considèrent comme des artisans, alors que les indépendants qui ne participent pas aux travaux productifs se disent plutôt des chefs d'entreprise, appellations que nous utiliserons ici pour distinguer ceux qui participent aux travaux de ceux qui n'y participent pas ou plus. »

¹⁷³ Chiffre pour 2014. Source : URSSAF, http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/indemnite_forfaitaires_petits_deplacements_01.html, consulté le 25-07-2014.

¹⁷⁴ Entretien menés auprès de 90 indépendants du bâtiment employant entre 0 et 12 salariés. Les deux-tiers d'entre eux participent concrètement à la production.

(*id* : 170).

L'auteur donne des indications sur la forme que peuvent prendre les relations entre les artisans et avec leur clientèle. Roy identifie un premier type d'accord symétrique où les artisans sont sur un pied d'égalité. Lorsqu'ils sont en contact avec des particuliers dont ils ne peuvent satisfaire toutes les demandes, les artisans recommandent une connaissance avec qui ils collaborent régulièrement et dont ils se portent garants. La relation entre artisans est symétrique et chacun conserve son indépendance. Ces accords ne sont pas formalisés par des contrats de sous-traitance. Comme l'indique Plociniczak (2003), le bénéfice qui est retiré de ces accords est relatif à la circulation de l'information et à des échanges divers (outils, main-d'œuvre, connaissances techniques). Ce n'est pas un bénéfice monétaire direct, mais la réciprocité est garantie par la loyauté. Ce type d'accord a la préférence des artisans, mais le chiffre d'affaires qui en résulte est insuffisant pour garder l'entreprise à flot.

Le deuxième type d'accord passé entre couvreurs est asymétrique, il engage un artisan et un chef d'entreprise. Lorsqu'un chef d'entreprise propose du travail à un artisan, les relations prennent le plus souvent la forme d'un contrat de sous-traitance qui établit un rapport de force entre les deux parties. L'entreprise sous-traitante est tenue de fournir un résultat aux conditions définies par le contrat et la gestion des aléas lui échoit. Roy note que les accords de sous-traitance obligent les sous-traitants à travailler dans des conditions climatiques qui dispenseraient les salariés d'en faire autant. Les chefs d'entreprise disposent d'un capital social plus vaste que celui des artisans. Les premiers sont en contact avec des clients qui peuvent proposer de l'ouvrage régulièrement (syndics d'immeubles, administrateurs de bâtiments publics). De ce fait, ils accèdent à de nombreuses offres dont ils sous-traitent ensuite une partie auprès d'artisans. Bon nombre de chantiers qui pourraient faire l'objet d'un accord symétrique entre petits artisans passent en fait par les mains des chefs d'entreprise. Lorsqu'ils manquent de travail, les artisans dont le « capital-réseau » (*id.* : 179) est le plus faible sont alors contraints de solliciter des contrats de sous-traitance auprès des chefs d'entreprise (voir encadré 16).

Encadré 16 : la sous-traitance

Le statut des sous-traitants est régi par la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance. Selon la loi, la sous-traitance est un contrat par lequel une entreprise (donneur d'ordre ou entrepreneur principal) confie à une autre (le sous-traitant) le soin d'exécuter pour elle et selon des modalités établies à l'avance, une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité.

Dans le cadre de la construction de maisons individuelles, le constructeur est tenu de conclure par écrit les contrats de sous-traitance avant tout commencement des travaux à la charge des sous-traitants (art. L 231-13 du Code de la Construction et de l'Habitation). Ceux-ci doivent mentionner entre autres le délai d'exécution des travaux et le montant des pénalités de retard.

Source : Chambre de métiers d'Alsace (2013), « Sous-traitants, statuts et protection », dossier technique, service juridique, 45 p., http://www.cm-alsace.fr/docs/dossier_technique/a26.pdf, consulté le 08-04-2014.

On retrouve une situation analogue sur le terrain breton à quelques paramètres près. Les hommes de métier partagent leur temps de travail entre du travail choisi, où leur indépendance est effective, et du travail subi sous forme de sous-traitance qu'ils effectuent dans une relation de quasi-subordination envers un donneur d'ordre. Sur le terrain breton, on observe que la proportion de travaux réalisés en sous-traitance est très variable d'un artisan à l'autre et qu'elle évolue dans le temps pour une même entreprise en fonction du contexte économique global. La sous-traitance peut constituer une activité ponctuelle lorsque la conjoncture économique est difficile. Dans d'autres cas, elle peut constituer l'activité de base qui garantit la pérennité de l'entreprise et qui est complétée par du travail auprès de particuliers.

L'enquête ethnographique que j'ai menée s'est en partie déroulée dans des entreprises sous-traitantes dans le bâtiment. J'évoquerai le cas d'une entreprise de menuiserie pour décrire l'impact négatif de la sous-traitance contrainte sur les conditions de travail (chapitre 10.4. La sous-traitance comme pis-aller). Mais auparavant, il faut nuancer le propos en mentionnant les avantages qu'elle peut présenter en évoquant la sous-traitance dans le cadre de la construction de logements neufs. Comme le remarque justement Bernard Zarca, « *la sous-traitance ne revêt pas toujours la forme*

caricaturale du gros qui mange le petit, car le rapport des tailles ne reflète pas toujours adéquatement le rapport des forces. Ainsi, peut-on comprendre que les artisans soient partagés sur la manière d'apprécier ce «rapport de production». » (1979 : 6).

Participer à la construction de logements neufs est souvent un travail standardisé et répétitif, et c'est ce qui fait l'intérêt de ce genre de tâche. Ce type de chantier pose peu de problèmes techniques et présente peu d'aléas, contrairement aux travaux d'entretien et de rénovation qui réservent souvent des surprises. Il permet de réaliser un gros volume de travail rapidement, ce qui est une solution intéressante pour des corps de métier qui sont rémunérés en fonction de la surface exécutée (peinture, carrelage, placo, couverture). Faire un travail très standardisé est rassurant car cela permet plus facilement de calculer les heures nécessaires à sa réalisation. Dans ce cadre, l'important est de pouvoir travailler vite et de bien coordonner son intervention avec les autres corps de métier. Pour cela, une bonne entente entre tous les travailleurs présents est nécessaire. Les chantiers de construction n'offrent pas un travail particulièrement plaisant mais, outre la relative sécurité économique qu'ils assurent, ils sont le lieu d'une vie sociale intense (voir encadré 17).

Encadré 17 : la vie sociale sur les chantiers

L'observation de l'entreprise de carrelage Lagadec montre que le travail est rythmé par une vie collective. À mon arrivée sur un chantier de construction d'une maison cossue sur la côte, je remarque que tous les artisans présents semblent bien se connaître. L'entreprise qui a la maîtrise d'œuvre est un des gros constructeurs de maisons individuelles du département. Il sous-traite chaque lot avec les différents corps de métier spécialisés. Les artisans présents sont habitués à travailler pour lui et se retrouvent d'un chantier à l'autre.

Les journées sont rythmées par les pauses-café prises à heure fixe par tout le monde (à 10 h et 16h). Après avoir bu notre café, nous rendons une visite de quelques minutes à chacune des équipes présentes (deux plaquistes, un plombier, deux maçons, un peintre, un conducteur d'engin) et nous recevons aussi la leur. Ces moments sont l'occasion de venir observer l'avancement du travail et de prendre des nouvelles des absents.

En dehors des pauses, on s'apostrophe fréquemment. Même si les blagues sont connues de tous, ça n'empêche pas de les répéter inlassablement, juste pour le plaisir de se parler. On entend quelquefois des éclats de voix – rires ou colères simulées – lorsque certains se font des blagues (en mettant un morceau de carton devant le faisceau-laser, par exemple).

Il y a peu d'entraide dans le travail car chaque équipe travaille de son côté. Par contre, lorsque nous nous apercevons que le plombier qui travaille à la cave ne nous a pas rejoints à la pause, nous descendons le voir. Il nous fait part des difficultés techniques qu'il rencontre à ce moment et chacun lui suggère une solution ou l'encourage.

Mis bout à bout, tous ces interludes réduisent le temps passé à travailler, mais s'ils font baisser le rendement, ils ne sont pas une perte de temps car ils permettent de supporter la longueur des journées. Ces moments sont vécus comme un temps hors-travail, un interstice de liberté au milieu des contraintes. C'est aussi dans ce genre de circonstances que circulent les offres d'ouvrage par le bouche-à-oreilles.

Mêmes s'ils sont peu lucratifs, les chantiers de construction en sous-traitance fournissent un travail routinier dans une ambiance conviviale. Le travail proposé peut comporter des tâches pénibles ou peu lucratives mais, si l'artisan a dans ses connaissances quelqu'un à qui déléguer ce problème, il s'en débarrasse. On voit ici l'intérêt que représente pour un artisan employeur le fait d'« aider » un ancien salarié à démarrer son activité. L'artisan sous-traitant peut lui-même devenir donneur d'ordre et déléguer certaines tâches incertaines ou inconfortables à d'autres indépendants. C'est le cas d'un enquêté autoentrepreneur en couverture qui sous-traite pour le compte d'un artisan couvreur, lui-même sous-traitant auprès du constructeur. Il en va de même pour Roland, plaquiste qui occupe une position intermédiaire dans la chaîne de sous-traitance en étant à la fois donneur et preneur d'ordre.

Roland : *« A ce jour, je travaille à 60 % de particuliers, je suis à 20 % de marchés publics, et 20 % sous-traitance. »*

OC : *D'accord, pour des entrepreneurs en bâtiment ?*

Roland : *Non, pour des confrères en bâtiment.*

OC : *Des gens qui font aussi du Placo ?*

Roland : *Oui. J'ai trois-quatre confrères qui font du Placo mais qui ne font pas de rénovation, ils ne font que du neuf. Donc quand ils ont une rénovation ils m'appellent.*

OC : *Et vous, ça vous arrive de prendre des gens en sous-traitance ?*

Roland : *Oui, ça m'arrive.*

OC : *Des entreprises ?*

Roland : *Alors, des anciens ouvriers qui ont monté leur société et que je prends de temps en temps. Quand j'ai un peu trop de travail, je sais comment ils travaillent donc ça m'évite de les surveiller. » (Roland, plaquiste, 40 ans, 4 salariés)*

On voit que ce plaquiste se situe plus bas que ses confrères dans la hiérarchie professionnelle puisqu'ils lui délèguent un travail qui présente des incertitudes (la rénovation¹⁷⁵), et que lui-même sous-traite une partie de son travail à d'autres personnes qui sont plus bas dans la hiérarchie. Il sous-traite également des tâches de manutention. Comme celles-ci ne nécessitent aucune qualification, il engage alors des intérimaires qui sont le dernier maillon de la chaîne. La sous-traitance et l'embauche de travailleurs temporaires lui permet d'ajuster la quantité de la main d'œuvre nécessaire sans s'engager durablement.

Il est indubitable que la sous-traitance en cascade a des effets défavorables sur les conditions de

¹⁷⁵ Il faut bien distinguer le travail de rénovation en sous-traitance et le travail de rénovation auprès de particuliers. Si un aléa se présente, l'artisan est en position de force vis-à-vis d'un particulier pour renégocier le prix du travail, mais il en situation d'infériorité envers un donneur d'ordre.

travail en exonérant le donneur d'ordre des contraintes légales auxquelles ils serait soumis en tant qu'employeur (Pupier, 1992). Le rapport de force est particulièrement défavorable au sous-traitant lorsque ce dernier est dans une situation de précarité sociale (Jounin, 2008). Les artisans dont il est ici question détiennent une qualification et occupent une place médiane dans la sous-traitance. A l'échelle d'une entreprise artisanale, force est de reconnaître que ce mécanisme permet d'améliorer les conditions de travail en externalisant le travail le moins avantageux. En principe, un artisan ne reste pas longtemps le dernier maillon de la chaîne. C'est une situation temporaire qui permet de faire ses preuves auprès des confrères et d'améliorer son expérience. Le temps passant, l'artisan accède à de meilleures offres d'ouvrage et pourra soit refuser certains travaux, soit en sous-traiter une partie.

La sous-traitance présente aussi de nombreux désavantages. Le travail est très encadré et l'indépendance de l'artisan est parfois compromise. La sous-traitance implique la signature d'un contrat par lequel l'artisan s'engage à respecter un délai sous peine de devoir payer des pénalités de retard. D'autre part, la qualité de son travail est surveillée lors de réunions de chantiers hebdomadaires. Les chantiers de sous-traitance sont considérés par les artisans comme étant moins rémunérateurs que ceux auprès des particuliers. Le rôle de l'artisan se limite le plus souvent à une prestation de main-d'œuvre car c'est le constructeur qui fournit les matériaux.

Le travail de sous-traitance des hommes de métier du bâtiment est complété dans des proportions variables par un autre type de chantier, celui de la rénovation de maison de particuliers. Ce type de chantier obéit à des règles très différentes. La plupart de ces clients arrivent par le bouche-à-oreille ou sont déjà connus. Même si le lien est ténu, il est suffisant pour échapper à l'anonymat et transcender le simple rapport client-artisan en y superposant une relation en partie désintéressée et plus conviviale. Lorsque les clients partagent avec les hommes de métier des origines populaires, le café ou le goûter partagé ensemble témoigne qu'ils appartiennent au même univers social. Le travail se déroule parfois avec l'aide du client qui assiste l'artisan, ou bien ce dernier intervient pour quelques opérations complexes sur un chantier où le client fera le reste. On rencontre cette situation, par exemple, lorsqu'il s'agit de tracer la position des ardoises au cordeau sur une toiture, opération délicate menée par l'artisan avec l'aide du client, et que ce dernier s'occupe ensuite de la pose des ardoises, opération répétitive et peu qualifiée. Cette configuration se présente fréquemment lorsque l'artisan travaille pour un agriculteur. Bien sûr, la participation des clients au travail n'est pas la règle, mais ce que je veux souligner ici, c'est l'existence d'une sociabilité rappelant l'ancien mode de vie rural dont il subsiste des traces où l'artisan était, pour la durée du chantier, un membre de la maisonnée (Helias, 1975). D'autres clients, cette fois issus des classes moyennes, composent le reste

de la clientèle des particuliers. Ils arrivent plus fréquemment de manière anonyme, par exemple par le biais des Pages Jaunes. Il convient d'agir vis-à-vis d'eux en bon professionnel, en maintenant une certaine réserve et en gardant le contrôle sur le travail.

Travailler pour des particuliers est gratifiant à plusieurs titres. Grâce à la reconnaissance sociale qu'il offre, le travail procure à l'artisan une identité qui dépasse le cadre strict de l'exercice professionnel et qui définit toute sa personne¹⁷⁶. Du point de vue financier, la rémunération de la main d'œuvre est complétée par une marge sur les matériaux que l'artisan fournit. Toutes les formes d'arrangement sont possibles, qu'il s'agisse de proposer des matériaux d'occasion ou de négocier un paiement en espèces. L'organisation du travail est aussi facilitée par le fait qu'un retard n'entraîne pas de pénalités, ce qui occasionne moins de stress. L'artisan fait figure d'expert et conserve la maîtrise de son travail.

L'accès aux offres d'ouvrage dépend des fluctuations du contexte économique sur lequel un artisan n'a pas de prise. Il dépend aussi du capital social qu'il détient et qui lui permet d'accéder à des contrats de sous-traitance de bonne qualité, c'est-à-dire de ne pas être le dernier maillon dans un processus de sous-traitance en cascade, et de trouver du travail auprès de particuliers. L'ancienneté et la réputation jouent un rôle déterminant, comme le précise Comet.

« D'après le modèle du bouche-à-oreille, l'ancienneté influe de plus positivement sur la notoriété des entreprises par une sorte de cercle vertueux : plus une entreprise a de clients satisfaits, plus elle attire de nouveaux clients. » (2007 : 80)

En conclusion, on peut dire que les hommes de métier du bâtiment partagent leur temps de travail entre des tâches de sous-traitance qui assurent une stabilité économique à l'entreprise et diminuent l'incertitude, et des tâches auprès de particuliers, plus appréciées mais qui n'existent pas en quantité suffisante pour se passer des premières. Néanmoins, se passer entièrement des rapports de sous-traitance n'est pas souhaitable du point de vue des artisans. D'une part, cela briserait en partie le lien avec le réseau dans lequel circulent les informations et les offres d'ouvrage. D'autre part, se désengager des relations de sous-traitance empêcherait de se replier sur ce créneau lorsque les autres sources de travail sont insuffisantes. Il faut donc trouver la bonne proportion entre les différentes sources de travail pour arriver à ce que j'appelle une *combinaison optimale de ressources*. L'équilibre recherché consiste à allier les nécessités économiques et les satisfactions personnelles procurées par le travail. La combinaison de ressources est qualifiée d'« optimale » et pas « maximale » pour insister sur le fait que le but poursuivi n'est pas uniquement de dégager le

¹⁷⁶ Lorsque mon atelier était en activité, la plupart des gens de mon village ne connaissaient pas mon nom et m'appelaient par celui de mon entreprise, « Brin d'acier ».

revenu le plus élevé possible mais aussi d'accéder à de bonnes conditions de travail.

Néanmoins, pour les métiers du bâtiment, les possibilités de varier le contenu du travail sont moindres que dans d'autres secteurs. La recherche de créneaux qui offrent de meilleures conditions de travail est plus facile dans le secteur de la fabrication car les possibilités de diversification y sont plus nombreuses. Ainsi, Franck, explique comment il a progressivement réorienté l'activité de l'entreprise familiale depuis qu'il l'a reprise pour se soustraire aux exigences de la sous-traitance en maintenance industrielle.

Franck : « Il y a un [salarié] qui était déjà là avec mon père, et l'autre que j'ai embauché après dans la foulée. Je voulais développer le volume, parce qu'on travaillait beaucoup pour l'agroalimentaire et un peu moins pour la serrurerie, et moi je voulais faire tourner ça parce que l'agroalimentaire, c'est dur de se placer, ça tire beaucoup les prix, il faut travailler à leur conditions, à leur moment, dans leurs contraintes. Ils s'en fichent de nous, il faut qu'on travaille la nuit, ils s'en foutent tant qu'on ne les perturbe pas. (Alors) que dans la serrurerie, on a un contact avec les clients, des remerciements pour la qualité du travail, on est notre propre chef, avec nos délais. Donc on a un peu plus la balle dans notre camp. Que l'agroalimentaire où il te disent " venez entre minuit et trois heures du matin", pour rien gagner au final en plus. »

(...)

Franck : « Maintenant on donne des délais qui sont un peu plus raisonnables qu'avant. Là, on a signé des choses, par exemple hier, il est venu nous donner un acompte et signer l'attestation de TVA, et ça sera posé en juin. Là nous sommes en décembre, donc on voit un peu plus dans le temps qu'on ne faisait avant.

OC : Les gens respectent tes délais plutôt que le contraire ?

Franck : Oui, exactement, donc ce qu'on n'aurait pas avec l'agroalimentaire. Ou tu peux ou tu restes chez toi.

OC : Et c'est en réorientant ta clientèle que tu peux faire ça ?

Franck : En fait, on s'est réorientés serrurerie, et je pense que la réputation après fait que si on a autant de délais, c'est qu'on travaille bien. Les gens

sont prêts à attendre et avoir ce qu'ils ont désiré [plutôt] qu'avoir quelqu'un qui bricole. On a une terrasse et un garde-corps, il y en a pour 30.000 euros, c'est pas rien. La dame, il faut qu'elle ait quelque chose de fini, de qualité. C'est à faire en avril, on a le temps de faire rentrer la matière, ça devient moins bordélique. Il y a toujours des clients qui veulent passer avant tout le monde, ça casse un peu le rythme, mais petit à petit, on arrive à étaler. Je pense qu'on y arrivera mieux d'année en année. » (Franck, 33 ans, métallier)

L'amélioration des conditions de travail passe dans son cas par un désengagement de la relation de sous-traitance et l'investissement dans une activité mieux maîtrisée de fabrication en métallerie-serrurerie (escaliers, rambardes, portails). « *Être son propre chef* » signifie, entre autres choses, de pouvoir imposer ses délais. Ceux-ci se sont allongés, à la satisfaction de Franck. Mais pour arriver à cette situation qui lui convient, Franck a dû, pendant plusieurs années, assurer la sous-traitance industrielle et, en parallèle, développer un outil de production et une clientèle correspondant à son objectif en métallerie-serrurerie. Pour arriver à mener les deux activités de front, il a dû faire face à une quantité de travail considérable, travailler jusqu'à 21 heures en semaine et souvent le week-end, sacrifier sa vie de famille et compenser le manque de matériel par un surcroît d'efforts physiques, le tout sans écouter les signaux d'alerte que son corps surmené lui envoyait.

Travail choisi et travail subi chez les artisans créateurs

Malgré tout ce qui les sépare, peut-on établir un parallèle entre les hommes de métier et les artisans créateurs du point de vue de la recherche d'une combinaison optimale de ressources telle que je l'ai évoquée ? Les artisans passent-ils eux aussi d'un travail subi à un travail choisi en répartissant leur activité dans plusieurs créneaux ? Tout en insistant sur la différence qui sépare ces deux types d'artisans, Zarca donne une piste à suivre dans la citation suivante.

« Tout sépare cependant le fils d'ouvrier qui tente, en s'installant à son compte, de mieux gagner sa vie, quitte à travailler quatre-vingt heures par semaine, du fils de «petit-bourgeois», passionné par un métier d'art, et qui travaillera tout autant, non point pour le gain, mais pour la réalisation de sa «vocation». » (Zarca, 1979 : 25)

On retrouve bel et bien une opposition entre travail subi et travail choisi chez les artisans créateurs. Celle-ci s'articule entre deux pôles selon que le travail qui est réalisé correspond à la vocation ou qu'il la contredit.

Les artisans créateurs sont eux aussi soumis aux nécessités économiques et doivent atteindre une certaine rentabilité. Pour maintenir un équilibre économique et trouver des satisfactions dans le travail, les artisans créateurs diversifient leur activité qui se répartit schématiquement comme suit.

Certains d'entre eux déclinent leur savoir-faire de manière « mercenaire » (Becker, 1988). C'est le cas d'un artiste-plasticien qui réalise des enduits traditionnels marocains (tadelakt) pour le compte de la clientèle aisée des propriétaires de résidences secondaires de la côte, ou d'un sculpteur sur pierre qui réalise des lettrages de pierres tombales en sous-traitance pour une marbrerie. D'autres se refusent à pratiquer une forme dégradée de leur activité et préfèrent, s'ils sont contraints à trouver un travail alimentaire, qu'il soit aussi éloigné que possible de leur activité vocationnelle.

Une autre possibilité est de pratiquer des activités dont le succès économique est à peu près assuré, mais qui n'impliquent pas un investissement personnel consacré à une recherche technique ou esthétique. Ce sont des travaux de routine bien maîtrisés qui, comme dans le cas de la sous-traitance des hommes de métier, apportent une certaine tranquillité d'esprit mais où l'artisan peut se sentir enfermé. C'est le cas d'un sculpteur sur pierre qui fabrique des animaux (poissons, tortues) vendus par son épouse dans les marchés touristiques pendant l'été.

Dans l'extrait suivant, un sculpteur sur métaux explique comment il réagit au fait qu'un client lui a proposé de réaliser une sculpture en imposant des critères précis de taille et de thème. Il s'agissait en l'occurrence de réaliser des musiciens bretons, ce qui n'éveillait pas particulièrement l'intérêt du sculpteur.

« C'est pas une œuvre d'art, j'ai du mal à me dire artiste devant [cette œuvre]. C'est un travail, c'est un vrai travail, je pense qu'on aurait pu te le demander à toi [qui es artisan]. Les gens ils sont au courant, je leur dis « voilà, vous faites appel à un artiste. Maintenant je veux bien respecter » - parce que je suis honnête avec eux - je leur dis « je suis comme vous, j'ai besoin de bouffer ». (...) Beaucoup l'ont fait. Accepter des petits boulots qui payaient quand même, comme ça ils pouvaient prendre six mois dans leur truc à eux en espérant qu'à une prochaine expo, on t'achète vraiment ce que tu aimes faire. » (Steeve, sculpteur sur métaux, 40 ans)

Enfin, il y a le travail purement créatif où l'artisan se lance dans une démarche exploratoire en s'essayant à de nouvelles techniques et de nouvelles formes. Le temps qui est consacré à ce type d'activités est un temps libéré des impératifs de la rentabilité. Il est obtenu grâce à l'existence d'un travail de routine.

Comme le remarquent Bajard et Perrenoud pour le cas des céramistes, « les nécessités de

diversification de l'activité conduisent bien souvent à développer – même partiellement – une certaine « routine », par exemple chez les céramistes qui mettent au point deux types de production différents : l'un permet la libre expansion de la créativité et la prise de risque, l'autre « assure les arrières » avec des pièces de petites séries facilement vendables, mais dont la fabrication s'avère plus répétitive. » (Bajard et Perrenoud, 2013, note de bas de page p.110).

Il s'agit de s'aménager « un temps de travail libre » consacré à des travaux qui correspondent à leurs aspirations ou qu'ils investissent dans un domaine qui deviendra rentable après quelque temps de pratique. On retrouve chez les créateurs une « combinaison optimale de ressources » qui assure d'une part la sécurité matérielle et la tranquillité d'esprit et, d'autre part, qui permet d'infléchir le parcours professionnel dans le sens qui paraît le plus favorable.

Conclusion

Globalement, les artisans récemment installés sont confrontés à des conditions de travail difficiles. Au sein du collectif de travail, ils se situent au bas de la hiérarchie et doivent faire leurs preuves en acceptant les tâches délaissées par les artisans déjà installés. Pressés par la nécessité, ils font face à l'urgence en réalisant n'importe quel travail qui leur permette d'équilibrer les comptes de l'entreprise et de prélever une rémunération. Marqué par la précarité et l'urgence, le début de l'indépendance est donc une période néfaste du point de vue des effets du travail sur la santé et de la position subalterne dans le collectif de travail.

Paradoxalement, c'est en renonçant dans un premier temps à la qualité de leurs conditions de travail et en intensifiant celui-ci que les artisans peuvent les améliorer progressivement. Il s'agit de se créer une marge de manœuvre qui permette de ne pas subir passivement les lois du marché mais de s'y orienter de manière active, en dirigeant son entreprise (au sens de lui donner une direction). C'est seulement quand un relatif équilibre est atteint que les artisans peuvent se soustraire aux tâches ingrates ou grimper dans la chaîne de sous-traitance. Créer cette marge de manœuvre nécessite aussi de réaliser des efforts supplémentaires pour disposer d'une liberté d'action et faire évoluer l'activité vers de meilleures conditions. Il faut aussi avoir acquis une bonne réputation auprès des autres artisans en donnant satisfaction dans l'accomplissement des tâches qui ont été confiées.

Si tout se passe bien, l'artisan accède à une stabilité relative, mais elle est payée au prix fort. Le capital corporel est entamé à cause des efforts excessifs liés à une grande charge de travail réalisée dans des conditions difficiles, à force de repousser les limites du corps, de « tirer dessus ». Les premiers signes de l'usure apparaissent mais ils sont considérés comme des problèmes qui peuvent

attendre et qui seront traités ultérieurement. C'est une période de sacrifice, un pari sur l'avenir. La dépense du capital corporel est censée porter ses fruits à long terme. Du point de vue psychologique, les débuts de l'indépendance apportent aussi de grandes satisfactions. Le sentiment de maîtriser son destin et de bâtir son avenir par le travail compense en partie les difficultés.

Pour les hommes de métier comme pour les créateurs, le travail choisi résulte d'un équilibre entre l'exercice d'activités de routine et d'autres qui satisfont les aspirations personnelles mais qui sont plus incertaines quant à leur quantité et leur contenu. Le travail choisi peut être appréhendé sous deux aspects. Il s'agit d'une part de disposer d'un travail qui soit suffisamment rémunérateur et réduise les incertitudes et, d'autre part, de travailler dans un contexte qui procure une satisfaction apportée par les rapports humains qu'on entretient ou par le contenu du travail.

La recherche d'une amélioration des performances économiques est essentielle puisqu'elle conditionne tout le reste. Mais justement, elle n'est qu'une condition pour obtenir davantage de satisfactions plutôt qu'une fin en soi. L'équilibre économique permet, entre autres choses, d'améliorer ses conditions de travail.

Chez les hommes de métier, le travail offre peu de satisfactions en lui-même. Outre l'augmentation de leur revenu, les hommes de métier améliorent leurs conditions de travail en recherchant une place avantageuse dans la chaîne de sous-traitance, en s'intégrant dans un collectif où règne une ambiance conviviale qui compense les aspects pénibles de leur travail. Les créateurs cherchent davantage à faire évoluer le contenu de leur travail pour en tirer davantage de satisfactions et à pouvoir suivre leur vocation. Dans un cas comme dans l'autre, routine et innovation sont deux principes complémentaires qui permettent d'avancer pas à pas pour passer d'un travail subi à un travail choisi.

4. La sous-traitance comme pis-aller

Comme on l'a vu, les relations de sous-traitance sont parfois une forme d'emploi choisie qui satisfait les artisans sous-traitants. A l'inverse, certaines relations de sous-traitance, engagées par nécessité, sont marquées par une forte asymétrie et des conditions de travail difficiles. C'est de celles-là qu'il va être maintenant question. On a vu que les artisans disposent d'une marge de manœuvre quand les choses vont bien. A l'inverse, on peut se demander comment les choses se passent quand la santé économique de l'entreprise est défaillante. Sans surprise, on assiste à une dégradation des conditions de travail.

Dans son étude consacrée aux artisans du bâtiment, Catherine Comet (2007 : 77) mentionne le cas d'un enquêté, peintre en bâtiment, qui est arrivé à maintenir son activité pendant une période de récession en recourant à la pose de menuiseries industrielles pour le compte d'un fabricant. C'est à cette même solution que recourt l'entreprise de menuiserie Leflex au moment où j'y enquête. J'entre en contact avec Maël Leflex par le biais de sa sœur qui est une connaissance depuis plusieurs années. Attestant de ma qualité d'artisan, celle-ci n'a pas de difficulté à obtenir de son frère qu'il accepte de me rencontrer. Je me présente comme un artisan qui a repris les études en vue d'une réorientation professionnelle. La négociation d'une « semaine de stage » se passe sans difficulté. C'est Maël qui fixe les dates du stage pour que celui-ci corresponde au moment où il travaille en sous-traitance.

Une entreprise en difficulté économique

L'entreprise Leflex est en difficulté économique depuis quelques temps. Nous sommes en juin 2012 et le contexte économique général se dégrade, dans le bâtiment comme ailleurs. Au deuxième trimestre 2012, le volume d'activité des entreprises du bâtiment de moins de 20 salariés diminue de 1% en Bretagne, contre une baisse de 0,5% en moyenne au niveau national. Dans ce secteur, l'emploi salarié diminue de 1,5% en Bretagne contre -0,4% en moyenne en France (données CAPEB¹⁷⁷). La région est donc très touchée par ce ralentissement d'activité et les plus petites entreprises sont aussi les plus vulnérables.

La vétusté de l'outil de production de l'entreprise Leflex reflète ces difficultés. Les deux véhicules, une camionnette et une fourgonnette, sont à bout de souffle. Ils ont largement passé les 200 000 km et devraient être remplacés mais il n'en est pas question pour l'instant. D'autres investissements

¹⁷⁷ CAPEB, « La lettre de la CAPEB. Supplément conjoncture régionale », 14 septembre 2012, <http://www.capeb.fr/media/document/national/conj-regionale-juillet-2012-bat.pdf>, consulté le 17-04-2014.

seraient bien plus urgents, comme d'équiper les salariés d'un minimum d'outils convenables. L'un d'entre eux apporte d'ailleurs sa propre caisse à outils pour avoir de quoi travailler correctement et j'observe même que le patron lui emprunte quelquefois un outil.

L'entreprise emploie deux salariés en CDD et un troisième qui suit une formation Bac Pro en alternance. L'équipe compte aussi d'un jeune homme de 15 ans qui réalise son premier stage en entreprise dans le cadre d'un CAP menuiserie-agencement.

En programmant les dates de ses deux stagiaires, Maël a essayé de renforcer son équipe pour cette semaine qui s'annonce difficile. Le personnel ressent bien les difficultés actuelles de l'entreprise. Malik, l'un des ouvriers, connaît déjà les problèmes qui nous attendent. « *Si j'étais patron, moi je ne prendrais pas de chantier de pose comme ça. Chaque fois qu'on bosse pour eux, c'est la même chose, on finit tard et on est toujours emmerdé.* »

Tableau 14 : composition de l'équipe de travail de l'entreprise Leflex

nom	statut	âge
Maël Leflex	artisan	36 ans
Malik	CDD	30 ans
Jérémie	CDD	22 ans
Christophe	Formation Bac Pro en alternance	Entre 20 et 25 ans ¹⁷⁸
Dylan	Stagiaire CAP	15 ans
Olivier	Stagiaire enquêteur	43 ans

Un dernier aspect des difficultés de la menuiserie Leflex concerne les relations avec les artisans de son réseau. Habituellement, Maël Leflex travaille en collaboration avec quelques autres artisans : un maçon, un électricien et un peintre. « *Ensemble, on peut presque tout faire* », dit Maël. Mais récemment, le peintre s'est mis à poser du Placo par manque de travail. Or, cette tâche revient habituellement au menuisier. Il s'en est suivi une fâcherie au sein du groupe. Maël déclare pour sa part que si un chantier de peinture se présente, il n'hésitera pas à le prendre. L'existence du collectif de travail est menacée.

¹⁷⁸ L'information n'ayant pas été obtenue, c'est une estimation de son âge.

La sous-traitance contrainte

C'est dans ce contexte difficile que Maël a consenti à travailler en sous-traitance depuis environ six mois, mais cette décision n'est pas prise de gaieté de cœur. Elle est considérée comme un mal nécessaire accepté de façon temporaire en attendant la reprise des affaires. La sous-traitance fournit environ une semaine de travail par mois à l'entreprise, le reste du temps étant consacré aux clients habituels, principalement des particuliers.

Plusieurs fabricants de fenêtres se partagent le marché sur le terrain d'enquête. Le fabricant dont il est question sera appelé du nom imaginaire de FAB pour « Fenêtre Armoricaïne Brevetée »¹⁷⁹. Certains fabricants de menuiseries industrielles emploient leurs propres salariés pour réaliser la pose et d'autres, comme FAB, en sous-traitent une partie. Dans ce cas, la procédure qui est suivie est la suivante. FAB possède une équipe de commerciaux et une unité de fabrication de menuiseries en PVC (portes, fenêtres, baies vitrées etc). Les commerciaux sont mis en contact avec les clients potentiels et leur proposent les produits qui figurent au catalogue¹⁸⁰. Durant la transaction, c'est le commercial qui joue le rôle de métreur, c'est-à-dire que c'est lui qui prend les mesures de la future menuiserie, définit la manière dont elle sera posée, vérifie la solidité du support et note tout élément à proximité immédiate qui serait à prendre en compte par la suite (interrupteur, tuyau de chauffage,...). Une fois le devis accepté par le client, celui-ci verse un acompte et la fenêtre est fabriquée par FAB. La menuiserie est ensuite livrée au sous-traitant qui doit la poser, accompagnée de plusieurs documents. Pour tout document technique, un croquis réalisé par le commercial est fourni à l'artisan.

La rémunération de l'artisan est forfaitaire. Elle est comptée en jours-homme, unité de mesure qui correspond au travail d'une personne pendant une journée ou de deux pendant une demi-journée. D'après les avis des salariés de Leflex et les temps de pose que j'ai notés, l'estimation en jour-homme est toujours inférieure au temps réel de pose, même en l'absence de tout problème technique. En échange de cette rémunération, l'artisan s'engage sur un résultat. Sauf erreur manifeste de FAB, l'artisan doit faire face aux aléas qui se présentent durant le chantier sans pouvoir majorer le prix de sa prestation. A l'issue de la pose, un procès-verbal de réception des travaux est à faire signer au client. L'expédition de ce document à FAB conditionne le paiement de la prestation à l'artisan.

¹⁷⁹ J'en profite pour rappeler au lecteur que tous les noms de personnes, d'entreprises et de villages sont imaginaires. Seuls quelques noms de grandes villes ont été conservés car leur utilisation ne risquait pas de mettre en péril l'anonymat des enquêtés.

¹⁸⁰ Une observation incognito d'un commercial de chez FAB a été réalisée au domicile d'un client.

Déroulement de la semaine de travail

Tableau 15 : horaires des salariés de l'entreprise Leflex

	Horaires	Durée	Temps travaillé	Contenu du travail	remarques
Lundi	7h50 – 19 h	11h10	10h20	Chantier n°1 : pose d'une porte et deux porte-fenêtres chez un couple de retraités accueillants	Passage d'un salarié de FAB
Mardi	7h50 - 17h15	9h25	8h35	Chantier n°2 : pose de 5 fenêtres chez un retraité taciturne	
Mercredi	7h50 – 17h45	9h55	9h05	Suite du chantier n°2	Passage d'un commercial de FAB
Jeudi	7h50 – 17h.20 7h50 – 19h45	9h30 (stagiaires) 11h55 (salariés)	8h40 11h05	Fin du chantier n°2 Chantier n°3 : pose d'une porte-fenêtre chez un client absent de son domicile	Passage d'un salarié de FAB
Vendredi	7h50 – 14 h	6h10	6h	Fin du chantier	
			Total pour les stagiaires : 42h40 Total pour les salariés : 45h05		

Notes :

La durée de la journée de travail est comptée depuis l'arrivée à l'atelier le matin jusqu'au départ de l'atelier en fin de journée. Les pauses sont déduites du temps de travail, soit 30 minutes pour le déjeuner et deux fois 10 minutes pour le café.

Le temps travaillé est calculé en déduisant les pauses (50 minutes) de la durée de la journée de travail, sauf pour le vendredi où la pause était de 10 minutes.

Une insertion rapide dans le collectif de travail

Le premier jour, Maël cherche à faciliter mon intégration au groupe lorsqu'il me présente. « *Ne soyez pas trop méchants avec lui sinon il ne reviendra pas demain* », plaisante-t-il. Au cours de la matinée, on ne me demande pas grand-chose car je ne suis pas censé être compétent en quoi que ce soit. On attend de voir. Je ne suis même pas sollicité pour monter les menuiseries à l'étage. Je dois simplement rester à côté de Malik, mon ouvrier attiré, et répondre à quelques sollicitations (aller chercher ceci ou dire cela à untel). Je saisis une occasion pour demander à Malik si je peux poursuivre la démolition de l'ancienne menuiserie pendant qu'il fait autre chose. Comme j'accomplis cette tâche de manière satisfaisante et que j'ai montré par là ma volonté de travailler, Malik me demande ensuite de gâcher du mortier après s'être assuré que je m'en sens capable. Je continue à progresser et à prendre des initiatives au cours de la journée pour en arriver à faire des choses plus

complexes (poser une serrure). Néanmoins, il s'agit de tâches qui ne sont pas risquées. Il faut entendre ici la notion de risque dans un sens particulier. La tâche qui m'est confiée n'est pas risquée dans la mesure où, si je me trompe, l'erreur sera facilement rattrapée, elle n'est pas irréversible. D'autre part, elle n'est pas risquée au sens où on ne me confie pas de tâche dangereuse, personne ne risque d'être blessé (ni moi, ni autrui).

Maël, le patron, n'est pas en permanence avec nous au cours de la semaine. Il effectue des allers et retours sur d'autres chantiers (par exemple pour effectuer de petites réparations ou des dépannages) et nous rejoint quand il peut. Ce qui semble au départ être un inconvénient (je suis venu pour observer le patron et pas ses ouvriers) se révèle intéressant dans la mesure où cela me permet d'observer les différences dans le travail selon que Maël se trouve ou non avec nous. Même si, en son absence, un salarié peut donner des injonctions aux stagiaires, c'est le patron qui distribue les tâches et autorise chacun à utiliser telle ou telle machine. Au cours de la deuxième journée, la tâche que je réalise requiert l'emploi d'une scie électrique. Maël m'y autorise après m'avoir donné des conseils sur son maniement¹⁸¹. Ce fait en apparence anodin marque mon entrée réelle dans l'équipe de travail car, juste après, je me vois remettre un crayon, un cutter et un mètre qui sont les attributs de mon nouveau statut d'ouvrier. Je viens de prendre du galon. Je peux désormais tracer et couper (opérations irréversibles qu'on ne confie pas à un débutant). Les tâches qui me sont demandées deviennent plus complexes et aussi plus risquées. Ainsi, Maël me demande de poser des bouchons en plastique sur les menuiseries du premier étage, opération qui est à réaliser en montant sur le rebord de la fenêtre, sans harnais ni échafaudage. Mon nouveau statut va de pair avec des exigences de prise de risque. On voit ici que, si les stagiaires sont protégés par le collectif de travail et incités à ne pas prendre de risques, le travail ouvrier en comporte davantage. Si on est jugé capable de manipuler une scie sans se couper, on est aussi capable de grimper sur un rebord de fenêtre sans tomber. Savoir travailler, c'est aussi être capable d'exercer une certaine vigilance, de faire attention à soi et aux autres sans forcément se reposer sur les équipements de sécurité, surtout si leur utilisation entre en contradiction avec la logique de métier.

A l'issue de la matinée travaillée avec Maël, celui-ci montre sa satisfaction en disant : « *Maintenant, si on a de la ferraille à faire, on saura où aller* ». Mon intégration rapide à l'équipe est sans doute favorisée par le fait que nous devons faire face à une grande quantité de travail et que j'ai montré que j'étais capable d'en faire ma part.

¹⁸¹ Il s'agit d'une scie-sabre dont la lame nue effectue de rapides mouvements de va-et-vient. Maël me donne des conseils d'utilisation (ne pas dégager la lame du bois avant son arrêt sinon elle peut taper dans le bois et être repoussée brutalement vers moi).

Un travail de piètre qualité réalisé dans de mauvaises conditions

Les contraintes imposées par FAB nous obligent à travailler vite et sans respecter les règles de l'art. Par exemple, lorsque nous remplaçons des fenêtres en bois par de nouvelles fenêtres en PVC, nous arrachons l'ancien châssis au pied de biche, sans prendre soin de préserver le mur. Ensuite, lorsque nous plaçons la nouvelle fenêtre, nous collons des profilés décoratifs en PVC qui masquent les dégâts. Nous remplissons parfois de grands vides entre la fenêtre et le mur avec de la mousse expansive au lieu de les plâtrer ou de les maçonner comme cela devrait être fait. Tout le travail est à l'avenant, avec le souci constant de présenter une finition très nette. Les joints de finition en silicone sont particulièrement soignés car c'est une chose à laquelle les clients sont attentifs. On perçoit dans l'équipe une insatisfaction liée au fait de faire du travail de mauvaise qualité en utilisant « *des cache-misère* ».

Tous les produits que nous utilisons sont fournis par FAB (colles, profilés décoratifs, visserie, poignées). Certains produits de nettoyage, comme le Cosmofen (voir encadré 18), nécessitent des précautions d'usage que nous ne respectons pas. Comme je l'ai dit, il existe un encadrement collectif qui limite le risque d'accident pour les travailleurs les moins expérimentés. A l'inverse, en ce qui concerne les risques qui n'ont pas d'effets immédiats sur la santé, comme l'exposition aux substances chimiques, chacun agit comme bon lui semble. Comme nous ne disposons pas d'EPI tels que des masques respiratoires, le seul recours est de ventiler la pièce où le produit est utilisé, ou bien de s'arranger pour aller travailler ailleurs lorsque quelqu'un l'utilise. A la lecture de l'encadré 18 qui mentionne les précautions d'utilisation recommandées, on mesure l'écart qui existe entre les normes et la situation dans laquelle nous nous trouvons.

Le plus jeune ouvrier (Jérémie, 22 ans) est particulièrement peu regardant en la matière. Il verse copieusement le produit sur un chiffon qu'il manipule sans gants et travaille sans aérer la pièce où il se trouve. Malik et Dylan finissent par quitter l'endroit lorsque l'odeur devient trop inconfortable. Jérémie prend un certain plaisir à montrer qu'il supporte mieux que les autres de travailler dans cette odeur. J'hésite à interpréter cette attitude comme une démonstration de virilité ou comme le résultat de l'ivresse causée par le solvant. J'observe la scène de l'extérieur car je me suis arrangé pour ne pas avoir à entrer dans la pièce et, quand j'utilise le produit, c'est dans un lieu aéré. Mais dans quelle mesure la possibilité de me soustraire à l'exposition au solvant dépend-elle de la présence de ce jeune ouvrier qui ne s'en soucie pas ?

Encadré 18 : Cosmofen, nettoyant pour PVC

Nous employons ce produit de nettoyage pour retirer les taches qui apparaissent sur les fenêtres pendant le travail (crayon, salissures) et laisser le PVC parfaitement immaculé et brillant.

La notice de sécurité (consultée ultérieurement sur internet car nous n'en disposons pas), mentionne les risques suivants :

R 11 Facilement inflammable.

R 36 Irritant pour les yeux.

R 66 L'exposition répétée peut provoquer dessèchement ou gerçures de la peau.

R 67 L'inhalation de vapeurs peut provoquer somnolence et vertiges.

Les précautions d'utilisation recommandées consistent à porter des gants et des vêtements résistants aux solvants (les gants ordinaires en vinyle fondent au contact du produit), des lunettes de protection hermétiques et une protection respiratoire contre les gaz.

Parmi les composants contribuant à rendre le produit dangereux figure l'acétate de n-butyle auquel sont reconnus des effets irritants sur les muqueuses (irritation des yeux) et un effet déprimeur sur le système nerveux central (sommolence). Les effets cancérogènes ne sont pas connus, faute d'études menées sur le sujet. L'acétate de n-butyle est suspecté de contribuer à l'apparition d'un syndrome psychologique (troubles de la concentration et de la mémoire, irritabilité, baisse de l'efficacité intellectuelle), mais sa responsabilité n'est pas établie clairement car, dans les cas d'intoxication étudiés par les toxicologues, les individus ont été exposés à des mélanges de solvants. Il est donc difficile de distinguer le rôle qu'a joué chacun d'entre eux.

Source :

Fiche de données de sécurité du Cosmofen 10, consultable sur <http://www.lbathivel.com/LBA/proddoc/928302.pdf>, consulté le 18-04-2014.

INRS, Fiche toxicologique de l'acétate n-butyle, consultable sur <http://www.inrs.fr/accueil/produits/bdd/doc/fichetox.html?refINRS=FT%2031>, consulté le 18/04/2014.

Au cours de la semaine, notre travail est ralenti par de nombreux problèmes liés à des négligences de FAB. Par exemple, le métreur n'a pas mentionné l'existence de plinthes qui gênent la pose d'une fenêtre, ou bien le volet roulant ne comporte pas de notice de montage et Maël doit aller la télécharger et l'imprimer chez lui. Ces petits soucis nous font perdre des heures à chaque fois. Lorsque nous n'arrivons pas à résoudre le problème entre ouvriers, nous appelons le patron et c'est à lui de trouver la solution.

Au cours de la semaine, notre travail est contrôlé à trois reprises par un salarié de FAB « *qui passait*

par là par hasard », encore fallait-il qu'il sache où nous nous trouvions. Ces visites-surprises menées sur un ton amical ne semblent pas être dues au hasard mais plutôt à une volonté d'encadrement et de supervision des sous-traitants. Elles sont réalisées à deux reprises par un salarié de FAB, lui-même poseur de menuiserie, et la troisième fois par un commercial. A cette occasion, notre travail est évalué et certaines modifications nous sont parfois imposées, comme d'ajouter des profilés décoratifs supplémentaires alors qu'ils ne nous ont pas été fournis. Comme le problème ne trouve pas de solution dans l'immédiat, le client qui a assisté à la scène refuse de signer le procès-verbal de réception des travaux.

En règle générale, les ouvriers évitent les situations conflictuelles avec les clients. Ils discutent volontiers de choses futiles (la météo, le football) et se contentent de transmettre les éventuelles plaintes à leur employeur. De leur côté, les clients font bien la différence entre l'artisan et ses salariés. Ils comprennent l'attitude des salariés qui ne sont pas présumés responsables de ce qui se passe. Les clients savent aussi qu'ils ne doivent pas intervenir sur le chantier ou y rester trop longtemps (*« je ne vous dérangerai plus »* dit la vieille dame en traversant la pièce où nous travaillons). Les clients observent quand même ce qui est fait, ils nous surveillent un peu en passant une ou deux fois dans la journée. Apporter du café est peut-être une manière pour certains clients de venir voir ce qui se passe. Une surveillance intermittente est considérée comme quelque chose de normal si elle n'est pas excessive. Les rapports avec les clients se déroulent parfois dans une ambiance amicale, comme lorsqu'une vieille dame nous apporte le café ou que nous partageons une bière dans le jardin d'un ouvrier retraité qui semble retrouver en notre compagnie une convivialité dont il est nostalgique. A d'autres occasions, les rapports sont empreints de méfiance. FAB nous précise d'ailleurs dans le descriptif du chantier si nous aurons affaire à ce qui est appelé *« un client très technique »*, c'est-à-dire quelqu'un dont l'attitude va nous compliquer le travail.

Un matin, nous avons affaire à ce genre de client. Comme Maël doit nous rejoindre plus tard, nous nous mettons d'accord pour savoir qui d'entre nous donnera les réponses à ses éventuelles questions et Malik est désigné comme voix officielle de l'équipe de travail. Peu après notre arrivée, le client marmonne *« Je me suis fait avoir une fois, il n'y en aura pas deux ! »*. Pendant toute la durée du chantier, il nous suit en nous observant et il ne cache pas sa méfiance (*« Celui-là ne va pas nous lâcher de la journée ! »*, dit Malik). L'arrivée de Maël nous soulage car désormais nous n'aurons plus à parler au client. Ce chantier se termine mal avec la visite du commercial de FAB qui réclame des modifications, ce qui déclenche la colère du client qui refuse de signer le procès-verbal de réception des travaux. La journée s'achève dans une mauvaise ambiance. Maël est aigri et déplore que *« parce que les clients payent, ils se croient tout permis »*.

Les conséquences des difficultés économiques sur les conditions de travail

Comment l'employeur artisanal réagit-il à ce genre de situation marquée par des conditions de travail défavorables tant du point de vue physique que psychologique ?

Maël est acculé à travailler en sous-traitance, c'est pour lui une solution de dernier recours avant le licenciement d'un ou plusieurs salariés. Pour surmonter cette période difficile, il exige davantage de travail de la part de ses salariés. Ainsi, le nombre d'heures travaillées s'élève cette semaine à 45h05 pour les salariés et 42h40 heures pour les stagiaires au lieu des 39 heures habituelles¹⁸². Comme c'est souvent le cas dans l'artisanat, les rapports de travail se fondent sur des relations personnelles plutôt que sur le respect de règlements (Zarca, 1986). D'après Malik, les heures supplémentaires ne sont ni récupérées ni payées mais, en échange, il est fréquent que les ouvriers s'absentent pour des raisons diverses, et cette absence n'est comptabilisée que si elle passe la demi-journée. Dans ce contexte, la réciprocité peut être différée, même si les ouvriers estiment que l'échange n'est pas équilibré et qu'« *au total, c'est le patron qui est gagnant* » (Jérémie). Néanmoins, ils devraient pouvoir compter sur le fait que Maël manifesterait sa reconnaissance lorsque le cap difficile que traverse l'entreprise sera franchi. Or, comme les salariés l'ont bien compris, l'avenir est incertain et leur emploi est menacé. L'un d'entre eux (Jérémie) cherche un autre emploi (il a passé des tests pour entrer à l'armée). Quant à Malik, il n'est là que depuis quatre mois et se fait peu d'illusions sur la suite.

Les ouvriers acceptent de faire un effort et consentent à travailler plus. Toutefois, ils mettent certaines limites à cette coopération. « *C'est pas mon entreprise* », dit Malik. Ils tiennent Maël en partie responsable de la situation dans laquelle elle se trouve.

Les salariés cherchent à prendre des initiatives mais les tâches qui posent des problèmes techniques ou qui sont trop incertaines sont toujours confiées à l'employeur. « *On peut prendre des initiatives, mais quand même...* » (Malik). De son côté, Maël ne ménage pas sa peine et lorsqu'il n'est pas avec nous sur le chantier, ce n'est pas pour se reposer mais pour réaliser des tâches urgentes chez d'autres clients. Sans pouvoir l'affirmer avec certitude, il me semble qu'il cherche à faire acte de présence sur plusieurs chantiers où il a du retard¹⁸³.

Maël doit gérer les tensions qui apparaissent dans l'équipe, particulièrement entre Jérémie et Dylan qui est devenu jour après jour le souffre-douleur de Jérémie sans raison apparente.

Dès que Maël paraît sur le chantier, l'ambiance change. Le nombre de pauses-cigarette diminue et

¹⁸² Comme beaucoup d'autres entreprises artisanales, celle-ci a conservé les 39 h./semaine en annualisant le temps de travail.

¹⁸³ Des bribes de conversations téléphoniques saisies de manière fugace m'incitent à le penser, sans pouvoir être affirmatif. La pratique consistant à faire acte de présence à divers endroits dans une même journée n'est pas rare dans l'artisanat du bâtiment.

chacun met plus d'ardeur à la tâche. Même notre façon de marcher en est affectée, elle devient plus rapide et plus saccadée. Sa présence a un effet d'émulation. De plus, il est à proximité immédiate pour nous conseiller si nous rencontrons une difficulté. Quand il est là en fin de journée, nous restons sur place jusqu'à ce que tout le travail qui était prévu soit fini. Dans le cas contraire, il y a des stratégies pour éviter de rester plus tard, comme terminer en équipe les tâches qui sont en cours pour éviter d'en entamer de nouvelles, voire ralentir le rythme pour terminer juste à l'heure ce qui est commencé. Notre capacité à résoudre les problèmes rencontrés est également affectée par l'absence de Maël. Après la pose difficile d'une fenêtre récalcitrante qui mériterait davantage de réglages, Jérémie déclare « *Au moins ça ferme. Pour le reste le chef verra ça demain.* »

Du point de vue de la santé au travail, Maël a tendance à minimiser les conséquences de certains risques. Par exemple, il déclare que « *les poussières de PVC, c'est pas dangereux, c'est de la grosse poussière, ça n'arrive pas jusqu'aux poumons.* » Comme on l'a vu, il incite par moment ses salariés à prendre des risques mais ce n'est pas pour s'y soustraire car il effectue lui-même les opérations qu'il estime les plus dangereuses, comme lorsqu'il s'agit de grimper sur un toit. Les demandes qu'il adresse à son équipe (comme grimper sur un bord de fenêtre) ne relèvent pas d'une mise en danger consciente dans le sens où tout le monde partage l'avis selon lequel c'est un risque « normal ». A l'inverse, lorsqu'une situation est jugée dangereuse, c'est Maël qui s'expose.

Comme on le voit, une dégradation économique de l'entreprise aboutit à une dégradation des conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Les aspects psychologiques sont très visibles. La pression exercée par les représentants de FAB et l'impossibilité de réaliser un travail de qualité mènent à des rapports difficiles avec les clients.

L'insécurité de l'emploi crée un malaise perceptible. Des tensions entre les salariés apparaissent et l'un d'entre eux cherche à quitter l'entreprise. Les salariés voient leur journée de travail s'allonger et son rythme devenir plus intense. Le travail qui est demandé est de mauvaise qualité et n'apporte pas de satisfaction. Du point de vue physique, le manque d'équipement est compensé par un surcroît d'efforts physiques, le travail dans la précipitation s'accompagne de prises de risques.

Face à cette situation, l'artisan cherche à se reposer en partie sur ses salariés. Il cherche alors à obtenir une collaboration accrue de la part des salariés qui, de leur côté, jouent le jeu tout en posant certaines limites. L'artisan attend d'eux qu'ils fassent des efforts pour passer ce cap difficile, ce qu'ils font effectivement. Mais ils ne sont pas prêts à consentir autant d'efforts que leur employeur.

En définitive, c'est à l'artisan de combler l'écart qui existe entre la quantité de travail que son équipe de travail peut fournir et ce qui est exigé par le donneur d'ordre. Pris entre l'enclume et le marteau, il est confronté au décalage qui existe entre l'obligation de moyens à laquelle sont tenus ses salariés et

l'obligation de résultat qu'il a contractée envers le donneur d'ordre. Pour y arriver, il augmente sa propre charge de travail et recourt à des stagiaires non rémunérés pour renforcer son équipe de travail. Même si Maël ne l'a pas évoqué, d'autres enquêtés mentionnent une solution qui consiste pour l'employeur à diminuer sa propre rémunération.

La précarité économique entraîne une dégradation des conditions de travail et une mise en jeu de la santé pour tous les membres du collectif de travail, mais l'employeur y est davantage confronté. C'est la face inverse du processus de construction décrit au chapitre précédent où l'on observait que l'amélioration économique allait de pair avec celle des conditions de travail.

Dès lors, les résultats tirés de l'analyse secondaire de *SIP2006*, selon lesquels les employeurs de l'artisanat sont davantage stressés que les solos, prennent leur sens.

On observe qu'employer du personnel en cherchant à se décharger de certains problèmes sur les salariés n'est pas une solution efficace pour améliorer ses conditions de travail. Le chapitre suivant va approfondir la question en examinant comment est réparti le travail pénible entre l'employeur artisanal et ses salariés.

5. Embaucher, une solution pour économiser ses forces ?

Jusqu'ici, on a vu qu'en début de carrière, les artisans ne se préoccupent pas de la qualité de leurs conditions de travail. Tous les efforts sont concentrés sur la stabilité économique de l'entreprise dont les conditions de travail sont directement dépendantes. Les réseaux sociaux d'artisans assurent un soutien mutuel mais leur efficacité a ses limites. Lorsque le contexte économique local se dégrade, l'artisan doit accepter du travail de mauvaise qualité et les conditions de travail se détériorent.

A partir du cas de la menuiserie Leflex, on constate que la dégradation des conditions de travail touche tous les individus qui travaillent dans l'entreprise. Néanmoins, les salariés mettent une limite à ce supplément de travail et d'efforts. Le contrat de travail qui les lie à leur employeur consiste en un échange d'obligations et de droits (Chauchard et Hardy-Dubernet, 2003). Par conséquent, les limites acceptables de la subordination du salarié envers son employeur sont définies par le Droit du travail. Même si celui-ci n'est jamais évoqué directement dans l'artisanat, chacun admet que les obligations des salariés sont limitées. Tenus à une obligation de moyens, ils ne sont pas censés supporter les conséquences des aléas économiques auxquels doit faire face leur employeur.

Si l'employeur est plus exposé à la dégradation de ses conditions de travail que ses salariés lorsqu'une difficulté survient, on peut se demander dans quelle mesure elles s'améliorent quand le contexte est favorable. L'employeur assume plus de pénibilité que ses salariés quand les choses vont mal, mais en assume-t-il moins que ses salariés quand les choses vont bien ? Autrement dit, la présence de salariés a-t-elle pour effet de libérer l'employeur de certaines tâches difficiles ? Les observations menées auprès d'hommes de métier indiquent le contraire. A partir du moment où il est présent sur le chantier, l'employeur est plus exposé à la pénibilité que ses ouvriers pour des raisons que je vais maintenant expliquer. On examinera ensuite les aspects de la situation d'employeur qui ont un effet positif sur la santé.

L'économie de la pénibilité chez les petits employeurs

Damien Cru a relevé chez des tailleurs de pierre plusieurs « règles de métier » qui ordonnent la vie sur le chantier¹⁸⁴ (Cru, 1987). Certaines sont explicites, comme celle qui veut que chacun travaille avec son propre outillage, et d'autres restent implicites, comme le droit accordé à chacun de se déplacer librement sur le chantier. Elles contraignent les marginaux en les excluant et libèrent ceux qui s'y conforment de toute inquiétude. Elles sont des balises qu'on peut franchir occasionnellement mais, si les règles sont bafouées durablement, le contrevenant est peu à peu isolé du reste du groupe. Ce genre de règle existe aussi pour distribuer la pénibilité entre les membres du collectif de travail. Dans cette « économie de la pénibilité », le petit patron occupe une place analogue à celle des encadrants de proximité - chefs d'équipe et contremaîtres – qui doivent assurer deux rôles parfois contradictoires : être des ouvriers « comme les autres » tout en représentant l'autorité de la direction, à ceci près que le petit patron est lui-même ladite direction. Claude Grignon explique que pour asseoir sa fragile autorité, le contremaître recourt à plusieurs procédés. Il légitime son autorité auprès des ouvriers en faisant la preuve de sa maîtrise pratique du métier, « *en montrant qu'il exécute mieux que personne la tâche dont il surveille l'exécution* » (Grignon, 2011 : 25). Il crée l'émulation dans son équipe en se montrant plein d'entrain et bon compagnon. Mais il doit aussi encadrer les ouvriers, résoudre les aléas du travail et représenter les intérêts de la direction.

Une étude en ergonomie sur les encadrants de proximité dans les petites entreprises horticoles montre comment ils gèrent la pénibilité pour eux et leur équipe (Zara-Meylan, 2013). Dans ce secteur, les contraintes sont physiques (postures, gestes répétitifs, manutention), relatives à l'ambiance (travail en extérieur, exposition à des agents chimiques et biologiques) et liées à une forte saisonnalité qui induit des périodes d'activité intense et une forte pression temporelle. Le chef d'équipe organise le travail en tentant de réduire ou de rendre supportable la pénibilité, mais sans entraver la production. En période de travail intense, il préfère s'exposer lui-même à la pénibilité plutôt que de la déléguer aux ouvriers. « *Il cherche alors à « gérer son effort » pour tenir, au fil de l'arrivée des commandes tout en réalisant un travail de qualité, et cela au prix d'un fort engagement physique de sa part. Dans cette situation, il explique aussi qu'il cherche à limiter ce qu'il exige des ouvriers, car leur fatigue pourrait peser sur la suite du travail, durant la semaine.* » (idem : 52). A d'autres moments, les encadrants « *n'ont parfois d'autre choix que de répercuter les ordres d'immédiateté et d'urgence qu'ils reçoivent sur les consignes délivrées [aux ouvriers].* »

¹⁸⁴ Règle d'or : chacun termine son caillou. Règle de l'outillage : chacun travaille avec ses propres outils. Règle du temps : ni courir, ni « s'endormir ». Règle du libre passage : chacun peut circuler sur le chantier à sa guise (Cru, 1987).

(idem : 53). Confronté à une obligation de résultat en disposant de moyens insuffisants, le chef d'équipe se résout à faire « *des compromis en faveur de la production et au détriment de la santé.* » (idem : 54). Les observations de terrain montrent que la situation du petit employeur artisanal est, *mutatis mutandis*, identique à celle des contremaîtres en ce qui concerne la répartition de la pénibilité dans le collectif de travail.

Encadré 19 : À qui déléguer la pénibilité ?

Un matin, Jean-Yves, le patron de l'entreprise de carrelage Lagadec, sépare l'équipe en deux et me laisse sous l'autorité du jeune salarié, Didier (25 ans). Le chantier où nous nous trouvons est une maison neuve en construction. Deux palettes de carrelage ont été livrées et il faut rentrer la marchandise dans la maison pour éviter les vols. Avant de partir, Jean-Yves me déclare que « *le métier ce n'est pas seulement poser de la faïence [partie noble], c'est aussi beaucoup de manutention [partie pénible]* », comme pour me préparer à ce qui va suivre. Après son départ, Didier me demande de monter tout le carrelage à l'étage en passant par l'échelle posée dans la trémie¹⁸⁵ car l'escalier n'est pas encore installé. Il commence ce travail avec moi, et après un quart d'heure, il se consacre à la pose de faïence dans une pièce de la maison, me laissant continuer seul. Je comprendrai par la suite que nous étions supposés faire la manutention à deux, mais Didier vient de se décharger de la pénibilité sur « le stagiaire ». De son point de vue, je me situe hors du groupe et il est légitime d'agir avec moi comme on le ferait avec un intérimaire. Grimper sur l'échelle en tenant une boîte d'environ 12-15 kilos qui occupe les deux mains est malaisé, et nous ne disposons pas de monte-charge. Aucune mesure n'est prise pour prévenir le risque de chute. Pour le réduire, je déplace un peu l'échelle vers le mur afin de pouvoir m'y appuyer pendant mon ascension. Mais Didier, venu s'assurer que mon travail avance, la remet à sa place initiale car elle risque de griffer le plâtre frais. Mon confort de travail est secondaire par rapport à ce risque de dégradation. Didier me donne aussi des conseils pour mieux porter les caisses de carrelage et organiser leur rangement dans chacune des pièces de l'étage. Pour me donner la cadence de travail, il me dit que « *c'est à faire pour ce soir, tranquillement.* », me signifiant par là que je dois ajuster mon rythme de travail pour arriver à ce but, attitude typique de « *l'esprit ouvrier* » que les artisans reprochent parfois à leurs salariés. Tout en continuant ma tâche, je réalise que je risque de passer le reste de la semaine en compagnie d'un ouvrier peu avenant, alors que je suis venu pour observer le patron. Je tente

¹⁸⁵ La trémie est l'espace destiné à recevoir un escalier.

d'échapper à cette impasse en perturbant volontairement la situation. J'accélère la cadence pour finir au plus vite et, en milieu d'après-midi, j'ai terminé de ranger les 132 caisses de carrelage (soit 1,5 à 2 tonnes). Puis je vais demander à Didier s'il y a autre chose à faire, ce qui le surprend car le marché qu'il m'avait tacitement proposé était de faire durer le travail jusqu'à la fin de la journée. J'en profite pour observer ce qu'il a réalisé, soit la pose de 21 faïences murales (dont 6 avec découpe). Devant son incapacité à me donner une autre tâche, je vais réclamer du travail aux autres équipes présentes sur le chantier qui voient depuis le début de la journée la disproportion des efforts fournis au sein de notre duo de carreleurs. Durant toute la matinée, j'ai reçu des marques de sympathie de la part des plombiers-chauffagistes. L'un d'entre eux a même profité de son passage sur l'échelle pour monter une caisse à l'étage. Après quelques allusions aux 21 carrelages posés par mon équipier, je déclare que je quitte le chantier puisque mon travail est terminé. Didier est stupéfait par cette annonce car dans la logique salariale, le travail est compté en fonction du temps passé plutôt que du résultat produit. Quitter le chantier avant l'heure n'est pas envisageable pour lui sans en référer au patron. Je laisse mon collègue aux bons soins des autres ouvriers, certain que les blagues à son propos fuseront tout le reste de la journée.

Le lendemain au café matinal, j'observe que Didier essaye à demi mots de s'attribuer mon travail (« *J'ai séparé les deux palettes de carrelage en deux* ») et qu'il incite le patron à faire livrer trois palettes supplémentaires le jour-même. Un bref aparté avec celui-ci me permet de rétablir la vérité sans en avoir l'air. J'apprends à ce moment que c'est Didier qui a décidé de la répartition des tâches la veille, et que Jean-Yves s'attendait à ce que nous fassions le travail ensemble. Comprenant que les relations entre Didier et moi sont tendues, Jean-Yves m'emmène avec lui pour le reste de la semaine.

On voit par cet exemple que dans les entreprises artisanales, il est légitime de reporter la pénibilité sur quelqu'un qui est extérieur au groupe, en général un manutentionnaire intérimaire ou un stagiaire. Dans tous les cas, c'est quelqu'un d'« anonyme » avec qui on n'est pas engagé dans une relation durable. En revanche, lorsqu'elle n'est pas déléguée à l'extérieur du groupe, la pénibilité est répartie entre tous.

Une solution qui arrange tout le monde : l'externalisation

A priori, personne ne souhaite soulever une charge qui fait mal au dos, ni respirer des solvants qui provoquent des migraines. La solution la plus confortable pour les membres du groupe est d'externaliser la pénibilité en recourant à quelqu'un d'extérieur. S'il s'agit de tâches non-qualifiées, comme celles de manutention, le recours à des intérimaires, des auto-entrepreneurs, voire des stagiaires est la façon la plus habituelle de procéder (voir encadré 19). Ces différentes catégories de travailleurs se situent aux frontières du collectif de travail. Cette position peut éventuellement leur permettre d'y entrer puisque le personnel des entreprises artisanales est souvent recruté après une période de mise à l'épreuve de ce genre.

« Quand on a du placo¹⁸⁶ à décharger, c'est tout le monde qui décharge du placo. C'est pas les apprentis qui déchargent le placo. Ou au pire, je prends des intérimaires. »

(Roland, plaquiste, 4 ouvriers).

Si une tâche requiert d'être qualifié, elle peut être sous-traitée à un jeune artisan qui vient de s'installer, souvent un ex-salarié, pour qui c'est une bonne opportunité. Ce peut être un chantier situé dans un endroit d'accès difficile, sale ou imposant des contraintes posturales. Ces chantiers « bouche-trous » sont en outre peu rémunérateurs.

« C'est travailler dans ce qu'on appelle des gourbis, des wc, des machins comme ça, c'est pas toujours agréable. (...) Où on ne gagne pas grand chose. Quand on fait bien son calcul, ben on n'a pas bien gagné sa journée. »

(Roland, plaquiste, 4 ouvriers).

L'externalisation de la pénibilité peut prendre d'autres formes chez les créateurs, comme dans le cas particulier de l'aide à l'auto-construction, mode de travail qui consiste pour un particulier à effectuer lui-même des travaux avec le soutien ponctuel de professionnels du bâtiment. Dans ce cas, l'artisan et le client conviennent que ce dernier assurera le travail de manutention dans la mesure de ses capacités. C'est de cette manière que procède Sébastien, artisan créateur en charpente.

« Comme je fais souvent de l'accompagnement d'auto-construction sur les baraques, je

¹⁸⁶ Panneaux de plâtre cartonné. Dimensions : 120 x 250cm, 27 kilos/pièce.

demande au client d'être là, tu vois, de faire le manœuvre. A partir du moment où il n'a pas le vertige, ben roule ma poule, on envoie du pâté à deux¹⁸⁷, et tout ce qui est boulot de manœuvre, et bien il l'accomplit avec plaisir. »

(Sébastien, charpentier, 28 ans, sans salarié).

Déléguer le travail pénible permet d'économiser ses forces et celles de son équipe de salariés permanents. Les artisans privilégient les relations personnelles lorsqu'il s'agit de recruter du personnel ou de faire circuler les offres d'ouvrage. Recruter des intérimaires peut sembler contraire à cette habitude mais ce sont précisément l'anonymat et la brièveté du rapport de travail qui autorisent de se défaire du « sale boulot » sans offrir de contrepartie. Cette situation s'est présentée avec le jeune ouvrier carreleur (voir encadré 19). A ses yeux, j'étais sans qualification et présent temporairement dans l'entreprise, il n'avait aucune raison de ménager son « grouillot »¹⁸⁸.

L'égalitarisme comme référence

Si la personne à qui on délègue la pénibilité est incluse dans une relation de travail à long terme, alors la pénibilité fera l'objet d'une contrepartie sous des formes diverses. Ainsi, dans une entreprise de décoration intérieure où j'ai travaillé comme ouvrier¹⁸⁹, Jamal était « l'homme fort » de l'équipe. Employé comme menuisier dans une équipe de sept personnes, il était doté d'une force hors du commun. Chacun faisait appel à lui dès qu'un effort physique intense était nécessaire, et il acceptait avec bonhomie ce rôle qui lui conférait un statut à part fait de prestige, de dépendance à son égard et du respect que l'on doit à plus fort que soi. Cette reconnaissance était ambivalente puisque Jamal pouvait difficilement se soustraire aux demandes que nous lui adressions sous peine de déroger. La reconnaissance qu'il obtenait était surtout symbolique, mais dans d'autres contextes, réaliser un travail pénible peut renforcer la stabilité de l'emploi ou augmenter la rémunération.

Si la pénibilité n'est pas externalisée, elle est répartie entre tous les membres de l'équipe de travail selon certaines règles tacites. La règle de base, qui découle du principe d'égalité, est qu'elle doit être distribuée de manière équitable entre ceux qui sont présents. Le deuxième principe, qui nuance le premier, c'est que la pénibilité doit être partagée de manière à ce que l'équipe de travail ait la plus grande efficacité. Un ouvrier quinquagénaire expérimenté sera plus utile dans une tâche technique qui nécessite d'avoir du métier que dans la manutention d'objets lourds. A l'inverse, un jeune ouvrier

¹⁸⁷ « Envoyer du pâté » est une des multiples expressions pour signifier un engagement physique intense dans le travail. On rencontre aussi « Taper dans la butte » ou « crocher dedans ».

¹⁸⁸ Terme employé sur les chantiers pour désigner un manœuvre, un homme à tout faire qu'on peut malmener en lui disant « grouille-toi ».

¹⁸⁹ J'évoque ici le souvenir d'une expérience professionnelle sociologisée a posteriori.

sera plus volontiers employé pour réaliser des tâches peu qualifiées et plus physiques. Ainsi, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et le niveau de qualification modifient la répartition égalitaire de la pénibilité. Par exemple, dans l'entreprise de carrelage Lagadec (voir encadré 13), l'ancien patron (Henri, 61 ans, retraité auto-entrepreneur) occupe toujours le poste de travail le plus confortable, il pose du carrelage mural dans des endroits facilement accessibles et à bonne hauteur. Ce sont aussi des endroits très visibles qui doivent être irréprochables, ils sont donc réalisés par quelqu'un qui maîtrise bien le métier, qui a « un bon coup d'oeil ». L'expertise technique, l'ancienneté, l'âge et le statut d'ex-patron combinés justifient cette place. L'ouvrier (25 ans) se voit confier le carrelage des sols qui est plus pénible et techniquement moins exigeant. Son jeune âge, sa position subalterne et son peu d'expérience expliquent qu'il en soit ainsi. Ce type de configuration apparaît lorsque le travail pénible est aussi le moins qualifié. Ce n'est pas toujours le cas car une tâche pénible peut parfois être très qualifiée et dans ce cas, c'est le principe d'efficacité qui s'applique. Quant au patron, il s'occupe des endroits qui posent le plus de problèmes techniques (comme des découpes irrégulières), c'est-à-dire les travaux qui sortent de la routine et ceux qui nécessitent de prendre des décisions (comme répartir des éléments décoratifs sur un mur). En somme, il s'occupe des tâches où le risque de se tromper est le plus important, ce qui lui évite d'avoir à donner de longues explications ou de ne pas être satisfait des décisions prises par un salarié. Sa supériorité hiérarchique s'appuie sur ses compétences de métier mais, en dehors du travail, l'égalité entre les membres du collectif de travail est rappelée par certains comportements à forte valeur symbolique. Ainsi, dans l'entreprise Lagadec, toute l'équipe a pour habitude de déjeuner dans un restaurant ouvrier proche du chantier. Jour après jour, l'apéritif est répété selon un rituel bien réglé. Une seule et unique tournée de bière ouvre le repas et chacun s'en acquitte à tour de rôle. Ce rituel rappelle l'appartenance de chacun au même univers social et met en scène une réciprocité qui symbolise l'égalité qui règne entre les membres du collectif en dehors du travail. En outre, cette habitude permet un contrôle social de la consommation d'alcool qui n'est pas interdite, mais ritualisée et limitée.

La place du patron

Partager le travail des salariés est une nécessité en termes d'organisation du travail, mais aussi pour revendiquer le statut d'homme de métier qui est indispensable pour asseoir son autorité. Travailler avec les salariés fait valoir des compétences de métier, comme si la hiérarchie trouvait son fondement dans la maîtrise du travail. Les différences de statut d'emploi sont estompées par la logique de métier. *« Lorsque le travail en commun est quotidien, les différences statutaires tendent*

à s'effacer. Les mêmes gestes, l'entraide, l'emploi des mêmes mots pour échanger des informations, le même rapport au corps, la même fatigue, la même « saleté » dans les vêtements de travail expriment on ne peut plus concrètement l'identité de métier. Il suffit cependant de peu pour briser cette belle harmonie. Un patron, fût-il du métier, qui porte un « complet-cravate » et passe sa journée dans son bureau vitré tandis que les compagnons en bleu s'affairent à l'atelier, sera nécessairement « de l'autre bord ». » (Zarca, 1988 : 259-260).

En général, le patron revendique le fait d'accomplir les tâches pénibles lui-même ou sur un pied d'égalité avec ses salariés. En pratique, il occupe souvent les postes qui exigent le plus d'efforts et de compétences.

« Quand on pose des charpentes de terrasse, c'est des gros volumes, je préfère mettre deux gars à un bout et moi de l'autre. Non, je ne me ménage pas beaucoup. J'essaye de faire en vieillissant mais c'est compliqué. » (Franck, métallier, 2 ouvriers).

Lorsqu'on demande aux employeurs s'ils ne réalisent plus certaines tâches depuis qu'ils ont des salariés, ils se défendent spontanément de se décharger de la pénibilité. Ils sont sur la défensive et clament avec véhémence que ça ne se passe pas comme ça chez eux, tout en reconnaissant que c'est parfois le cas ailleurs. On sent dans leur discours le soupçon qui pèse sur leurs épaules.

OC : *« Est-ce qu'il y a des choses que vous faisiez avant que vous ne faites plus (depuis qu'il y a des salariés) ? Est-ce qu'en production vous intervenez pour certaines choses précisément ? »*

Hubert : *Non, on fait ce qu'il faut faire. On ne s'est pas choisi un poste plus tranquille parce qu'on est responsables maintenant. S'il faut, à la rigueur, s'il faut aller balayer l'atelier, on va aller à l'atelier. S'il faut aller faire du débit en serrurerie, on fait du débit. S'il faut donner un coup de main sur un chantier avec les gars, on va donner un coup de main. Non non, il n'y a pas de différence. La différence est que, bon c'est vrai, qu'on leur laisse plus la gâche, on leur laisse plus le travail manuel c'est sûr, et que nous on se libère pour aller faire les devis et les trucs comme ça, c'est tout. Mais c'est pas une façon d'échapper aux corvées ou d'échapper au travail qui est le moins intéressant, tout ça, pas du tout. Quand il y a des corvées on les fait ensemble. »*

(Hubert, métallier-bardeur, 7 ouvriers)

OC : *« C'est vous qui faites toute la manutention ? »*

Roland : *Oui. En général, la manutention je la fais le vendredi quand je suis seul. Ma journée de vendredi, elle est pour faire le réassort [approvisionner] des chantiers.*

OC : *Ça m'étonne. Je suis étonné parce que je me serais attendu à ce que ce soit justement l'apprenti qui décharge le camion, par exemple.*

Roland (irrité) : *Ah ben non ! On part du principe qu'on ne prend pas un apprenti pour balayer, on prend un apprenti pour qu'il travaille. Vous voyez, mon apprenti il est en train de travailler, il est pas en train de balayer sur le chantier.*

OC : *Oui.*

Roland (irrité) : *Pour moi, un apprenti c'est pour faire un ouvrier, c'est pas faire un super-ouvrier au balai !*

OC : *OK.*

Roland : *c'est ma conception, hein. On n'a pas tous la même. »*

(Roland, plaquiste, 4 ouvriers)

L'observation du travail des artisans employeurs sur les chantiers confirme ces dires. Ainsi, lorsque j'embauche le matin à 7h30 dans l'entreprise Lagadec, le patron est déjà de retour d'un chantier qu'il est allé approvisionner en colle et en carrelage. Il a non seulement commencé sa journée plus tôt que les autres, mais ce travail supplémentaire consistait en la manutention de lourdes boîtes de carrelage.

La manière de travailler de l'employeur est l'étalon à partir duquel les salariés ajusteront leurs propres pratiques. C'est lui qui donne le rythme de travail sur lequel les ouvriers se calent, il donne l'impulsion et crée l'émulation. Il prouve que tel travail peut être fait en tant d'heures, et exigera de ses ouvriers qu'ils s'approchent de cette norme. Le patron prend en charge la pénibilité lorsqu'il est présent sur le chantier mais il lui est loisible de quitter cet endroit à tout moment pour remplir d'autres tâches. Le privilège de pouvoir aller et venir à sa guise conduit certains à manifester un zèle d'autant plus important que la séquence de travail est brève. Mais en règle générale, les employeurs assument effectivement une part importante des travaux pénibles et/ou risqués. Ils ont tendance à travailler selon un rythme très soutenu et à ignorer certaines règles de sécurité, ce qui incite les salariés à faire de même s'ils veulent suivre la même cadence. En effet, le respect strict de ces règles n'est concevable ni aux yeux des ouvriers, ni à ceux des employeurs.

Une plus forte exposition aux risques physiques

Encadré 20 : la responsabilité présumée de l'employeur en cas d'accident

Faute de pouvoir prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires en matière de sécurité (Article L 4121-1 du code du travail), il est réputé avoir commis une « faute inexcusable » dont il devra répondre. En cas d'accident, il est susceptible de poursuites pour mise en danger de la vie d'autrui, délits d'homicide et de blessures involontaires avec la condition aggravante d'un manquement délibéré à une obligation ou de prudence imposée par la loi ou les règlements.

« En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »
(arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, 28 février 2002, n°835)¹⁹⁰.

La législation sur la sécurité au travail est enfreinte quotidiennement dans ces petites entreprises pour des raisons diverses : par manque d'équipement approprié, par souci d'économie de temps et d'argent ou par manque d'adéquation des règles au fonctionnement des petites entreprises. Pourtant, même si ces règles sont enfreintes, elles sont rarement méconnues.

Une troisième règle relative à la distribution de la pénibilité intervient lorsque celle-ci est associée à une transgression du Code du travail. Même s'il concerne exclusivement les salariés¹⁹¹, le Code du travail est très contraignant pour l'employeur car il le soumet à une obligation de résultat en matière de sécurité au travail (voir encadré 20). L'employeur est en effet présumé responsable en cas d'accident de travail ou de manquement aux obligations en matière de sécurité. Certains employeurs déclarent qu'un accident est moins grave si c'est à eux qu'il arrive plutôt qu'à un salarié, car ils n'auront pas affaire à l'Inspection du travail. Le patron est alors incité à faire lui-même les opérations qui sont interdites à ses ouvriers. Dans la majorité des cas, il n'enfreint pas la loi en les accomplissant. Par conséquent, lorsqu'une tâche ponctuelle doit être réalisée en enfreignant le Code

¹⁹⁰ Disponible sur http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/arret_n_1158.html#hautart, consulté le 26-07-2014.

¹⁹¹ À l'exception de quelques obligations faites aux indépendants lorsqu'ils côtoient d'autres travailleurs sur un chantier (Article L4535-1 du Code du travail).

du travail, l'employeur préfère s'en charger lui-même. Par contre, s'il s'agit d'une opération fréquente, l'employeur incite ses salariés à enfreindre eux aussi les règles.

OC : « *Et sinon, ça vous arrive de travailler à l'échelle ? Pour aller dans des petits coins ?* »

Germain : *Ben, des escabeaux, oui. Échelles non, parce qu'on sait que maintenant on n'a plus le droit de « stationner sur une échelle », comme ils disent. Donc s'en sert pour monter. Point.*

OC : *Eux ils ont pas le droit, vos salariés, mais vous, vous avez le droit ?*

Germain : *Ah oui, moi ? Oui. Là je ne parle pas pour moi.*

OC : *Oui, justement, il y a un ...*

Germain : *Oh ben nous, on a le droit de monter, on a le droit de tomber, on a le droit de se brûler, on a le droit de se faire écraser un pied, c'est pas grave ! Non, c'est un peu ça...*

OC : *Ben oui. Donc concrètement, s'il y a un petit coin à peindre en haut d'une échelle ?*

Germain : *Ah ben moi je ne me gêne pas, oui. S'il faut mettre l'échelle, si c'est pour un quart d'heure, on ne va pas installer un échafaudage pour ... Moi je sais que les gars, je veux pas qu'ils le fassent. S'il y a un truc à faire à l'échelle, c'est moi (qui le fait). Je ne vais pas ... On ne sait jamais...*

OC : *Ben oui... Vous êtes autorisé et eux pas, quoi.*

Germain : *Voilà. Donc j'ai pas envie de fermer la boîte demain... pour une raison... »*

(Germain, peintre, 4 ouvriers)

La pénibilité psychologique mal tolérée

Le nombre de salariés augmentant, la pénibilité physique diminue en même temps qu'augmente le temps dévolu à la gestion de l'entreprise. A l'inverse, la pénibilité psychologique a tendance à augmenter. Ces deux formes de pénibilité persistent tant que l'employeur participe à la production. Le stress est ressenti par les enquêtés comme un problème plus grave que la pénibilité physique. Celle-ci est acceptée avec un certain fatalisme, comme une contrainte de métier naturalisée. A l'inverse, le stress apparaît comme une perturbation du « vrai travail » productif et concret.

« Entre avoir des problèmes dans un bureau et des problèmes sur un chantier c'est pas les mêmes. Au moins on sait de quoi on parle [sur le chantier]. » (Roland, plaquiste, 4 ouvriers).

Ce constat confirme les résultats de l'enquête *SIP 2006* qui ont été présentés au chapitre 3.1. La charge de travail à laquelle doivent faire face les artisans employeurs est plus importante que celle des solos, ce qui contribue à augmenter le stress et la fatigue. Mais c'est surtout la nature de ce travail supplémentaire qui engendre davantage de risques psycho-sociaux. Les sollicitations continues des clients et des fournisseurs, la pression sur les délais et, de manière plus générale, les problèmes qui se rapportent à la gestion plutôt qu'à la production sont moins bien supportés. Lors des entretiens, les employeurs présentaient des signes de stress beaucoup plus marqués que les solos. Ils avaient en général un débit de parole rapide, ils ne laissaient pas s'installer de silences, et me faisaient sentir plus rapidement que les solos que d'autres tâches les attendaient. L'extrait d'entretien qui suit a été réalisé auprès d'un couple de petits patrons, sollicités continuellement par le téléphone et les demandes des salariés au cours de l'entretien, le tout en présence de leur nouveau-né de trois semaines qu'ils emmenaient au travail avec eux.

OC : *« C'est vraiment les clients qui mettent la pression ?*

Franck : *C'est abominable.*

OC : *[Quand tu es] dans l'atelier, c'est un moment où tu es plus détendu finalement ?*

Franck : *Oui, et puis je n'ai plus envie de répondre au téléphone. Mon portable, je l'allume l'autre jour, c'est un client qui me dit " je pense que tu n'as pas compris ce que c'est l'urgence". Heureusement qu'il y a le côté professionnel, parce que vulgairement, il se prendrait ma main dans la gueule. Ce n'est plus viable, ce n'est plus gérable, c'est une boule de stress dans le bide. Le gros problème des artisans, à part celui qui est complètement laxiste, c'est le stress. (...) J'ai eu un accident de voiture. C'est très bête, j'ai pris le poteau de mon portail. En fait, je suis arrivé ici, coup de téléphone. Après, un autre coup de téléphone. Je suis prêt à partir, je rentre dans la voiture, le fournisseur qui arrive. Je suis prêt à repartir, il y a mon gars qui m'appelle. Je suis prêt à repartir, coup de téléphone. Et je ne m'en rendais pas compte, j'avançais à chaque fois ma voiture. Puis au moment où je rentre dans la voiture, je passe la première, j'accélère en levant la tête, et au lieu d'être à mon portail, j'étais à l'autre portail. Et boum, je suis rentré dedans. Eh bien j'ai balancé mon portable. C'est pas des choses qui devraient arriver. Mais on te demande tellement de choses que c'est voué à l'échec. »*

(Franck, métallier, 2 ouvriers)

En bref, les petits patrons du bâtiment sont non seulement plus exposés à la pénibilité physique que leurs salariés lorsqu'ils travaillent en production, particulièrement lorsqu'elle implique de faire un

écart au Code du travail, mais également à une forte pénibilité psychologique à laquelle ils sont plus sensibles car elle paraît anormale à des individus qui sont plus à l'aise dans le travail concret. Les exigences des clients, la pression sur les délais, la sonnerie continuelle du téléphone et tout ce qui relève de « la paperasse » créent un stress difficilement supportable.

Le rôle ambivalent du Code du travail

La menace qui pèse sur un employeur en cas d'accident de travail n'est pas une illusion. Pour en convaincre le lecteur, je vais présenter deux cas issus du récit de deux menuisiers-ébénistes dont l'un est employeur et l'autre ne l'est pas.

Examinons d'abord le cas de celui qui travaille sans salarié et que j'appelle Joseph. Cet homme travaille avec son fils mais, à l'époque de l'accident, celui-ci n'était pas encore salarié de l'entreprise. Le cas de Joseph illustre bien la porosité qui existe entre les univers agricole et artisanal sur le terrain d'enquête. Né en 1955, il est fils d'agriculteur mais s'oriente précocement vers l'artisanat et passe un CAP d'agenceur. Il travaille pendant 20 ans chez un employeur jusqu'au suicide de celui-ci. Il reste encore trois ans dans cette entreprise sous la direction de la veuve du défunt, puis décide de s'installer à son compte (« *puisque de toute façon, je m'occupais de tout* »). Il construit un atelier de menuiserie sur une parcelle de terre qui lui appartient, à côté de la maison familiale. On est alors en 1992 et il est âgé de 37 ans. Le travail qu'il apprécie le plus est la fabrication de meubles. Pour ce faire, il achète des arbres sur pieds et les débite lui-même dans une petite scierie installée derrière son atelier. Puis il fait sécher son bois pendant plusieurs années avant de le mettre en œuvre. Il est néanmoins contraint de prendre des travaux d'aménagement en menuiserie pour compléter son carnet de commande car le secteur du meuble se porte mal. Joseph est à cheval entre le monde agricole et le monde artisanal, tant du point de vue de son parcours biographique que de ses pratiques de travail ou de ses moyens de production.

Lorsque je rencontre Joseph par le biais d'un client commun¹⁹², je constate qu'il lui manque plusieurs doigts et que d'autres sont marqués de profondes cicatrices. Je n'obtiendrai pas le détail de tous ses accidents car l'entretien, qui se déroule à trois avec son fils, se focalise sur un seul d'entre eux. Je voudrais ici insister sur ce qui s'est passé juste après l'accident, lorsque Joseph était parti à l'hôpital avec trois doigts en moins et que son fils était dans l'atelier.

¹⁹² Ce client fait restaurer un manoir. Joseph utilise les pièces que je forge pour ferrer les menuiseries qu'il fabrique. Il est intéressé de rencontrer quelqu'un avec qui il travaille sans jamais l'avoir vu. C'est pourquoi il accepte lorsque je sollicite un entretien. Cette rencontre sera aussi l'occasion de discuter de notre client commun et de constater que nous rencontrons tous les deux les mêmes problèmes avec lui (commandes systématiquement qualifiées d'urgentes, paiement par chèque non-signé). C'est de cette manière que se construit la réputation d'un client.

Fils : *« Il y a eu les gendarmes.*

OC : *Il y a eu les gendarmes ?*

Joseph : *Ben oui. Quand il y a un accident de travail, automatiquement les pompiers appellent les gendarmes. Et comme j'exerce en personne physique, les gendarmes n'ont même pas pu faire un procès-verbal.*

OC : *Parce que tu n'étais pas un salarié ?*

Joseph : *Quand tu es un salarié, c'est autre chose. (...) Quand ça m'est arrivé, j'étais seul dans l'atelier et je n'avais pas d'employé. (...) Les gendarmes sont arrivés aussitôt que je suis parti avec les pompiers, et puis ça s'est arrêté là. (...) Ils avaient commencé à marquer mon nom et mon prénom sur leur feuille là, et puis après ils lui demandent (au fils) : "Il y a des employés ?". "Non, il n'y a pas". "On peut rien faire". Ils ont plié bagage et ils sont partis. Donc, il n'y a eu aucun souci.*

Fils : *Tu peux travailler avec des vieux coucous si tu veux hein. »*

(Joseph, 56 ans, et son fils, menuisiers-ébénistes)

Joseph se réjouit donc de n'avoir eu « *aucun souci* » avec les gendarmes suite à cet accident à l'issue duquel il n'a pas songé à remettre en question sa manière de travailler.

Il en va tout autrement pour le deuxième cas, celui de Blaise dont le profil ressemble à celui de Joseph, à ceci près qu'il emploie un salarié. Blaise est une relation professionnelle avec qui j'ai travaillé à plusieurs reprises dans le même genre de circonstances qu'avec Joseph. Il accepte l'entretien comme un service rendu mais reste méfiant et montre son envie d'en finir rapidement. Lorsque j'aborde la question des accidents, il exprime sa colère à propos des conséquences d'un événement qu'il minimise et dont il estime ne pas être responsable.

Blaise est né en 1958¹⁹³, il obtient un CAP et travaille dans plusieurs entreprises d'ameublement. Après le décès de son employeur, il s'installe à son compte en 1988 à l'âge de 30 ans. Comme Joseph, il construit lui-même un atelier à côté de sa maison. Peu après l'ouverture, il prend un jeune homme en stage et, contrairement à ce qu'il avait initialement prévu, il décide finalement de l'embaucher. Un accident se produit dans son atelier en 1998. Il concerne un stagiaire adulte, ancien artisan en cours de réinsertion professionnelle consécutive à un problème de santé, comme l'explique Blaise.

OC : *« Alors j'ai une question. Je t'ai contacté parce que j'ai le souvenir d'une histoire que tu m'as racontée. Tu m'as raconté, si je me souviens bien, que tu avais eu un salarié qui*

¹⁹³ De parents « salariés », je n'arriverai pas à en savoir plus sur ses origines sociales.

s'était blessé.

Blaise : *Ce n'était pas [le salarié]. J'avais pris un artisan qui avait eu un AVC. Et il avait un handicap. (...). Sur cette machine, il a oublié son doigt derrière.*

OC : *Sur celle-là ? C'est quoi ? Une toupie ?*

Blaise : *Une toupie. Enlever le bout de l'ongle. (...) Les pompiers sont arrivés. Quand les pompiers sont arrivés, gendarmerie en même temps. Gendarmerie, donc photo. J'étais pas là, j'étais en stage pour agrandir l'atelier. Tout s'est passé sans moi. (...) [Le salarié a du rester] une demi-journée à la gendarmerie pour un bout d'ongle écorché, ou un bout de doigt. Et après, inspection du travail une semaine après ou 15 jours. Donc menaçante. Elle arrive dans la cour, « Je viens vous sanctionner », déjà en arrivant. Pas de passage handicapés à l'entrée, un vrai bordel dans l'atelier, la totale.*

OC : *Passage handicapés ? Fallait ça ?*

Blaise : *Oui. Et donc, il y avait une machine neuve à l'entrée. « Votre machine, je veux le certificat du constructeur », elle était neuve, elle n'était même pas encore payée. Il fallait le certificat du constructeur, il fallait le certificat du vendeur de machines. (...) Après, il y avait la poussière, il y avait tout. Toutes les machines c'était nul, ça valait rien du tout, c'était interdit de travailler avec d'ailleurs. Ce qu'on me demandait, c'était le contrôle avec des organismes agréés, l'électricité, les machines, contrôler toutes les machines, tout devait être contrôlé et ça me coûtait 10,000 francs à l'époque. 10 000 fr. plus le contrôle électrique, tout était à revoir entièrement. Mais ça coûte de l'argent tout ça.*

(...) La comptable a dit « De toute façon c'est très simple dans ce cas-là, on ferme l'atelier tout de suite. Il n'y a pas d'argent. la seule solution : l'apprenti dehors, et le salarié, et on ferme tout. » Mais il n'était pas question de licencier, pour te dire jusqu'où ça va, interdiction de licencier. »

(Blaise, 53 ans, menuisier-ébéniste)

On voit que les conséquences diffèrent énormément alors que les deux événements sont à l'origine presque identiques. Il s'agit à chaque fois d'un accident dans un atelier de menuiserie artisanal où travaillent deux personnes avec des machines qui ne sont pas aux normes. Dans le premier cas, l'absence de relation salariale éteint l'action publique dans l'œuf. L'événement n'est même pas notifié par les gendarmes et ne sera pas comptabilisé dans les statistiques d'accident du travail.

Dans le second cas, la relation contractuelle entre le stagiaire et l'artisan¹⁹⁴ déclenche une procédure de contrôle par l'Inspection du travail. D'après les déclarations de l'artisan, cette inspection dépasse

¹⁹⁴ Assimilée à un rapport salarial du fait de la subordination du stagiaire envers l'artisan.

largement les causes directes de l'accident puisqu'elle porte sur la conformité de toutes les machines de l'atelier, de l'installation électrique, de la filtration des poussières et même sur l'existence d'un accès pour handicapés. Blaise encourt une forte amende, voire une peine de prison si l'accident avait été plus grave. Le coût de la mise aux normes est important et met l'équilibre financier de son entreprise en péril. Ce genre d'événement est redouté par tous les employeurs de l'artisanat et justifie à leur yeux de prendre les risques à la place de leurs salariés. « *Il vaut mieux que ça soit moi qui tombe que le salarié* », me dit un petit employeur du bâtiment.

A la suite de ces accidents, aucun de ces deux artisans ne remettra en question sa manière de travailler, l'un et l'autre conserveront le même état d'esprit. Mais Joseph et son fils reprendront le travail sur les mêmes machines alors que Blaise se verra imposer une mise aux normes de tout son atelier. Celle-ci est justifiée par la présence de son salarié mais comme ils travaillent dans le même atelier, il en bénéficiera lui aussi, effet non-souhaité par l'intéressé mais néanmoins positif.

Les effets positifs du statut d'employeur

Les effets négatifs du statut d'employeur sur la santé sont compensés par d'autres facteurs. Ainsi, on a constaté qu'un employeur en menuiserie voit son environnement de travail s'améliorer malgré lui suite à une mise aux normes de l'atelier, obligation liée à la présence d'un salarié. Le respect de normes de sécurité est aussi déclenché par d'autres obligations comme celle de remplir annuellement un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (voir encadré 21). On voit bien que la législation qui s'applique aux employeurs a des effets ambivalents. Elle augmente les exigences de respect de normes de sécurité tout en provoquant un transfert de certains risques vers l'employeur.

Encadré 21 : le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DU-ERP)

L'employeur est tenu de rédiger et de tenir à jour un Document Unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur doit y faire figurer tous les risques professionnels identifiés dans l'entreprise ainsi que les solutions qu'il mettra en œuvre pour les réduire. Ce document doit être affiché et signé par tous les salariés de l'entreprise.

-Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le Code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail .

-Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

D'autres éléments jouent en faveur des conditions de travail des employeurs. Les trois règles qui ont été énoncées s'appliquent à l'employeur lorsqu'il participe aux tâches de production (répartition égalitaire de la pénibilité, principe d'efficacité, transfert de certains risques vers l'employeur). Néanmoins, ses fonctions l'obligent à réaliser d'autres tâches que la production. Il dispose d'une certaine liberté de mouvement qui lui permet d'y échapper, même s'il reste sous la surveillance de ses salariés qui le jugeront sévèrement s'il semble éviter les travaux pénibles.

« Le patron qui arrive avec son haleine de café parce que monsieur était au café... Pendant ce temps là, nous on est en train de bosser à l'ammoniac sans masque (...) »

(Josselin, 55 ans, ébéniste, évoquant une période où il était salarié).

Employer un ou deux salariés entraîne un supplément de travail de gestion sans pour autant diminuer la quantité de travail à réaliser en production.

« C'est sûr que jusqu'à un et deux salariés, je faisais ma journée de boulot et puis le soir et le week-end, ou le samedi au moins, le reste du boulot, paperasses et compagnie, devis et tout le restant. Mais les rendez-vous clientèle, ben il fallait les assurer pendant la semaine. Ça c'était du temps en moins dans l'atelier qu'il fallait compenser. »

(Anatole, 60 ans, ferronnier d'art, 6 ouvriers).

Mécaniquement, plus le nombre de salariés est important et moins l'employeur participe à la production, échappant ainsi de plus en plus à la pénibilité physique. Parmi les moyens mnémotechniques utilisés par les artisans, il en est un qui sert à évaluer le temps passé en production en fonction du nombre de salariés.

Anatole : *« Je ne sais pas si c'est absolument juste comme calcul, mais il paraît que chaque salarié qui rentre dans l'entreprise, c'est 20% de temps en moins dans l'atelier pour le patron. Il paraît.*

OC : *Ça vient d'où, ça ?*

Anatole : *C'est des calculs statistiques qui sont ... moi c'est le comptable qui m'a dit ça, et j'ai entendu ça ailleurs au cours de mes formations, des gars qui disaient ça aussi (...) Au-delà de cinq, normalement le patron n'est plus dans l'atelier. »*

(Anatole, 60 ans, ferronnier, 6 ouvriers).

Ce calcul est bien entendu approximatif. Il s'avère d'ailleurs inexact pour la personne qui l'énonce et qui, malgré ses six salariés, déclare passer parfois des semaines entières dans l'atelier. Mais ce genre de formules, faciles à retenir et à répéter, montre que ce thème est un sujet auquel les artisans réfléchissent et dont ils discutent. Les comptables des artisans usent volontiers de ce genre de formules pour les aider à évaluer les conséquences de changements qui sont susceptibles de survenir¹⁹⁵.

Sans aller jusqu'à dire que l'employeur est dégagé de toute pénibilité physique lorsqu'il n'est pas en présence de ses ouvriers (on a rencontré plusieurs situations où ce n'est pas le cas), on peut admettre que l'artisan jouit de prérogatives dont certaines sont assez plaisantes.

Les visites au domicile de futurs clients sont parfois l'occasion de pénétrer dans des endroits inaccessibles au public, d'entretenir des relations courtoises avec des clients, de faire auprès d'eux figure d'expert et de se sentir estimé à sa juste valeur. Les réunions de chantier se terminent parfois au restaurant en compagnie de confrères. Les courses chez les fournisseurs comprennent l'achat de nouvelles machines dont on compare les qualités, etc¹⁹⁶.

¹⁹⁵ Une autre de ces « formules mnémotechniques », recueillie auprès de l'artisan carreleur Lagadec, dit que si un arrêt de travail doit durer plus de six mois, il vaut mieux fermer l'entreprise pour en ouvrir une autre à la reprise du travail. Si le fait est avéré, il contribuerait à l'invisibilité des questions de santé.

¹⁹⁶ Notons au passage que ce sont des satisfactions dont jouissent aussi les artisans qui ne sont pas employeurs mais que les employeurs y consacrent davantage de temps.

Enfin, dernier point, une entreprise qui compte plusieurs salariés recourt plus facilement à la location d'engins tels que les grues qui limitent la manutention. Le coût de leur location est proportionnellement moindre sur un chantier où sont présents plusieurs salariés alors qu'il grève plus lourdement le budget d'un artisan qui travaille seul. De manière plus générale, on constate que le travail est davantage mécanisé dans les plus grandes entreprises et qu'il se substitue plus fréquemment au travail manuel.

Malgré les quelques avantages qu'il présente, le statut d'employeur artisanal apparaît surtout comme une source de contraintes en termes de pénibilité physique et psychologique. Pour un artisan, embaucher du personnel n'est pas une solution pour économiser ses forces. Les artisans ont conscience des contraintes liées au statut d'employeur comme on l'a vu au chapitre 9.2. (Travailler pour soi ou devenir patron?). Travailler seul permet davantage d'indépendance, de ne pas avoir à rendre de comptes ou à ajuster ses comportements en fonction d'autrui. *A contrario*, être employeur, c'est être davantage partie prenante dans un collectif qui impose des règles.

Dans l'artisanat des hommes de métier, la relation salariale est paternaliste. Ce type de rapport humain concilie deux tendances opposées : s'afficher l'égal des ouvriers tout en étant leur supérieur. L'autorité du patron repose sur ses compétences de métier. Dans cette configuration, la pénibilité du travail est répartie selon certaines règles. Il est légitime de s'en décharger sur des personnes extérieures, des anonymes. La solidarité s'arrête là où finit le réseau d'interconnaissance. Dans l'équipe de travail, le principe d'égalité définit la répartition de la pénibilité. Chacun est supposé en faire une part égale. Cette règle est nuancée par le principe d'efficacité qui veut que les tâches soient réparties de telle manière que la production soit optimale. Le statut de chacun (âge, ancienneté, qualification) intervient dans la répartition des tâches.

L'employeur s'expose toujours plus à la pénibilité que les ouvriers lorsqu'il est présent à la production. Son attitude s'explique par des raisons managériales et législatives. Il doit créer l'émulation et donner le rythme. Son travail a valeur d'exemple. Il est poussé à faire lui-même les choses que le Code du travail interdit aux salariés, même si à certaines occasions, son attitude invite les salariés à l'enfreindre. Les employeurs acceptent mieux la pénibilité physique, qui est naturalisée, que la pénibilité psychologique qui apparaît comme une perturbation du travail concret. Coincé entre des valeurs égalitaristes et sa fonction de chef, l'employeur artisanal cumule les pénibilités.

Il peut sembler paradoxal de soutenir que l'employeur assume davantage de pénibilité au sein d'un collectif de travail qui prône l'égalité. Il n'est donc pas soumis au même régime que ses salariés. C'est pourtant bien ce que les données empiriques indiquent. Les raisons managériales et

législatives qui ont été avancées pour expliquer ce paradoxe restent incomplètes si on se contente d'une analyse synchronique des situations de travail comme je l'ai fait. Il faut compléter cette approche par un autre type d'explication qui envisage l'accès au statut d'employeur comme une manière de s'élever au-dessus du groupe social dont on est issu et de se différencier de ses pairs (Mayer, 1977).

Devenir dominant au sein d'un groupe égalitariste ne va pas de soi, même si la posture paternaliste tend à concilier l'égalitarisme et l'autorité exercée sur les *alter ego*. D'un point de vue anthropologique, on se situe à la naissance du salariat, dans une situation où l'employeur ne possède pas de capital économique suffisant pour justifier sa position de dominant. Au contraire, le capital qui se constitue peu à peu est le résultat de l'accumulation de la plus-value dégagée par tout le collectif de travail et dont l'employeur sera le seul bénéficiaire au moment de sa retraite. Il devient un capitaliste en conservant une part des bénéfices dégagés par un collectif de travail où il n'est en rien supérieur à ses ouvriers. Il reste un droit de propriété collective qui n'a pas été payé par les salaires individuels et qui a été acquis au détriment des ouvriers (Proudhon, 1840). Dans une perspective égalitariste, cette inégalité doit être compensée d'une manière ou d'une autre. L'employeur reste redevable envers ses salariés de son ascension sociale et n'a de cesse de la rembourser continuellement par un surcroît de travail. Ce n'est qu'à partir du moment où la possession d'un capital économique conséquent instaurera une distance entre salarié et employeur que la domination apparaîtra comme naturelle. On assistera alors à une « inversion de la dette » à l'issue de laquelle le prestige se transformera en réel pouvoir (de Heusch, 1993). Le salarié sera désormais redevable envers l'employeur qui mettra à sa disposition les moyens de production.

Mais considérer la situation d'un artisan de manière binaire selon qu'il est ou pas employeur ne donne qu'une vue simplifiée des choses. Dans la réalité, la situation de l'artisan varie beaucoup selon le nombre de salariés qu'il emploie. Les individus qui emploient un unique salarié diffèrent de ceux qui en emploient dix sur de nombreux points. Il faut y voir un *continuum* où la proportion entre contraintes physiques et psychologiques s'inverse progressivement.

La situation d'employeur présente des aspects positifs qu'il ne faut pas minorer. Rappelons nous que l'analyse de *SIP 2006* montre des écarts en terme de revenus en faveur des employeurs. L'enquête de terrain met en lumière d'autres avantages liés à ce statut. Les exigences en terme en respect de normes de sécurité augmentent dès la présence du premier salarié. Malgré leurs effets pervers sur le transfert des risques, on admettra que lorsqu'une machine a subi une mise aux normes, elle est moins dangereuse pour tout ceux qui l'emploient, et ce raisonnement est valable dans des domaines tels que l'utilisation d'échafaudage ou d'autres équipements.

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise amènent l'employeur à se soustraire au travail de

production pour remplir d'autres tâches, lesquelles sont sources de stress (« paperasse », clients parfois difficiles) mais aussi de satisfaction (convivialité et entre-soi).

On peut résumer la situation des employeurs artisanaux en prenant pour exemple la situation où ils sont en arrêt de travail, chose rare mais qui arrive quelquefois. Grâce à la présence des salariés, la production ne sera pas interrompue et le manque à gagner sera moindre. Mais leur présence empêchera l'employeur de se détacher entièrement de son travail car il devra rester en contact avec son équipe.

Si on fait la part des choses entre les aspects positifs et négatifs qui agissent sur les conditions de travail des employeurs artisanaux, la balance semble pencher du mauvais côté en ce qui concerne la population étudiée. Mais faut bien indiquer ici les limites de cette enquête qui s'est focalisée sur les petites structures artisanales. Certains enquêtés ont évoqué la possibilité d'embaucher ultérieurement un nombre suffisant de salariés pour ne plus être partie prenante dans la production et éviter ainsi la pénibilité physique, mais le devenir de ce projet reste inconnu. Le champ d'investigation étant limité aux artisans impliqués dans la production, les données manquent pour savoir si certains d'entre eux sont devenus uniquement des gestionnaires d'entreprise. Hériter d'une entreprise artisanale favorise certainement le passage de la situation d'artisan (selon la définition qui est employée ici) à celle de gestionnaire d'une entreprise artisanale.

A l'inverse, plusieurs cas montrent que des artisans se sont séparés de leurs salariés pour ralentir le rythme et terminer leur carrière plus confortablement, comme on le verra plus en détail au chapitre 11.6. (Organiser et modifier son travail).

6. La vigilance comme mode de prévention des accidents

Nous avons vu que la présence de salariés auprès d'un artisan engendre une série de contraintes et d'avantages liés à cette situation. En ce qui concerne la pénibilité, la situation des artisans employeurs paraît défavorable alors qu'elle est meilleure sous d'autres aspects comme le revenu. Bien entendu, cela ne signifie pas que les artisans sans salariés échappent à la pénibilité. Lorsqu'ils travaillent en association temporaire avec d'autres artisans sur un pied d'égalité (Roy, 1995), les règles de distribution de la pénibilité s'appliquent aussi. Mais si j'ai décrit la circulation de la pénibilité chez les petits patrons du bâtiment, c'est parce qu'elle est particulièrement visible dans ce contexte. C'est pour les mêmes raisons de visibilité et d'évidence que je vais aborder la question des accidents de travail en puisant la majorité des exemples dans la population des solos.

Si les artisans cherchent à tout prix à éviter les arrêts de travail, on devrait logiquement s'attendre à ce qu'ils prennent toutes les mesures possibles en matière de prévention des accidents de travail. Pourtant, ce n'est pas le cas. Le plus souvent, ils sont réticents à appliquer certaines mesures des plus élémentaires. La naturalisation des risques et la banalisation des accidents expliquent en partie leur attitude. Bien sûr, il est largement démontré que les accidents du travail sont socialement construits et résultent de facteurs tels que la précarisation et l'intensification du travail ou la division sociale des risques et des atteintes à la santé. Néanmoins, il est rare que les artisans aient connaissance de ce point de vue et le partagent. Plutôt que de rejeter en bloc leur manière d'appréhender le risque et de la considérer comme une erreur, il me paraît intéressant de chercher à comprendre en détail comment ils conçoivent les risques et à quoi ils attribuent les accidents. Du point de vue de la prévention des accidents, il est légitime de combattre la naturalisation des risques professionnels et de chercher à imposer des normes de sécurité, mais cela ne dispense pas le sociologue d'essayer de comprendre comment les artisans cherchent à travailler sans se blesser dans un milieu qu'ils considèrent comme « naturellement dangereux ». « *De toute façon, un atelier c'est dangereux* », dit Blaise (53 ans, menuisier). Prenons-le au mot. Si le risque est naturel et omniprésent, rien n'empêche de s'en prémunir, mais de quelle manière et selon quelle logique ?

Les données sur les accidents de travail des artisans manquent cruellement pour discuter de l'ampleur du phénomène. On peut constater que les accidents de travail qui touchent les salariés sont quatre fois plus fréquents dans les entreprises de moins de dix salariés que dans celles où ils sont plus de 1500 (Verdier, 2010). Mais cette indication ne permet pas de tirer de conclusion quant aux accidents qui touchent les artisans. De même, les jeunes salariés sont plus sujets aux accidents

que leurs aînés (ANACT, 2013) mais aucune donnée ne confirme que ce soit vrai pour les jeunes artisans, même si on peut le supposer.

Faute de données chiffrées, la question peut être appréhendée par des entretiens et par l'observation des artisans en situation de travail. Les accidents étant peu fréquents, c'est en observant les prises de risque et en demandant aux enquêtés de faire le récit d'événements passés, vécus ou observés, qu'on peut essayer de comprendre comment ils perçoivent les risques d'accident. Dans le cas des artisans qui travaillent sans salarié, il ne s'agit pas de rendre compte de l'écart aux règles de sécurité telles qu'elles sont définies par le Code du travail ou de comprendre ce qui les pousse à s'en écarter puisqu'ils n'y sont pas soumis. Il s'agit de voir selon quelle logique ils agissent en dehors de toute référence obligatoire au Code du travail.

Marchandisation de la sécurité

Ce qu'il faut entendre par le terme de marchandisation, c'est la tendance à tirer profit de quelque chose qui n'est pas censé créer de la valeur. Dans le cadre du travail, il s'agit de créer davantage de profit en économisant le coût que représente le respect des règles de sécurité. Autrement dit, le respect de règles telles que l'interdiction de travailler en haut d'une échelle oblige à engager des frais qui alourdissent le coût du travail, en l'espèce la location ou l'acquisition d'un échafaudage. Donc travailler en haut d'une échelle peut être considéré comme un acte de marchandisation de la sécurité à partir du moment où la personne qui s'y trouve est soumise à l'obligation de respecter le Code du travail. En conséquence, on ne peut pas dire des solos qu'ils marchandisent la sécurité en ne respectant pas le Code du travail. En revanche, lorsque les artisans solos sont en concurrence avec des entreprises qui comptent des salariés et, de ce fait, sont soumises à davantage d'obligations, alors on peut considérer que la marchandisation de la sécurité existe. En effet, les solos et les employeurs de l'artisanat étant des acteurs économiques qui opèrent sur le même marché, l'économie en équipements de sécurité représente un avantage concurrentiel pour les solos, particulièrement en début d'activité comme on l'a vu avec l'exemple de la rénovation des marquises (encadré 3 : la rénovation de marquises, un « bon filon »). Un autre exemple de marchandisation de la sécurité concerne un plombier-électricien-chauffagiste. L'épisode qu'il décrit s'est déroulé dans les premières années de son activité indépendante.

Léon : « Des fois j'ai pris des risques aussi, je te dis. J'étais sur un chantier, j'avais pas pris assez cher, à ce qu'on m'avait dit, parce que le Conseil Général ne remboursait pas [il

fallait que le montant de la facture atteigne une certaine somme pour qu'elle soit validée¹⁹⁷]. C'était dans un lycée, et donc il fallait que je prenne plus. Du coup j'ai mis « déboucher les gouttières » [dans le devis], mais il fallait que j'aie la grande échelle. Mon échelle faisait seize mètres mais elle était trop courte. Je suis passé par la fenêtre et j'avais ma petite ficelle d'attachée sur moi. Je marchais dans la gouttière. J'étais attaché si tu veux, mais je serais tombé, il n'y avait rien qui me retenait. Mais ça m'a permis de faire le truc en une heure et de gagner... tant pis, l'autre il voulait que je facture, j'ai facturé l'échafaudage, j'ai tout facturé.

OC : tu as facturé l'échafaudage et en fait, tu as marché dans la gouttière

Léon : Ben oui. J'ai pas eu le choix parce qu'il voulait que je gonfle le truc. (...) Mais là je gagnais des sous un peu, enfin pas... j'ai pris des risques pour une heure on va dire, j'ai pris une heure de risque qui m'a fait gagner quand même pas mal. Mais ça j'aurais pas [demandé] à l'apprenti si tu veux, j'aurais pas laissé faire. J'aurais été avec l'apprenti, on aurait quand même mis l'échafaudage. Mais vu que j'étais tout seul, monter un échafaudage tout seul, tu sais le bordel que c'est, donc...

OC : Une question de manutention...

Léon : Aussi, manutention et puis le prix de revient. On l'aurait loué mais...

OC : C'est un risque qui a bien rapporté quoi ? D'avoir pris cette heure de risque là.

*Léon : Ah ouais ouais ouais, parce que moi j'ai compté...heu ouais. J'arrivais donc à la somme qu'il voulait et après c'était bon. Parce que c'était le Conseil Général qui payait. »
(Léon, 51 ans, homme de métier, plombier-électricien-chauffagiste, sans salarié)*

De toute évidence, la justification avancée par l'enquêté à qui on aurait imposé de « gonfler la facture » est illusoire, voire mensongère. Ce prétexte est invoqué pour justifier devant l'enquêteur une pratique indélicate. Celle-ci consiste à facturer la location d'un échafaudage qui n'a pas été utilisé, ce qui inclut son montage et son démontage par deux personnes. La somme ainsi gagnée est de l'ordre d'un millier d'euros¹⁹⁸. On remarque au passage que ce récit confirme que les artisans sont prêts à faire eux-mêmes des choses qu'ils ne demanderaient pas à leurs salariés. En l'espèce, le répondant précise qu'il n'aurait pas exigé de son apprenti qu'il fasse ce travail. D'autre part, sa présence aurait théoriquement permis de monter un échafaudage, ce qui est impossible à faire tout seul. En effet, les artisans solos sont confrontés à des difficultés pour la manutention des objets de grande taille. Mais ils trouvent en général de l'aide dans leur entourage pour résoudre ce problème,

¹⁹⁷ Note de l'auteur.

¹⁹⁸ C'est un ordre de grandeur calculé en comptant deux personnes à 50 €/heure pendant 8 heures, soit 800 €, plus 200 € de location et transport.

qu'elle vienne d'un membre de la famille ou d'un autre artisan.

Le travail « à l'égyptienne »

Les artisans solos sollicitent ponctuellement de l'aide dans des moments où ils ne peuvent pas faire autrement. Néanmoins, ils préfèrent s'en passer s'ils peuvent faire autrement pour ne pas créer un déséquilibre trop important entre les services qu'ils demandent et ceux qu'ils rendent. En conséquence, ils sont souvent confrontés à des situations qui demandent beaucoup d'ingéniosité et d'efforts pour accomplir seuls le travail qui est habituellement réalisé par une équipe. La manutention d'objets de grande taille sur les chantiers pose souvent des problèmes qui peuvent être résolus par ce que j'ai entendu qualifier de travail « à l'égyptienne ». Cette pratique consiste à déplacer et à mettre en place des objets lourds (tels que des poutres, des linteaux en pierre, des portails) en utilisant des principes physiques rudimentaires (leviers, poulies, rouleaux). Par exemple, pour mettre en place une pierre de plusieurs centaines de kilos au sommet d'un mur, on la fait d'abord rouler sur des cylindres en bois jusqu'au pied du mur. Ensuite, on soulève alternativement chaque extrémité de quelques centimètres avec un levier ou un cric de voiture et on introduit en-dessous une cale en bois. Cale après cale, la pierre peut être soulevée jusqu'à la hauteur souhaitée. Malgré toute l'ingéniosité qui peut être déployée dans ce genre de circonstances et les résultats étonnants que le travail à l'égyptienne permet d'atteindre, il est en général une pratique dangereuse. Ainsi, dans l'exemple de la pierre, l'accumulation des cales en bois de faible épaisseur finit par créer un support instable d'où la pierre peut chuter. De même, l'opération qui consiste à faire avancer la pierre sur des rouleaux est périlleuse si le sol est en pente car, une fois en mouvement, elle est impossible à arrêter.

Sébastien, le jeune charpentier, explique comment il arrive à poser tout seul une panne faîtière, c'est-à-dire le long bois qui constitue l'arête horizontale au sommet d'un toit. Sa technique consiste à se déplacer d'un bout à l'autre du toit en montant la panne de quelques centimètres à chaque fois.

OC : *« Ça t'arrive de poser des faîtières ?*

Sébastien : *Ah oui, bien sûr.*

OC : *Et là, tu ...*

Sébastien : *Ben faut y aller à l'échelle.*

OC : *Tu t'assures ou pas ?*

Sébastien : *Heu... avec une corde ? Non. Ben non parce que généralement il n'y a aucun point d'ancrage quand tu vas poser une faîtière, c'est le point le plus haut, donc ... il n'y a*

aucun. Généralement j'essaye de poser une échelle solidement fixée. (...) Il faut poser un bout d'abord et prendre l'autre bout, et monter tout doucement, tout doucement...

OC : *Et tu arrives à faire ça tout seul sur une maison ?*

Sébastien : *Oui, carrément. C'est chiant, ça prend du temps, mais (rire).*

OC : *Tu dois descendre et remonter ?*

Sébastien : *Voilà, tu fais plein d'allers et retours. » (artisan créateur, charpentier, 28 ans, sans salarié)*

Pour être couronné de succès, ce genre d'opération demande agilité, force et concentration. C'est en allant « *tout doucement* » et en observant attentivement comment se comporte la pièce de bois que Sébastien arrive à la mettre en place. Tout repose sur ses capacités et, en cas de défaillance de sa part ou d'événement imprévu, aucun système de sécurité n'empêche la chute de la poutre ou du charpentier. A l'occasion d'un autre chantier, un accident survient quand Sébastien essaie de soulever les fermes d'une charpente, c'est-à-dire les éléments triangulaires qui supportent les pans de la toiture. Il indique dans son récit les causes auxquelles il attribue l'accident.

Sébastien : *« Ben en faisant la maison, en bossant tout seul, tout seul sur le chantier, et puis en ... en bourrinant trop, en faisant des trucs pas assez préparés, en voulant envoyer du lourd. Je levais ma charpente tout seul, c'était des fermes en châtaigner, super lourdes. Je les levais tout seul, en calant un étau, brinquebalant, pour me soulager et continuer à pousser, je mettais l'étau. J'ai levé les trois premières comme ça. Ça l'a fait impeccable, sécurisées, (fixées avec) un chevron. Et arrivé à la dernière, ben j'ai fatigué quoi, je l'ai levée, j'ai voulu prendre l'étau, j'ai plus eu assez de force pour la tenir, blaw, elle m'est tombée sur la gueule. Je me suis retrouvé sur l'empoutrellement avec la ferme dessus. (...) Tu vois, tu te dis "je peux bouger, ça va". Et puis j'ai rien eu. Des bleus et contusions, rien de cassé, mais j'ai eu du bol, quoi. J'ai eu du bol.*

OC : *Et comment tu as fini ton chantier alors ?*

Sébastien : *Ben j'ai fait une pause, j'ai bu un café, et puis j'ai refait...(rire)*

OC : *Tu as refais pareil et ça a marché ?*

Sébastien : *Ouais, voilà. C'était juste que ça manquait de peps, j'avais plus de jus quoi. Et puis en mettant plus de cales au cas où ça se casse la gueule, en y allant par des étapes plus petites aussi, petit à petit. » (28 ans, artisan créateur, charpentier, sans salarié)*

D'après Sébastien, c'est la précipitation qui est responsable de l'accident (« *en bourrinant trop* »,

« *en voulant envoyer du lourd* »). Cet empressement le conduit à travailler en force et à négliger la préparation du travail (« *des trucs pas assez préparés* »). Pour arriver à poursuivre le travail, il commence par se reposer et ensuite, il avance dans le travail par des étapes plus petites et en assurant avec plus de cales. En définitive, il ne change rien à l'organisation du travail mais il ralentit le rythme.

La vigilance comme forme de sécurité

Même si les artisans prennent certains risques et se mettent en danger, ce la ne veut pas dire que, de leur point de vue, ils ne soient pas prudents lorsqu'ils le font. Ils cherchent à limiter les risques, y compris dans des situations périlleuses. Finalement, plus la situation est dangereuse et plus il faut être prudent pour l'affronter sans dommage. C'est surtout sur la vigilance qu'ils comptent pour se prémunir des dangers. Si elle se révèle efficace dans la plupart des cas, elle diminue beaucoup dans certaines circonstances. Dans la plupart des accidents qui ont été rapportés par les enquêtés, ceux-ci les expliquent par la fatigue, la précipitation ou le manque de concentration. La première et la principale mesure de sécurité qui est prise, que ce soit dans un contexte de « travail à l'égyptienne » ou dans d'autres situations, c'est de travailler sans se dépêcher. Prendre le temps de préparer le travail, avancer par petites étapes, observer ce qui se passe entre chacune d'entre elles, anticiper sur ce que sera le travail au stade suivant, c'est de cette manière qu'ils arrivent à limiter les accidents. De leur point de vue, ce n'est pas la dangerosité de l'environnement de travail qui crée l'accident, mais le manque d'attention.

« C'est à toi de faire gaffe, c'est à toi de savoir ce que tu fais. C'est pas la faute de la scie [si tu te coupes]. » (Sébastien, 28 ans, artisan créateur, charpentier, sans salarié)

Du point de vue des artisans, l'environnement de travail est dangereux et la capacité à gérer le danger est une des compétences nécessaires pour exercer le métier. On a vu (chapitre 10.4. La sous-traitance comme pis-aller) que, lors de mon arrivée dans la menuiserie Leflex, j'ai été incité à prendre des risques (grimper sur un rebord de fenêtre) à partir du moment où une certaine qualification m'a été reconnue. Pour reprendre la formule d'Eric Verdier à propos des TPE, « *le risque y est plus qu'ailleurs perçu comme une composante identitaire du métier* » (Verdier, 2010 : 68).

Pour travailler dans un environnement dangereux, il faut nécessairement être capable d'adopter une certaine attitude mentale, comme la situation suivante l'illustre. Un jour, je me trouve en compagnie de Jules et David, deux amis artisans, sur un chantier de rénovation au domicile de l'un d'entre eux.

Jules a fait appel à nous pour l'aider à isoler sa toiture. Ce n'est pas un chantier classique puisqu'il n'y a pas de client, mais c'est une situation de travail courante chez les artisans qui se rendent ainsi de petits services, chacun excellent dans une spécialité qu'il met au service des autres en échange de réciprocité¹⁹⁹. Nous devons monter des panneaux de bois par un trou qui se trouve dans le plancher. Comme je crains d'être déséquilibré par le poids des panneaux et de chuter dans le vide au moment de les soulever, je propose à mes confrères de bricoler une sorte de garde-corps pour nous protéger. Cette suggestion est rejetée par les deux artisans et David s'exclame : « *Tu ferais mieux de passer en mode charpentier !* » Une telle remarque n'appelle aucune réponse de ma part sous peine de passer pour quelqu'un de timoré, et je m'en garde bien. Mais son sens ne doit pas être limité à une démonstration de virilité. Elle suggère aussi qu'il existe un type de comportement adapté aux situations risquées, où l'on doit avoir conscience de l'existence de trous dans le plancher et de l'endroit où on pose le pied. Une attitude faite de réflexion, d'anticipation et de perception de l'environnement qui n'est pas sans rappeler ce que Richard Sennett appelle « *la triade de la main intelligente* » où l'œil, la main et le cerveau travaillent de concert (Sennett, 2010).

Si les artisans adaptent leur attitude pour se prémunir d'un danger considéré comme omniprésent, ils sont assez sceptiques envers les normes qui sont supposées garantir leur sécurité. L'examen du cas particulier des organes de sécurité des machines de menuiserie est un bon indicateur pour comprendre le rapport des artisans aux normes de sécurité²⁰⁰. Il s'agit par exemple des capots (ou carters) qui couvrent les parties mobiles des machines (lames, courroies).

Certains artisans sont ouvertement critiques envers l'excès de normes de sécurité, accusées de diminuer la vigilance et de rendre en définitive le travail plus dangereux.

« Les machines qui sont suréquipées en protections font que le gars se sent tellement en sécurité qu'il est moins attentif et l'accident arrive différemment. Parce qu'il ne s'y attend pas. Alors que quand tu travailles avec une machine, certes sécurisée, mais pas à l'excès, t'es attentif à ton travail, tu fais attention à ce que tu fais, t'es concentré sur ton travail, voilà. (...) Je pense aux ateliers de menuiserie, hé bien même les machines qui sont bourrées de carters de protection de tous les côtés, de sécurités, de tout ce que tu veux, les mecs arrivent à se blesser avec. Parce que c'est tellement sécurisé qu'ils relâchent leur attention sur les gestes à faire pour ... Quand tu sais que le danger existe, t'y fais attention. Quand tu penses qu'il n'existe pas, tu relâches ton attention. Je dis pas que tu oublies complètement,

¹⁹⁹ On notera au passage qu'il s'agit de l'une des nombreuses formes de rémunération invisibles des artisans. Ce genre d'échange fonctionne aussi pour la fourniture de matériaux à tarif réduit lorsque les artisans bénéficient de remises auprès des fournisseurs chez qui ils ont un compte.

²⁰⁰ Je m'appuierai, pour illustrer ce point, sur des extraits d'entretiens menés auprès d'artisans solos et d'employeurs.

mais tu relâches, et puis résultat : poum. (...) Une lame nue sur une scie circulaire, c'est hyper-dangereux, certes. Mais une machine qui est tellement protégée que...

(...)

[Par exemple], chez un copain menuisier, il y a eu un jour un accident grave dans son atelier parce qu'une machine avait un carter de protection, et le carter de protection pour une raison inconnue est resté bloqué en position ouverte. Personne n'y a fait attention. Les gars ont utilisé la machine, personne ne s'est rendu compte que le carter était bloqué, (...) et d'un seul coup, il a réalisé que le carter était pas là – trop tard – et tchoup ! Bon ça a été, ça a été minime, il s'est juste (rire) coupé juste le tout-bout, le gras du doigt dans le bout, ça a été. Mais voilà, il s'est rendu compte que personne n'avait vu, et personne n'a été capable de dire depuis quand le carter de protection était bloqué. Sauf qu'il était bel et bien bloqué. Tout ça parce qu'il y avait un bout de bois qui était passé dans la machine, qui avait bloqué le carter ouvert, et puis personne n'avait fait attention à ça. » (Anatole, 60 ans, artisan créateur, ferronnier d'art, 6 salariés).

Pour cet artisan, il ne s'agit pas de critiquer systématiquement la présence de dispositifs de sécurité sur les machines mais bien de pointer la baisse de vigilance qui accompagne leur présence et le risque accru qui en résulte si l'organe de sécurité défaille. Pour se prémunir des accidents, les artisans comptent avant tout sur leur vigilance. Si elle se révèle en général efficace, elle est aussi très variable selon le degré de stress, d'empressement et de fatigue.

Logique artisanale vs logique industrielle

Une autre raison pousse les artisans à travailler avec des machines qui ne sont pas sécurisées, c'est la contradiction qui peut exister entre la logique de sécurité et la logique de métier et, dans ce cas, c'est la seconde qui est privilégiée. Par exemple, les capots qui se trouvent sur les scies de menuiserie empêchent de « travailler au trait », c'est-à-dire qu'ils ne permettent pas de couper une pièce de bois en suivant du regard le trait qui y a été tracé.

« S'il y a un carter, ben tu peux plus travailler au trait. Quand tu travailles au trait, il faut qu'on voie le trait, c'est logique. Si on ne voit pas l'outil travailler, le travail est moins précis, on aura moins de résultat. » (Blaise, 53 ans, homme de métier, menuisier-ébéniste, 1 salarié)

Or, cette manière de travailler, en traçant les pièces de bois avant de les découper, est typique du

travail artisanal par opposition au travail en série où la machine avale les pièces de bois les unes après les autres. Les systèmes de sécurité des machines tiennent rarement compte des impératifs du travail artisanal et de l'importance de voir ce qu'on fait.

OC : *« Toi, tu travailles au trait ?*

Sébastien : *Oui.*

OC : *Donc tu dois absolument voir ?*

Sébastien : *Faut voir le trait oui, et pas le couper.*

OC : *Donc, si il y a un capot qui gêne ?*

Sébastien : *Y gicle !* » (Sébastien, 28 ans, artisan créateur, charpentier, sans salarié)

Quelquefois, les systèmes de sécurité limitent les capacités de la machine et sont ôtés pour cette raison.

« Parce que les capots, quand on fait les grosses pièces et tout ça, on est obligé de les démonter. Ça passe pas autrement. » (Joseph, 56 ans, homme de métier, ébéniste, un salarié)

Les artisans créateurs ne sont pas systématiquement hostiles à la présence d'organes de sécurité sur leurs machines. Ceux-ci ne sont neutralisés que pendant les phases de travail où ils représentent une gêne et sont en général replacés ensuite.

Allan : *« Donc l'art du trait, c'est précis, être précis dans son tracé et précis dans sa découpe. Si tu vois pas ce que tu as fait, ça sert à rien. (...) Tu es obligé de mettre des scotchs et tout ça.*

OC : *Des scotchs ?*

Allan : *Ben pour maintenir le capot levé ou des trucs comme ça.*

OC : *Ah oui, d'accord.*

Allan : *Ah oui, t'es obligé de ... Ce qui faut, c'est les remettre. »* (Allan, 39 ans, artisan créateur, menuisier, 4 salariés)

« Sur les scies circulaires, j'enlève le couteau-diviseur, c'est aussi un organe de sécurité. Je le jarte [retire] parce qu'il me fait chier pour faire ces coupes plongeantes. Donc lui je l'enlève, sinon je laisse le cache. Il y a un rabat qui est quand même assez pratique. Lui ne m'embête pas donc je le laisse. C'est quand c'est chiant pour la visibilité, pour quelque chose que c'est jarté [retiré] généralement. » (Sébastien, 28 ans, artisan créateur, charpentier, sans salarié)

A l'inverse, les hommes de métier rejettent plus radicalement la présence d'organes de sécurité sur les machines. Pour eux, l'obsolescence rapide des normes discrédite celles-ci car elle laisse penser aux artisans que, quoi qu'ils fassent, leurs machines ne répondront pas aux exigences ou pendant très peu de temps. Or, les artisans qui investissent dans des machines souhaitent les garder le plus longtemps possible, voire toute leur carrière. Les normes sont jugées adéquates pour les machines industrielles et adaptées à ce type de travail, mais pas au travail artisanal. Chez les hommes de métier, l'imposition de normes de sécurité est parfois perçue comme un symptôme de la domination de l'industrie sur l'artisanat.

« Si une machine n'est plus aux normes au bout de cinq ans, si ça a changé entre-temps, il faut virer la machine. Nous on investit pour une carrière. Une industrie c'est pour sept ans, donc la machine est dehors au bout de sept ans. Mais ici on ne peut pas changer les machines, elles ne sont même pas payées au bout de sept ans. (...) Aujourd'hui, toutes les machines sont basées par rapport à l'industrie. Il n'y a plus vraiment de machines adaptées pour l'artisan. Des artisans [-ébénistes], il n'y en a pratiquement plus. Quand on achète une machine, elle est adaptée à l'industrie. Si on fait faire une machine, ça coûte les yeux de la tête donc on ne peut pas. Donc on s'adapte avec le matériel de l'industrie. » (Blaise, 53 ans, homme de métier, menuisier)

Cet artisan, qui était à l'origine spécialisé dans la fabrication de mobilier, travaille dans un secteur en régression depuis de nombreuses années. Le fait qu'il soit aujourd'hui obligé de se tourner vers l'aménagement de cuisines le rend amer. Son discours est sous-tendu par une hostilité aux accents poujadistes envers les industriels du meuble et, plus largement, envers toute forme d'intervention extérieure. Les normes de sécurité sont assimilées à de nouvelles taxes émanant de « *fonctionnaires européens* » ignorant des réalités artisanales. Il semble néanmoins que son discours ne soit pas dénué de tout fondement technique. Les organes de sécurité des machines instaurent une distance entre l'artisan et son œuvre. Elles le dépossèdent d'une partie de son travail en le transformant en opérateur au service d'une machine. Or, du point de vue artisanal, la machine doit être un prolongement de la main. Les artisans doivent pouvoir contrôler ce qu'ils font grâce à la vue et au toucher, sentir la résistance du bois contre la lame, faire glisser celle-ci le long du trait qu'ils ont tracé. Or, les systèmes de sécurité qui se trouvent sur les machines modifient profondément la façon dont elles sont utilisées. Il s'agit désormais de régler une machine et de lui faire avaler une pièce de bois qui ressortira de l'autre côté. C'est une manière de travailler qui convient mieux au travail en série qu'à la fabrication de pièces uniques.

Présence de règles de sécurité intériorisées

L'absence de contraintes réglementaires chez les artisans solos n'implique pas qu'aucune règle de sécurité ne soit suivie. Des règles relatives à la sécurité au travail, telles que le port d'EPI, existent dans la mesure où elles ont été intériorisées durant l'apprentissage et les expériences de travail salarié préalables à l'installation. La relation des jeunes avec les gestes de prévention des risques professionnels dépend beaucoup des premières expériences de travail qu'ils ont vécues (Frigul et Thébaud-Mony, 2002). Or, la socialisation à la sécurité a fortement évolué au cours des vingt dernières années. Au cours des années 1990, l'enseignement de la prévention des risques professionnels est apparu dans les programmes de formation professionnelle et s'est affirmé progressivement comme une compétence professionnelle à part entière (Verdier, 2010). Les jeunes artisans ont été bien plus sensibilisés à ces questions que leurs aînés. Il y a donc un effet de génération qui se manifeste autour de cette question. Alors que les artisans âgés tendent à se ménager davantage en avançant en âge, les plus jeunes ont acquis certains automatismes dès leur formation en matière de sécurité. Cependant, dans les premières années qui suivent leur installation, les solos, qu'ils soient hommes de métier ou artisans créateurs, s'exposent beaucoup plus aux risques d'accident que par la suite.

Artisans créateurs et hommes de métier ont pour point commun de retirer les organes de sécurité qui les gênent dans leur travail. Ils se distinguent par le fait de les replacer lorsqu'elles ne les gênent pas dans le cas des créateurs, ou d'en faire une question de principe et de condamner définitivement leur présence dans le cas des hommes de métier. Les artisans sont incités à ôter les capots qui les gênent pour des raisons techniques mais aussi parce qu'elles symbolisent la domination du travail industriel sur le travail artisanal. Or, l'artisan prétend être le seul maître de son travail. Son atelier est un petit univers, à sa mesure, mais il souhaite y régner sans partage. En outre, la capacité à gérer le danger représenté par les machines est considérée comme faisant partie des savoir-faire du métier. Si on veut comprendre les résistances à l'application des règles de sécurité dans l'artisanat, on ne peut pas écarter tous ces éléments d'explication sous les termes trop généraux de « naturalisation du danger ».

L'intériorisation précoce des règles de sécurité est un facteur décisif dans la prévention des risques professionnels. Les artisans créateurs sont souvent socialisés moins précocement que les hommes de métier car leur formation au métier se produit souvent après des études dans un autre domaine. Ils compensent ce désavantage par une réflexivité accrue et un rejet moins systématique des normes. A l'inverse, les hommes de métier profitent d'une socialisation plus précoce au travail

ouvrier où le collectif règle le comportement de chacun, mais dans ce sous-groupe, le rejet des normes de sécurité fait partie des attributs de la virilité.

Chapitre 11. Inversion du rapport entre santé et entreprise

1. Vers une remise en question de l'acharnement au travail

Les années passant, l'attitude des artisans consistant à mépriser les signaux envoyés par le corps devient plus difficilement tenable. Lorsqu'ils malmènent leur corps en travaillant, les jeunes artisans ne sont pas ignorants de ce qu'ils font. Ils connaissent en général les risques encourus et on peut rarement mettre la prise de risques sur le compte de l'ignorance. La plupart pensent qu'ils devront changer un jour leur manière de travailler, lorsque leur corps ne leur obéira plus, mais ces changements sont envisagés dans un avenir lointain. Peu à peu, ils observent sur eux-mêmes et sur leur entourage professionnel les effets du vieillissement. Suite aux efforts intenses fournis durant plusieurs années pour assurer la bonne marche de l'entreprise, des signes d'usure se manifestent et la sélection par la santé s'accroît. L'âge auquel l'usure devient contraignante est bien sûr très relatif et dépend du nombre d'années de pratique, du métier exercé, des antécédents professionnels et d'autres facteurs, mais les auteurs s'accordent à dire que c'est vers la quarantaine que les symptômes de l'usure deviennent réellement handicapants pour les travailleurs manuels (Teiger, 1989 ; Cottureau 1983, Millanvoye, 1995).

Une certaine prise de conscience des effets négatifs du travail sur l'organisme émerge lorsque les artisans en font le constat sur leur propre corps. L'usure ne peut plus être ignorée dans la mesure où les capacités physiques commencent à être affectées (moins d'endurance, plus de douleurs au réveil). La perte d'audition est souvent un signal qui les incite à modifier leur comportement et nombre d'entre eux commencent à porter un casque antibruit après l'avoir constatée, comme c'est le cas pour ce sculpteur sur métaux.

Steeve : « J'avoue que je regrette vraiment d'avoir meulé pendant 7-8 ans sans casque. Enfin une bonne partie sans casque, maintenant je le mets parce que les oreilles, j'avoue que ...

OC : Pourquoi tu as commencé à mettre un casque [antibruit] si tu n'en mettais pas ?

Steeve : J'en mettais pour les gros trucs par exemple quand j'étais parti pour 3-4 heures de meulage. Mais quand des fois j'ai un petit quart d'heure de meulage, au lieu de perdre dix secondes à mettre tes lunettes et ton casque, de te préparer, tu ne le fais pas, tu mets juste tes lunettes vite fait et tu as les oreilles... Mais maintenant je le fais. Je préfère perdre du temps

à arrêter, mettre mon casque, sinon tu as les acouphènes qui sont... Moi j'ai un sifflement dans les oreilles qui est permanent, je l'aurai à vie. Si en fin de journée, quand je fais mes 6-7 heures de travail, si j'ai meulé trop longtemps, des fois ne serait-ce qu'un quart d'heure de trop, tu ne supportes plus les cris [des enfants]. C'est pour ça que maintenant je mets le casque et ça va mieux.

(...)

OC : C'est depuis que tu t'es rendu compte des effets du bruit...

Steeve : Ouais.

OC : Et les premières années, tu ne t'en rendais pas compte ?

Steeve : Non, non. Ah oui, le soir j'avais l'oreille qui sifflait, ça durait une heure ou deux. Le lendemain matin, tu sentais pas. Et puis comme tu bosses en intérim. Faut pas oublier qu'en intérim dans le bâtiment, tu retrouves beaucoup ces machines (meuleuse). Et la plupart des mecs, tu sais, les petits gestes réguliers où tu vas faire du bruit tous les quarts d'heures, ça, personne n'y fait attention au début, alors qu'on devrait à chaque fois mettre le casque. En même temps, rester toute la journée avec le casque sur les oreilles, c'est casse-couille. »

(Steeve, 40 ans, sculpteur sur métal).

Comme on le voit dans le discours de ce sculpteur, il connaissait de longue date les effets du bruit sur son organisme. Mais, tant que les symptômes étaient transitoires (« *j'avais l'oreille qui sifflait, ça durait une heure ou deux* »), il ne portait pas systématiquement de protection auditive pour « *un petit quart d'heure de meulage* ». Finalement, avoir les oreilles qui sifflent pendant une heure était considéré comme un moindre mal si cela lui évitait de perdre dix secondes à chaque fois qu'il fallait mettre le casque. En revanche, en ce qui concerne le port des lunettes, l'habitude était déjà bien installée car ne pas les porter expose au risque de recevoir un « grain de meule » dans l'œil et de devoir interrompre le travail immédiatement (voir encadré 22 : les « *grains de meule* »). Mais, après dix ans de sculpture métallique avec une utilisation quotidienne de la meuleuse, qui font suite à plusieurs années de travail en intérim dans le BTP, les conséquences de l'exposition au bruit sont devenues permanentes. L'enquêté a des acouphènes de manière continue (« *un sifflement dans les oreilles* ») et il est devenu intolérant au bruit en dehors de son travail (« *tu ne supportes plus les cris* »). L'incidence sur sa vie quotidienne est telle qu'il ne peut plus l'ignorer. Conscient que l'attitude qu'il adoptait jusque-là n'est plus tenable, il met tout en œuvre pour préserver son ouïe. Il se résout à porter le casque antibruit, même lors de courtes séquences de travail, malgré l'inconfort et la perte de temps que cela occasionne. Désormais, la gêne provoquée par l'usage de l'EPI est considérée comme un problème moindre au regard des dégâts occasionnés par l'usage de la

meuleuse sans casque. Hélas, dans le cas des atteintes à l'ouïe, les dégâts sont irréversibles et il ne peut que préserver ce qui reste d'audition.

Peu à peu, les artisans comprennent que pour conserver un corps apte au travail jusqu'à l'âge de la retraite, ils doivent modifier certaines habitudes. Ils se résolvent malgré eux à prendre un peu plus en compte les sensations morbides et à être à l'écoute de leur corps. Le constat vaut pour l'usure du corps dont les effets deviennent patents, mais il vaut aussi pour les risques d'accident. Arrivés à un certain âge, les artisans ont assisté à des accidents ou ils en ont eux-mêmes été les victimes. A minima, ils connaissent des personnes à qui un accident est arrivé et ont entendu parler d'événements qui se sont produits dans leur métier ou dans leur zone géographique. La prise de conscience de la nécessité de ménager son organisme résulte aussi de l'observation d'autrui et de la circulation d'informations sur le sujet. Les restaurants ouvriers sont le lieu où les hommes de métier apprennent que tel couvreur « *est tombé du toit* ». Quant aux artisans créateurs, c'est à l'occasion d'expositions collectives, de marchés ou de rassemblements festifs qu'ils se racontent ce genre d'histoires. Ce réparateur en engins de chantiers raconte qu'il a pris conscience de certains risques en étant témoin d'accidents et il explique pourquoi il porte désormais des lunettes de sécurité.

Patrick : « *On a eu des coups de burin, pfff, des accidents à la con hein, où tu perds un œil parce que l'éclat du burin (inaudible). Sur les chantiers, plusieurs fois j'ai vu ça.*

OC : *Tu en a vu plusieurs des accidents ?*

Patrick : *Ah oui oui oui. Moi, j'ai vu un gars perdre un œil avec un éclat de burin.*

OC : *Un éclat d'acier est entré dans son œil ?*

Patrick : *Oui. On a des chasses pour le contrecoup quoi, puis à taper, ça se mate et ça fait un bourrelet, et puis un jour, un coup sur le côté et l'éclat part, tu le prends dans l'œil, dans le cou, dans le nez, et voilà. Et comme par hasard, ça tombe toujours où il ne faut pas, c'est toujours dans les yeux. Moi, maintenant, je mets des lunettes quand je vais à la masse. Il y a vingt ans, j'aurais jamais mis une paire de lunettes.*

OC : *C'est d'avoir tiré des leçons de ce que tu as vu ?*

Patrick : *Voilà. Maintenant je mets des lunettes et je deviens prudent, des fois je mets même une écharpe parce que j'ai toujours peur. J'ai vu un gars qui s'est pris un éclat de burin dans le cou, pas loin d'une artère, et on lui a dit "pff, chaud là !", ça fait que tu apprends. Maintenant je mets des lunettes. Et j'ai une casquette (...) antichoc que je mets sur la tête, et quand tu prends un coup ça te protège. Voilà, maintenant je mets ça, il y a vingt ans je ne mettais pas ça. Parce que je me suis pris des coups dans la gueule quoi. » (Patrick, réparateur BTP, 45 ans, 1 salarié).*

Cet artisan a été le témoin direct de plusieurs accidents causés par un éclat de métal projeté par le choc d'une masse (sorte de gros marteau) sur un burin. La première fois, l'éclat est entré dans l'œil et l'a crevé. La deuxième, il s'est logé dans le cou tout près d'une artère. Les mesures de protection prises par l'enquête sont en rapport direct avec les situations qu'il a vécues. Il porte désormais des lunettes et une écharpe, bien que le port de ce dernier accessoire soit rare et quelque peu incongru, ce qui montre la force avec laquelle il a été frappé par l'événement auquel il a assisté. Il est d'autant plus incité à modifier son comportement qu'il a été lui-même victime d'un accident de travail à la suite duquel il a perdu l'index gauche. Au moment de l'entretien, Patrick sent qu'il a épuisé ses possibilités de faire reposer son travail sur l'engagement physique et il est à la recherche d'une solution pour se ménager.

OC : *« Tu sens une usure liée au boulot ?*

Patrick : *Oui, j'ai mal dans le dos, que j'avais pas avant. Et depuis un an.*

OC : *Ça se manifeste avec des maux de dos ?*

Patrick : *Ouais, des maux de dos. Le dos, les lunettes (de vue), ça fait 15 jours. Avant je voyais clair. Mais ça, à 45 [ans], ça y est. Et je le sens. Et je sens la fatigue. Avant, jusqu'à 8 h. ou 10 du soir, j'étais à fond dedans. Maintenant, à 6 h. je me dis "c'est bon". Et quand tu es jeune, t'as pas peur, tu y vas, ce qui est bien, c'est l'âge, c'est comme ça. T'aimes ça, t'as envie de ça, tu fais ça. Ça te valorise, pour toi, pour ton client, tout le monde est content et voilà. Ça fait du boulot, ça fait de l'argent, c'est le but hein ! Tout va bien. Après, quand l'âge arrive, c'est différent. Tout le monde est dans le même cas je pense. Moi je le sens, putain ! (...) Je commence à avoir mal dans le dos, un peu partout, que j'avais pas avant. »*

Patrick se sent usé. Il réalise depuis peu qu'il doit changer quelque chose à sa manière de travailler, se ménager. Aux maux de dos qu'il ressent depuis un an vient de s'ajouter l'obligation de porter des lunettes pour lire. Ces signes de vieillissement l'inquiètent. Pourtant, tant qu'il était dans la force de l'âge, un engagement physique intense était une source de satisfaction (*« T'aimes ça, t'as envie de ça, tu fais ça. Ça te valorise, pour toi, pour ton client, tout le monde est content »*). Il évoque ensuite les vingt ans qui lui restent avant d'arriver à l'âge de la retraite et l'impossibilité de conserver le même rythme, malgré son envie de ne rien changer.

OC : *« C'est ça (les maux de dos) qui te fait réfléchir à prévoir une sortie ?*

Patrick : *Oui, parce que je sais que malgré le caractère, malgré l'envie, je ne pourrai pas continuer à ce rythme là encore 20 ans, c'est clair.*

OC : *Tu ne peux pas être jusqu'à la retraite comme ça ?*

Patrick : *Tsst tsst, il faudra qu'à un moment donné je trouve une échappatoire, enfin une autre façon de faire. Soit que j'arrête d'être à mon compte et que je rentre salarié dans une entreprise, là où je bosse par exemple, ce qui peut être possible. Ou soit que je [travaille en] motoculture, ou soit que je fasse autre chose, mais je ne pourrai pas aller faire des trains de chaînes (pièces lourdes) sur un chantier comme ça, parce que je me démène à fond et voilà.*

OC : *Pourtant, si tu es salarié, tu feras le même boulot ?*

Patrick : *Oui mais c'est pas la même ... quand tu es salarié. Quand tu es patron, comme moi, je suis de l'extérieur. Moi ils m'appellent parce qu'ils savent que je fais du boulot quoi. Sinon ils ne m'appelleraient pas.*

OC : *Plus qu'un salarié ?*

Patrick : *Oui, plus qu'un salarié. Donc je fais le boulot, ils me rappellent si ça se passe bien. Le jour où je ne peux pas fournir, c'est pas sûr qu'ils me rappelleront. S'il y a un mec de 25 ans qui s'installe et qui fait le même boulot que moi, et que moi je ne peux plus, et bien ils le prendront, ce qui sera logique. Je me retrouverai sur la paille. Voilà le danger. Donc la porte de sortie, c'est soit la motoculture, soit d'arrêter ou soit d'être salarié. Je peux aussi envisager d'être salarié dans une entreprise, peut-être prendre un poste d'encadrement j'en sais rien, chef d'atelier ou un truc comme ça, qui serait moins physique. Mais encore faut-il trouver la place.*

OC : *Bien sûr. Donc le but est d'avoir un travail moins physique ?*

Patrick : *Moins physique oui. Bosser, bien sûr, sans problème, mais on peut remplacer le physique aussi. Il y a une époque pour tout. Nos parents forçaient comme des Turcs, maintenant un peu moins, ce qui est normal. Moi je suis dans une transition où forcer, je ne veux plus de ça. Je sens que ça ne le fera pas.*

OC : *Donc, pour la manutention des chenilles, comment ça se passe ?*

Patrick : *On²⁰¹ loue un chariot élévateur et puis on fait tout avec.*

OC : *Il n'y a plus à porter ?*

Patrick : *Avant, on faisait un boulot en trois jours. Maintenant on met 4, on met 5. Parce qu'on passe plus de temps pour l'élévateur, déjà attendre qu'il arrive, et puis s'en servir. On force beaucoup moins. Avant on déplaçait des grosses pièces de 20, 30 kilos, cinquante kilos même plus. Même 100 kilos, à deux on la portait, on la mettait en place, terminé on*

²⁰¹ Patrick s'exprime parfois à la troisième personne lorsqu'il parle de lui.

boulonnait. Toujours en équilibre ou autre chose. Maintenant c'est fini. On prend les sangles, on met en hauteur, on met les boulons, et ça se passe bien. Et c'est plus de temps, c'est tout.

OC : *Est-ce qu'il y a des travaux que tu refuses de faire pour ce genre de raison ?*

Patrick : *Oui. Parce que maintenant j'ai une clientèle limitée, j'ai deux gros clients en TP et puis le reste, un petit peu de petites entreprises de terrassement dans le coin, qui sont des copains, des proches, que je fais un peu comme ça. Mais avant j'avais une plus grande clientèle dans le TP, on me demandait des fois des trucs de fou que j'ai fait à une époque, et que maintenant je ne ferais plus. Les clients demandaient chez les concessionnaires, Caterpillar ou Volvo, des devis. Moi derrière j'étais moins cher mais je compensais par l'effort, tout le bordel tu vois, et maintenant je ne le ferais plus. Changer carrément l'embase des pelles comme ça, séparer les deux (il montre sur une maquette), refaire la tourelle (...), c'est hyper-dangereux, c'est de l'équilibre, c'est des grosses cales, c'est de la manutention, c'est lourd, c'est dangereux quoi. Et puis tu ne travailles pas tout seul, tu as un chauffeur, et tu ne sais pas trop comment il va réagir, s'il est du mauvais côté tu vas le prendre sur la gueule. Ça j'en veux plus, hors de question. On a fait des trucs ...*

OC : *Tu l'as fait et tu ne le fais plus.*

Patrick : *Ah non, terminé, je préfère dire non. Je connais des entreprises, je sais ce qu'elles ont comme moyens de travail. Là où c'est sérieux, il n'y a pas de souci, j'irai. Mais là où c'est pas sérieux, j'irai plus. Je préfère ne rien faire que de prendre des risques et me le prendre sur la gueule. Maintenant, je dis ça. Il y a 20 ans j'aurais été.*

OC : *Parce qu'il fallait lancer l'entreprise ?*

Patrick : *Lancer l'entreprise et puis c'était comme ça, on faisait comme ça. Et puis l'âge passe. Tu apprends qu'il y en a un qui s'est fait écraser, l'autre qui perd un doigt, l'autre c'est une main, l'autre y laisse sa peau, c'est nul. On essaye d'être plus sage à un âge, il y a trop d'accidents. » (Patrick, 45 ans réparateur BTP, un salarié)*

Son succès professionnel est justement lié au fait qu'il n'a jamais rechigné devant une tâche difficile ou pénible (« *j'étais moins cher mais je compensais par l'effort* »). Or, il admet qu'il lui faut plus de temps qu'avant pour réaliser un même travail depuis qu'il cherche à réduire les risques d'accident. Il refuse désormais de faire certains travaux dangereux car il sait qu'il peut compter sur de bons clients lui offrent de meilleures conditions de travail et qui lui sont fidèles. Mais jusqu'à quel point le seront-ils ? Depuis qu'il « *préfère ne rien faire que de prendre des risques* », sa santé s'en porte mieux mais le nouveau risque est de se retrouver sans travail. En effet, il craint de perdre ses clients

s'il change trop ses habitudes. Il estime en faire plus qu'un salarié et que c'est la raison pour laquelle les clients recourent à ses services. L'éventuelle installation d'un concurrent plus jeune, de quelqu'un qui accepterait de faire les choses dangereuses que lui même refuse aujourd'hui, est une menace pour lui (« *Je me retrouverai sur la paille. Voilà le danger.* »), d'autant que ses connaissances techniques deviennent petit à petit obsolètes²⁰². La question qui se pose est de savoir par quoi « *remplacer le physique* », comment « *trouver une échappatoire* », « *une autre façon de faire* ». Patrick est dans une phase de transition et d'hésitation. Plusieurs solutions sont envisagées parmi lesquelles un passage vers le salariat, mais pas à n'importe quel niveau hiérarchique : il évoque des fonctions d'encadrement et de chef d'atelier où il serait moins soumis à la pénibilité physique, tout en réalisant que ce genre de poste lui serait difficilement accessible. Mais Patrick a déjà commencé à chercher concrètement une solution pour se reconvertir professionnellement. Sept mois avant notre entretien, il a ouvert un magasin de motoculture où il fait travailler un salarié. Son objectif est de passer petit à petit du chantier au magasin et d'y finir sa carrière plus tranquillement. En bon gestionnaire (il rencontre son comptable deux fois par mois), il teste la viabilité de cette nouvelle activité avant de s'y consacrer pleinement. Cet investissement lui a coûté de l'argent, du temps et des efforts supplémentaires car il a acheté une maison où il a réalisé lui-même tous les travaux d'aménagement pour en faire un magasin. Cependant, deux ans et demi après notre entretien, je ne trouve plus trace de son magasin dans les Pages Jaunes. Il semble que son projet n'ait pas abouti. Néanmoins, rien n'indique qu'il ait perdu le capital économique qu'il a constitué à l'occasion de cette tentative.

La question à laquelle Patrick est confronté se pose peu ou prou de la même façon pour tous les artisans qui ont été interrogés et qui, rappelons-le, exercent un métier dont le résultat dépend en grande partie de l'intensité de leur engagement physique : par quoi remplacer l'effort physique lorsque le corps commence à faiblir ? L'investissement sans réserve du capital corporel a permis jusque-là à l'activité d'être rentable. L'artisan a accumulé de l'expérience au cours de ces années. Il maîtrise mieux son métier et les possibilités offertes par le statut d'indépendant. Sa clientèle et sa réputation sont bien établies. Il possède un outil de production efficace. Mais s'il a accédé à cette position, c'est parce qu'il a fait la démonstration qu'il ne ménageait pas sa peine. Son entourage social est prêt à le soutenir en cas de difficulté temporaire, mais de plus jeunes artisans cherchent eux aussi à vivre de leur métier en étant peu regardants sur leurs conditions de travail. Comme leurs prédécesseurs, ces jeunes artisans sont prêts à échanger du capital corporel contre du

²⁰² Il évoque ce point à un autre moment de l'entretien : « *Mais après est arrivée une nouvelle génération de machines [pour lesquelles] je n'avais pas la formation, que je sais plus réparer, donc là je suis bloqué. J'ai les bases mais je n'ai pas ce savoir là. (...) Maintenant, j'y arrive (avec les nouvelles machines) mais en tirant dessus.* »

capital spécifique, social ou économique.

Une des solutions mise en œuvre par les artisans vieillissants consiste à développer les savoir-faire de prudence qui permettent de continuer le travail en préservant ce qui reste du capital corporel. Cet aspect est examiné au point suivant (4.2. L'effet de l'âge sur la prévention des risques professionnels). Mais les artisans ne réussissent pas toujours la transition vers une manière de travailler qui soit moins éprouvante. Les difficultés qu'ils rencontrent sont examinées au 4.3. « Quand la maladie s'installe ». On verra ensuite comment, en s'appuyant sur les capitaux qu'ils ont acquis, les artisans parviennent à travailler jusqu'à l'âge de la retraite (4.4. La fin de carrière), laquelle ne signifie pas la fin du travail (4.5. La retraite active).

2. L'effet de l'âge sur la prévention des risques professionnels

Comme on a pu le voir dans le discours du réparateur d'engins, ses attitudes face aux risques professionnels évoluent pour deux raisons dont les effets se conjuguent, à savoir l'avancée en âge et l'évolution des normes de comportement dans le BTP ces vingt dernières années. Lorsqu'on cherche à comprendre les attitudes des artisans face aux risques, il est difficile de différencier l'effet produit par chacune de ces deux variables. En expliquant l'évolution de son travail, Patrick fait lui-même la confusion entre l'évolution sociale des habitudes de travail et les changements individuels liés à l'avancée en âge.

Patrick : « *Maintenant c'est différent parce que les [clients] donnent quand même des moyens. Tu peux trouver un élévateur ou autre chose. Si tu l'as pas, tu le loues. [Quand] j'ai pas ce qu'il faut, le chef [de chantier] dit "tu loues, tu nous diras et on te paye". Mais il y a vingt ans, tu fonces dedans, tu fais tout à la main. Mais à 45 ans, c'est bon, tu travailles différemment, tu t'organises, et tu prévois ce qu'il faut.* » (Patrick, 45 ans, réparateur engins BTP)

Le témoignage de Patrick montre qu'il se sentait plus vaillant il y a vingt ans mais, à l'époque, on ne proposait pas aux réparateurs d'engins de louer un élévateur. Le rapport aux normes de sécurité a beaucoup évolué ces vingt dernières années, ainsi que l'outillage disponible (notamment les engins de manutention). Ainsi, un maçon proche de la retraite explique que lorsqu'il était apprenti, soit vers 1960-1965, le mortier était gâché à la main puis, il était lancé à la pelle d'étage en étage jusqu'à

atteindre le niveau où il serait mis en œuvre. Cette manière de manier le mortier a entièrement disparu, même s'il ne faut pas verser dans l'illusion d'un progrès continu qui ferait peu à peu disparaître toute pénibilité (Gollac et Volkoff, 2006). On a d'ailleurs vu que la manutention vers les étages se pratique toujours à la main dans certaines circonstances (voir encadré 19 : *à qui déléguer la pénibilité ?*). Néanmoins, même l'artisan le moins fortuné peut acheter une petite bétonnière dans un magasin d'outillage à bas prix²⁰³.

Pour ces raisons, il est difficile de neutraliser le rôle joué par l'effet de génération sur les pratiques professionnelles. Je vais néanmoins chercher à démêler ces deux aspects en examinant la question sous l'angle de la construction et de la transmission intergénérationnelle des savoir-faire de prudence.

Les savoir-faire de prudence

Une étude donne quelques exemples de ce que sont les savoir-faire de prudence chez les égoutiers de Paris qui évoluent dans un environnement souterrain périlleux (Ferreira, 2012). L'auteur mentionne la capacité à reconnaître les odeurs et à les interpréter, à identifier des produits dangereux qui flottent à la surface de l'eau et à déceler l'absence de toute vie animale qui signale la toxicité aiguë d'un lieu. Ces connaissances permettent de diminuer l'appréhension du danger et le danger lui-même. D'autres compétences sont plus performatives et relèvent autant du « faire » que du « savoir », comme l'acquisition d'un mouvement d'épaule qui permet de soulever une plaque d'égout pour sortir rapidement en cas d'urgence.

La définition du savoir-faire de prudence a évolué depuis son apparition sous la plume de Damien Cru et Dominique Dejours. En 1985, ces auteurs emploient le terme pour désigner « *un ensemble d'attitudes, de comportements, de façons d'opérer, qui vont dans le sens de la sécurité, concrétisent les demandes de la sécurité prescrite, complètent celle-ci ou la redoublent.* » (Cru et Dejours, 1983, cités par ARACT, 2013 : 13). Envisagés de cette manière, les savoir-faire de prudence sont des comportements qui viennent en supplément de la sécurité prescrite, telle qu'elle est prévue dans les règlements. Bien entendu, cette notion a été forgée en observant des salariés concernés par de tels règlements. Leur travail est encadré par des normes dont l'application fait l'objet d'une surveillance. Dans leur cas, on différencie habituellement ce qui relève de la sécurité réglée et de la sécurité gérée. Le terme « sécurité réglée » désigne des dispositifs formels de prévention et de protection du travail qui consistent en l'application obligatoire de règles, de procédures, de mesures techniques

²⁰³ Par exemple, le magasin Brico-Dépôt propose une bétonnière à 239 € HT (mai 2014).

(ANACT, 2011). Quant à la « sécurité gérée », qui existe en complément de la première, elle repose sur l'expertise humaine, les ajustements locaux requis pour appliquer la sécurité réglée et certaines règles de bon exercice du métier qui existent au sein des collectifs de travail. Selon cette conception, les savoir-faire de prudence sont l'une des facettes de la sécurité gérée. *« Les savoirs de prudence sont des attitudes et des comportements qui viennent compléter ou redoubler les prescriptions de sécurité. Souvent muets, implicites, ils renvoient à des formes de connaissances peu connues et mal reconnues. »* (ANACT, 2011).

Pour être applicable à l'artisanat, cette notion doit donc être élargie car les prescriptions de sécurité y sont très peu contraignantes, pour ne pas dire absentes. Mais au-delà du cas particulier du travail indépendant, ces termes restent l'objet de discussions. Sylvie Ouellet et Nicole Vézina (2008) examinent en détail les différentes acceptions du terme de « savoir-faire » et de « savoir-faire de prudence » et constatent le manque de consensus sur une définition précise. La notion de « savoir-faire » recouvre des capacités informelles, inconscientes, transmises par mimétisme, rarement et difficilement verbalisées. Les savoir-faire sont peu accessibles et restent difficiles à définir. Les auteures aboutissent à une définition minimaliste du savoir-faire qui consiste à dire que les savoirs disponibles sont mis en œuvre en vue d'atteindre un but. *« Nous définissons la notion de « savoir-faire » comme étant « la capacité d'un individu à mobiliser dans son activité un ensemble de savoirs lui permettant d'atteindre un objectif ».* » (Ouellet et Vézina, 2008 : 4). Elles précisent que les savoir-faire augmentent avec la pratique et l'expérience et qu'ils permettent de répondre aux exigences de la production et/ou de protéger sa santé. Dans le second cas, ils sont qualifiés de « savoir-faire de prudence ». Il en ressort que *« le développement de savoir-faire de prudence ne consiste pas simplement à appliquer individuellement des règles de prudence, mais surtout à développer, en relation avec le milieu, ses propres stratégies de prudence, les meilleurs compromis permettant de maintenir l'équilibre entre soi-même, les autres et le système de production. »* (Chatigny et Vézina, 2004, cités par Ouellet et Vézina, 2008 : 3).

Cette définition s'accorde bien avec la problématique de l'artisanat en prenant en compte la dimension individuelle de la prudence mais aussi les interactions avec l'environnement dans ses aspects sociaux et techniques. L'idée de compromis entre soi-même, les autres et le système de production renvoie à la dimension collective des savoir-faire de prudence. Ceux-ci existent indépendamment de l'existence d'une sécurité prescrite, ce qui n'exclut pas sa présence sous une forme intériorisée, mais ne la limite pas à ses aspects contraignants. La façon dont est traité le problème des grains de meule dans les yeux chez les travailleurs du métal est un exemple pertinent de savoir-faire de prudence (voir encadré 22 : les « grains de meule »).

Encadré 22 : les « grains de meule »

Les travailleurs du métal manipulent quotidiennement une meuleuse, ou meule. C'est un outil électroportatif au bout duquel tourne un plateau abrasif qui sert à découper ou abraser le métal. Durant son utilisation, la meule produit une gerbe d'étincelles, des poussières et un bruit assourdissant. Tous les artisans du métal qui ont été interrogés ont déclaré qu'ils recevaient occasionnellement un « grain de meule » dans l'œil.

« Qu'est-ce que j'ai eu comme accident ? Je me suis coupé le doigt une fois avec la meuleuse. Bon, des grains dans l'œil, ça m'est arrivé plusieurs fois. Mais non, je ne me blessais pas. » (Max, 53 ans, ferronnier d'art)

« J'ai eu des grains de meules dans l'œil, c'est vieux maintenant. Et autrement des petites coupures, mais de réels accidents, jamais. » (Franck, métallier, 33 ans)

Même lorsqu'ils portent des lunettes, de petites particules rebondissent sur le visage et passent parfois sur le côté. Le grain de meule, sorte de petite aiguille métallique, vient alors se planter dans l'œil. Tous les artisans expérimentés connaissent les conséquences de cet événement assez banal. Selon l'endroit de l'œil où le grain s'est accroché, il est parfois possible de continuer à travailler et certains s'y essaient la première fois où cela leur arrive, mais on peut être certain que la gêne ressentie ira en grandissant et que, même si on arrive à terminer sa journée de travail, on ne pourra pas dormir de la nuit. Si on attend trop, le grain de meule se met à rouiller dans l'œil et les conséquences sont potentiellement plus graves.

Dans la plupart des cas, l'interruption du travail est immédiate car il est difficile de garder l'œil ouvert. Il faut retirer le grain et il est difficile d'y arriver soi-même. Une pratique courante dans les métiers du métal consiste à décrocher le grain de l'œil en l'attrapant avec un morceau de papier absorbant, comme en témoigne ce couple de ferronniers.

Pascale : « Les lunettes, on les met. Des éclats qui rebondissent sous la lunette, ça arrive. Je sais que je fais attention.

Georges : Mais on se débrouille bien tous les deux pour se les retirer. C'est quand même rare qu'on aille chez l'ophtalmo, ça arrive de temps en temps. Quelquefois, c'est un éclat que tu as pris sans t'en rendre compte, qui reste rouiller là-dedans, Quand il ressort ça fait mal. Mais autrement

[quand]on prend un éclat – hopla - on vient à la maison, à la lumière, et puis on arrive à les prendre avec un petit bout de papier.

Pascale : Si tu intervies tout de suite, c'est bon. » (Georges, 59 ans, Pascale, 55 ans, couple de ferronniers d'art)

Retirer les grains de meule est un savoir-faire qui se transmet dans les ateliers par observation et imitation. L'expérience y joue un rôle puisqu'on apprend à corriger le réflexe socialement conditionné qui consisterait à continuer le travail en serrant les dents, malgré la gêne et la douleur. Après une première expérience, on sait que cette réaction est contre productive. Le collectif de travail, s'il est présent au moment de l'événement, joue un rôle important en avertissant le novice de ce qui l'attend et en le dissuadant de poursuivre le travail sans se soigner. Un savoir-faire de métier, efficace bien qu'illégitime du point de vue médical, permet de minimiser les conséquences, ce qui est qualifié de *bricole* et en aucun cas d'*accident*.

Retirer les grains de meule d'un œil est un geste technique car il requiert de savoir comment utiliser le morceau de papier. La notion de prudence consiste à interrompre le travail sous peine de voir s'aggraver l'état du blessé et à contrevenir à la norme sociale qui impose de continuer le travail malgré la douleur. Cette injonction à transgresser la norme est donnée par un travailleur expérimenté en direction d'un novice qui ignore les suites possibles de l'événement. On voit l'importance de l'âge et de l'expérience individuelle et collective dans la transmission des savoir-faire de prudence, c'est-à-dire leur dimension sociale. On note également que cette pratique n'est pas légitime au regard des règles de la sécurité prescrite selon lesquelles seul un membre du corps médical serait habilité à intervenir.

Pour développer la question des savoir-faire de prudence et ses rapports avec l'âge, je vais m'appuyer principalement sur des données collectées à l'occasion de quatre semaines d'observation participante au symposium de sculpture de « la Vallée des Saints ». Dans ce contexte, la transmission des savoir-faire (de prudence et autres) est intense car le symposium une période de quelques semaines au cours desquelles des individus qui travaillent en général seuls forment une communauté temporaire très soudée.

Travailler à la Vallée des Saints

Entrée sur le terrain

Je participe au symposium de juillet 2012, au cours duquel sept statues sont sculptées par neuf sculpteurs en l'espace d'un mois²⁰⁴. Parmi les sculpteurs, je connais déjà deux individus qui m'introduisent auprès de l'organisateur, lequel accepte ma présence sur le site sans difficulté. Néanmoins, celle-ci reste tributaire de l'accord de l'ensemble des sculpteurs auxquels je dois présenter ma démarche d'enquête, ce que je fais en insistant sur ma volonté de participer au travail à leur côté. Mais les sculpteurs refusent de s'engager à me laisser travailler sur leur statue. Après discussion, ma présence est acceptée à condition que j'apporte une forge pour être partie intégrante de l'équipe sans pour autant empiéter sur le travail d'autrui. Dès le lendemain, ma caravane et ma forge mobile sont installées sur le site. Au cours du mois, je commence d'abord par entretenir les outils des sculpteurs²⁰⁵, puis je forge des objets décoratifs. Progressivement, de plus en plus de temps est consacré à travailler sur les statues pour des tâches simples de finition (bouchardage, polissage), des tâches routinières (usage du perforateur) et, occasionnellement, à intervenir sur la taille du granit elle-même. A la fin du mois, j'aurai contribué à des degrés divers à la réalisation de six statues sur sept.

Description du travail

Le travail des sculpteurs consiste à tailler une statue de saint d'environ 3 mètres de haut dans un bloc de granit. Celui-ci pèse une vingtaine de tonnes au départ et perd environ la moitié de son poids au cours de la taille²⁰⁶. Schématiquement, le travail s'effectue en trois étapes. La première est la plus délicate. Il s'agit de dégrossir le bloc en perçant des trous en ligne à l'aide d'un marteau-perforateur, puis de faire éclater le bloc en enfonçant des coins en métal dans les trous réalisés. Cette étape est éprouvante physiquement car l'usage du perforateur provoque beaucoup de vibrations. Elle est aussi difficile psychologiquement car si le bloc ne se fend pas correctement, le projet est remis en question, comme cela se produit le jour où une ébauche de tête se détache du

²⁰⁴ Il y a donc deux équipes de deux personnes et cinq individus qui travaillent seuls.

²⁰⁵ Principalement pour éviter la projection d'éclats de burins qui provoque le genre d'accidents décrits par Patrick, le réparateur d'engins BTP. La neutralité de l'enquêteur a ses limites.

²⁰⁶ C'est un ordre de grandeur car les chiffres varient selon les statues. A titre indicatif, la balance intégrée à la grue qui manipulait les pierres indiquait pour Sainte Koupaïa, statue de taille moyenne, un poids de 20 tonnes avant la taille et 8,5 tonnes après celle-ci.

tronc à cause d'une fissure dans la pierre. La seconde étape consiste à tailler la pierre pour faire ressortir des volumes et des creux dessinant les bras, le visage et tous les autres détails souhaités. Là encore, le sculpteur est soumis à de fortes vibrations causées par les outils employés : la meuleuse et le « pétard », engin pneumatique au bout duquel vibre un outil qui attaque la pierre²⁰⁷. Les outils à main ne sont pas utilisés, sauf la massette (sorte de marteau) pour décrocher du bloc des parties entamées à la meuleuse. Enfin, la dernière étape consiste en la finition des surfaces par différentes techniques²⁰⁸. La première étape du travail est réalisée avec le bloc en position couchée. Ensuite, la statue est placée en position debout. Les deux étapes suivantes se chevauchent car les sculpteurs travaillent souvent par zone.

Bien qu'il n'y ait pas d'horaire imposé, le travail commence pour tout le monde entre 8h.30 et 9 h. Le déjeuner, fourni par l'organisateur²⁰⁹, est pris sur le chantier, abrité sous un hangar où sont installées les commodités (et la forge). Après environ une heure de pause, le travail reprend jusqu'à 18h.30, heure à partir de laquelle on range les outils. Une autre pause précède le repas du soir qui est pris dans un restaurant du village et la soirée se poursuit sous le hangar du chantier. Ensuite, certains rejoignent leur caravane et d'autres dorment dans une maison qui jouxte le chantier. Sauf exception, les sculpteurs quittent le chantier le vendredi soir et y reviennent le lundi matin.

La mise en scène d'une performance physique

Au fil de la journée, les touristes de passage viennent observer le travail des sculpteurs. Les blocs sur lesquels ils travaillent sont disposés sur un terre-plein de manière à être bien visibles. Le contraste est frappant entre l'ambiance bucolique et méditative qui règne sur la colline où sont exposées les statues achevées les années précédentes et le chantier où se déroule le travail. Pour observer le site de la Vallée des Saints tel qu'il est mis en scène, le lecteur pourra utilement se référer au montage photo mis en ligne par l'organisateur à l'adresse suivante : <http://www.youtube.com/watch?v=kJgD3q5sjMw>²¹⁰. Les photos des sculpteurs sont accompagnées de mots qui les légendent : « Efforts, puissance, endurance, poussières, concentration, précision, transmission, amitiés » sont les termes qui commentent les images des sculpteurs au travail. Ceux-ci

²⁰⁷ Pointerolle, ciseau, gradine et boucharde.

²⁰⁸ Bouchardage, flammage, polissage.

²⁰⁹ Par ce terme d'« organisateur », on entend ici l'association responsable du projet, c'est-à-dire ses membres et les prestataires de service qu'elle rémunère. Je ne rends pas compte de cette vie associative pour me centrer sur les seuls échanges entre sculpteurs.

²¹⁰ Il a été réalisé par le photographe Lionel Le Saux et par le sculpteur David Puech. Consulté le 25-05-2014.

D'autres photos sont disponibles sur le site de l'association : <http://lavalloedessaints.sopixi.fr/2012.htm>, consulté le 24-04-2014.

sont présentés tantôt couverts de poussière et le visage marqué par l'effort, tantôt dans un rapport intime avec leur pierre à laquelle ils semblent insuffler la vie.

Les sculpteurs se confrontent à une matière particulièrement dure dans le vacarme assourdissant des engins pneumatiques et dans des nuages de poussières. Lorsqu'ils grimpent sur leur bloc, la disproportion entre la taille du sculpteur et celle de sa pierre saute aux yeux. Le dégrossissage des pierres est un moment où la puissance qu'ils exercent sur la pierre est particulièrement visible. Après avoir percé une série de trous en ligne à l'aide d'un perforateur pneumatique d'un poids de trente kilos, ils introduisent des coins en métal dans les trous et les frappent à la masse pour en décrocher des blocs de plusieurs centaines de kilos. La force déployée n'est pas aveugle, il ne s'agit pas de frapper n'importe comment mais d'écouter comment la pierre résonne. Force physique, intimité avec le matériau et créativité artistique sont les qualités attendues chez les tailleurs de pierre (Martin, 2010). Alliées à la taille démesurée des œuvres, elles transforment le travail en un spectacle attractif pour les visiteurs. « *C'est aussi une performance !* », commente un sculpteur, c'est-à-dire le spectacle d'une démonstration de force et d'adresse.

On peut classer les neuf sculpteurs présents en trois catégories : quatre novices, quatre sculpteurs confirmés et un maître qui est le plus âgé d'entre eux. Les novices travaillent sous la supervision du maître alors que les sculpteurs confirmés sont entièrement autonomes. Initialement, les maîtres étaient au nombre de deux mais l'un d'eux a quitté le chantier après que sa maquette a été refusée. Cette hiérarchie n'est pas formelle, elle repose sur la position de chacun dans le champ professionnel, sur l'âge et sur l'expérience. Le portrait du maître (voir encadré 23) rend compte des critères qui déterminent la place dans le groupe.

Encadré 23 : Patrice : vieux, célèbre et abîmé, trois raisons d'être écouté

« Vous vous dites que le vieux ne va pas tenir jusqu'au bout, mais vous allez voir ! » (Patrice, 64 ans)

Patrice est le plus âgé des sculpteurs. Il est aussi le plus réputé, comme en témoigne la liste des commandes publiques nationales et internationales qui lui ont été confiées²¹¹.

Pourtant, ses origines sociales modestes et le début de son parcours professionnel ne le prédisposent pas à mener une vie d'artiste. Fils d'un père marin pêcheur et d'une mère couturière, il suit à 14 ans une formation de plomberie-chauffage en apprentissage, après quoi il travaille comme agent de maîtrise chargé de l'entretien dans un hôpital. Au bout de neuf ans, il change de vie personnelle et professionnelle. Il ouvre un café-concert et se consacre en parallèle à la sculpture. Vingt ans plus tard, il vend son commerce et ne vit plus que de la sculpture.

Ses affinités avec le milieu ouvrier lui facilitent l'accès aux nombreuses carrières de granit de la région. Au fil du temps, il tisse des liens d'amitié avec les carriers qui lui apprennent leurs techniques de travail. C'est un fin connaisseur qui peut identifier au premier coup d'œil de quel carrière provient un bloc de pierre en lisant sa couleur et son grain. Il connaît aussi la culture de métier des carriers, il a connu l'époque où les tailleurs de pierre travaillaient à l'intérieur même des carrières. Il y a sculpté des pièces en compagnie de la dernière génération d'ouvriers tailleurs de pierre. Il détient un savoir ouvrier devenu obsolète qu'il décline sous forme artistique dans sa sculpture monumentale et transmet aux plus jeunes²¹².

Patrice entretient une relation de maître à élève avec les quatre jeunes sculpteurs présents à la Vallée des Saints. L'un d'entre eux l'assiste sur la pièce qu'il réalise. Les trois autres ont été les assistants d'un maître l'année précédente et peuvent désormais travailler leur propre bloc de pierre.

La manière dont Patrice envisage le travail reste marquée par un habitus primaire d'homme de métier, bien que son parcours l'ait amené à développer une réflexivité et un capital culturel qui le rapproche des artisans créateurs (habitus secondaire). Il déclare volontiers que « *le bâtiment est le meilleur endroit pour apprendre la sculpture* ». Il n'a pas l'habitude de se ménager en travaillant. Pour lui, la taille de la pierre est une confrontation violente.

« *Moi j'ai l'habitude de me battre avec la pierre. J'aime pas la caresser trop, tu vois. (...) Des fois j'aime bien qu'elle résiste, elle ne se laisse pas faire, ça me motive encore plus pour aller jusqu'au bout. (...) J'aime bien me battre avec la matière. Je ne veux pas qu'elle me dise « tu t'arrêtes là, tu ne*

²¹¹ Présentation sur le site « Art Actif, annuaire visuel des arts contemporains », <http://www.artactif.com/leguenpatrice>, consulté le 25-05-2014.

²¹² Cette configuration n'est pas singulière et a été observée chez les forgerons contemporains (Crasset, 2010).

peux pas aller plus loin ». Si je sens que la pierre me dit ça, je vais encore plus loin. »

Lorsque je participe au symposium de 2012, Patrice connaît des problèmes de santé et certains gestes lui sont déconseillés²¹³. Le rapport agonistique qu'il entretient avec le travail n'en est pas modifié pour autant. Son attitude ne serait pas tenable si tout un dispositif de savoir-faire de prudence n'était pas mis en place individuellement et collectivement de manière plus ou moins consciente pour le protéger de lui-même, lui permettant de continuer à incarner un personnage apprécié par tout le groupe. Deux ans plus tard, Patrice est toujours présent pour l'édition 2014 du symposium.

Les vibrations et leurs effets sur la santé

La vie collective, le partage des joies et des « affres de la création » créent un groupe très soudé qui aide à supporter des conditions de travail difficiles. *« Aucun d'entre nous ne ferait un tel travail tout seul. C'est le groupe qui donne l'énergie nécessaire pour y arriver »*, déclare un sculpteur à la presse. En effet, le délai de quatre semaines impose un rythme soutenu. Les sculpteurs travaillent en extérieur et sont soumis aux intempéries. Sur un mois, nous connaissons deux semaines de pluie et une autre de forte chaleur. Aux aléas climatiques, il faut ajouter le bruit et la poussière dont chacun se protège car les nuisances sont telles qu'il serait impossible de se passer des équipements de protection individuels (masque anti-poussières et casque antibruit).

Mais le problème le plus présent, celui qui provoque fatigue et douleurs, qui conduit à un épuisement progressif de l'organisme, c'est l'exposition aux vibrations. L'emploi continu du marteau-perforateur, de la meuleuse et du « pétard » ne sont pas sans conséquences. Les effets nocifs des vibrations sur la santé sont reconnus lorsque celles-ci se transmettent à l'ensemble du corps (tableau 97 des maladies professionnelles du Régime général) ou plus particulièrement aux membres supérieurs (tableau n°69).

« Sur le long terme, l'exposition régulière à des niveaux élevés de vibrations transmises aux membres supérieurs peut provoquer l'apparition de pathologies des articulations du poignet ou du coude, un syndrome de Raynaud (maladie des doigts blancs ou des doigts morts) ou des troubles neurologiques (moindre sensation du toucher et de la perception du chaud et du froid, diminution de la préhension, perte de la dextérité manuelle). » (Source : INRS²¹⁴).

Au bout d'une semaine, tous les sculpteurs éprouvent des douleurs dans les articulations à cause des

²¹³ Le lecteur comprendra que, l'anonymat de cette personne étant levé, je n'expose pas davantage la question de sa santé.

²¹⁴ <http://www.inrs.fr/accueil/risques/phenomene-physique/vibration/vibration-membres-superieurs.html> , consulté le 15-08-2014.

vibrations. Je fais moi-même l'expérience de ce qu'on ressent la nuit après une après-midi passée au marteau-perforateur. Je n'arrive pas à détendre les muscles de mes bras et j'ai l'impression que mes os continuent à vibrer. Le lendemain matin, mes mains sont engourdies et il m'est difficile de bouger les doigts. « *Untel, il a tellement mal aux mains le matin, les doigts gonflés, qu'il n'arrive plus à rouler ses clopes* », me confie quelqu'un la troisième semaine du chantier.

La circulation des savoir-faire de prudence

La prévention et le traitement des problèmes de santé liés aux vibrations sont l'objet de savoir-faire de prudence qui sont échangés. Chacun a ses recettes pour éviter de ressentir pendant la nuit « *les gants de douleurs* », ou pour reprendre le travail malgré leur présence. Les discussions entre sculpteurs sont fréquentes pour savoir comment se protéger des vibrations. Chacun adopte des moyens préventifs (attelles au poignet, gants rembourrés) et cherche à se soulager (pommade chauffante, Doliprane matinal). Par contre, personne ne se plaint ouvertement de ressentir des douleurs. « *Tout le monde a mal la nuit mais personne n'en parle* », me dit quelqu'un en aparté. En effet, lorsque je pose la question de manière directe, j'obtiens des réponses évasives. Les douleurs liées aux vibrations sont un sujet de préoccupation pour tout le monde mais chacun évite d'en établir une liste détaillée face aux autres membres du groupe.

Patrice, l'aîné des sculpteurs (voir encadré 23), donne régulièrement des conseils. Par exemple, à propos du marteau-perforateur, il suggère de le tenir à deux, de le lester avec des poids en fonte pour empêcher qu'il ne rebondisse et de ne pas crisper la main sur la poignée. Ce sont des tours de main qu'il a appris en fréquentant les carrières et qui réduisent l'effet des vibrations. Les savoir-faire en matière de prévention sont transmis par les plus anciens en direction des plus jeunes, mais ils ne sont pas toujours écoutés tant que les vibrations ne provoquent qu'une gêne passagère. Les anciens conseillent aux novices de prendre des précautions qu'ils n'ont souvent pas prises eux-mêmes, et ils se font peu d'illusions sur l'influence qu'ils peuvent exercer sur cette jeunesse fouguese. Peu de temps avant le début du symposium, je me rends chez l'un des maîtres-sculpteurs²¹⁵, personnage renommé d'une soixantaine d'années, pour y forger quelques outils dont il a besoin. Pendant le travail, mon hôte me propose de porter des gants qui sont rembourrés au niveau de la paume de la main pour absorber les vibrations en me disant : « *Toi aussi tu fais un métier de frappe, tu dois te protéger* ». Je refuse ses gants qui diminueraient ma dextérité. Le sculpteur me rétorque alors : « *Toi, tu n'as pas encore eu assez mal !* ». Plus tard dans la conversation, il poursuit : « *Quand tu*

²¹⁵ Il s'agit de la personne qui a refusé de modifier son projet et a quitté le symposium avant son ouverture.

deviens vieux, tu comprends des choses, mais tu ne peux pas les dire aux jeunes, ils n'écoutent pas. De temps en temps, tu dis un petit truc, une petite phrase comme ça en espérant que ça rentre un peu. »

Dans le contexte des hommes de métier du BTP, les choses se passent à peu près de la même manière. Ainsi, dans l'entreprise de carrelage Lagadec (voir encadré 13), c'est Henri, l'ancien patron, qui donne des conseils de prudence à son successeur. Lorsqu'il lui suggère de ne pas enjamber une barrière de sécurité, Jean-Yves obtempère après avoir hésité. Mais quand Henri lui demande d'utiliser un aspirateur plutôt qu'un balai pour soulever moins de poussières, cette fois-là, il n'est pas écouté. Ce sont les plus anciens qui disent ce genre de chose et ils sont écoutés, même si leurs conseils ne sont pas toujours suivis.

Une première approche montre donc que les injonctions concernant la sécurité au travail circulent depuis plus âgés vers les plus jeunes. Patrice détient une autorité morale qui l'autorise à donner des conseils de prudence aux autres. Jusqu'à l'année dernière, il était d'ailleurs désigné responsable de la sécurité sur le chantier auprès de l'organisateur. Il a maintenant délégué cette fonction à l'un des quatre sculpteurs confirmés et il l'encadre dans cette tâche. Il veille encore à ce que chacun porte des chaussures de sécurité et réprimande les novices lorsqu'ils sautent des échafaudages. De son aveu, ces préoccupations sont liées au fait qu'il a assisté à plusieurs reprises à des accidents (orteils écrasés, accident mortel en carrière). Lorsqu'il coordonne les manutentions des statues par la grue (où mettre les sangles pour éviter la casse, quand placer les cales, etc.), tout le monde lui fait confiance et est attentif à ses injonctions.

L'âge est aussi associé à certaines prérogatives. Dans le cas de Patrice, il s'agit de privilèges qui sont devenus, année après année, des habitudes bien ancrées. Ainsi, chacun sait que le poste de travail le plus proche du lieu de stockage des outils lui est réservé, ce qui limite les allers-et-retours qu'il doit faire pour déplacer chaque jour son matériel. Toutefois, une prévenance ostentatoire serait mal perçue car elle serait dévalorisante. Si une aide est la bienvenue, il n'est pas question d'insinuer que l'aîné est devenu incapable de faire certaines choses. Les novices et les confirmés font preuve d'une certaine prévenance envers les maîtres et vont au devant du travail pénible pour les soulager, estimant que c'est leur rôle d'agir ainsi. En assumant du travail pénible, ils font montre de leur motivation et de leur désir d'apprendre. Chaque année, Patrice est accompagné d'un novice qui travaille avec lui sur sa statue. Ce dernier n'est pas traité comme un manoeuvre, un « grouillot », mais plutôt comme un élève. Il n'est pas payé en argent, mais le travail réalisé en commun est une sorte de cours particulier de sculpture, une transmission de savoir intergénérationnelle.

L'âge et l'expérience sont associés à une capacité d'anticipation des problèmes qui peuvent survenir.

Ainsi, la première semaine du chantier, lorsque la pluie se met à tomber abondamment, Patrice est le seul à avoir déjà prévu un abri rapidement installé. D'autres suivront son exemple avec une semaine de retard. Patrice mobilise d'autres ressources pour se faciliter le travail. Avant le symposium, il se rend personnellement dans la carrière où son bloc sera extrait et le fait découper sur place selon une forme qui s'approche au mieux de la silhouette de sa future statue. Ainsi, il s'épargne une bonne partie de la phase très pénible du dégrossissage au marteau pneumatique. A l'inverse, les novices travaillent sur des « boules de champ », blocs de pierre hétérogènes et souvent fissurés, à la forme irrégulière, que les agriculteurs des environs viennent apporter sur le site quand ils les retirent de leurs champs. Ainsi, l'âge détermine un ordre de priorité dans l'accès à certaines facilités. De même, pour l'un des sculpteurs confirmés, il semble normal d'obtenir le raccordement à l'une des machines avant « *les petits jeunes qui viennent d'arriver* ». Si cet ordre de priorité aide ceux qui occupent les places les plus en vue à s'y maintenir, il est aussi justifié par le fait que les aînés ont fait leur part de travail pénible et méritent désormais un certain confort. Chez les plus âgés, les stigmates du travail montrent bien que, s'ils sont dispensés de certaines tâches lourdes, c'est que leur état de santé les y oblige et en aucun cas parce qu'ils cherchent à s'y soustraire. C'est souvent parce qu'ils présentent des signes visibles d'usure du corps qu'ils peuvent se permettre de faire des recommandations aux plus jeunes sur la nécessité de préserver leur corps. Ainsi, lorsqu'Anatole, ferronnier d'art de 60 ans, donne des conseils de prudence à ses salariés, c'est en se présentant lui-même comme un contre-exemple à ne pas suivre.

Anatole : « *Là, je vais me faire opérer de l'épaule gauche au mois de septembre. Ben c'est les tendons qui pètent quoi, à la longue. Les gestes répétitifs, les travaux un peu durs. Quand on est jeune on ne fait pas gaffe, on bourre dedans et puis on s'occupe de rien. Heu, bon c'est sûr, avec le recul, et l'expérience que j'en ai aujourd'hui, j'y fais gaffe avec mes gars. Je leur dis « quand vous avez 25 verrous à faire, organisez votre travail de manière à ne pas forger les 25 pennes à suivre. (...) Gérez le travail de manière à ne pas faire le même geste toute la journée d'affilée sans lever le nez quoi ». (...) Je ne compte pas les pauses, parce que je sais qu'ils font leur boulot et j'estime que s'ils prennent le temps de se poser cinq minutes pour fumer une clope, c'est qu'ils en ont besoin, parce que le travail est dur quand même, on ne peut pas négliger ça, on ne peut pas l'oublier. (...) Si le mec est toute la journée au boulot plein pot sans lever le nez, au bout de six mois, soit il se paye une tendinite, soit il se paye un coup de pompe parce que il est au bout du rouleau. Ici, j'ai jamais eu d'arrêt de travail pour fatigue physique.*

(...)

C'est la raison pour laquelle je leur dis : « dans la mesure du possible, organisez votre travail pour ne pas faire toute la journée le même geste, le même mouvement, parce que moi je l'ai fait, sans compter, sans faire gaffe, et aujourd'hui voilà, le résultat il est là, j'ai les épaules en vrac. » (Anatole, 60 ans, ferronnier d'art, 6 salariés)

La transmission des savoir-faire de prudence s'observe aussi lorsqu'un ancien confie un travail qu'il ne souhaite pas réaliser lui-même à un novice ou à un confirmé. Ainsi, on peut mettre en rapport la circulation des offres d'ouvrage avec les savoir-faire de prudence. A son âge, Patrice ne souhaite plus prendre de chantiers trop périlleux. Lorsqu'on lui propose de sculpter les gargouilles d'une chapelle voisine de la Vallée des Saints, il ne souhaite pas réaliser ce chantier. Le travail est acrobatique car, pour une raison que j'ignore, les pierres ont déjà été scellées sur la chapelle au sommet des murs et doivent être taillées sur place. Il faut travailler en hauteur et l'accès aux pierres est difficile. Patrice pourrait se contenter de décliner l'offre qui lui est proposée mais, comme le font en général les artisans, il se charge de trouver quelqu'un qui puisse réaliser ce travail parmi les novices qu'il apprécie. Il propose ce travail au jeune Loann qui l'a assisté peu de temps avant sur une sculpture²¹⁶. Ce désintéressement renforce ainsi la position de Patrice dans son cercle de relations en le désignant comme quelqu'un capable de distribuer de l'ouvrage à ses alliés. Ce choix est une marque de confiance envers ce jeune sculpteur car, en le recommandant, Patrice met en jeu sa propre réputation. Pourtant, par ce choix électif qui est une marque d'estime, Patrice expose son protégé à des risques qu'il ne veut pas prendre lui-même. En fait, le paradoxe n'est qu'apparent. La confiance qu'il place en Loann recouvre deux aspects complémentaires qui sont, d'une part, la capacité à sculpter une œuvre de bonne qualité et, d'autre part, la capacité à prendre les risques associés sans avoir d'accident. Le risque d'accident est limité par les conseils prodigués par Patrice qui vérifie que tout se passe selon les règles de l'art. Ainsi, l'apprentissage du métier est associé à celui de la maîtrise des risques. Loann se voit confier un travail périlleux et reçoit des conseils de prudence pour le réaliser sans dommage. Une fois encore, on observe que savoir prendre des risques est considéré comme une compétence qui est partie intégrante du métier.

Mais la transmission des savoir-faire de prudence ne se fait pas à sens unique. Comme je l'ai évoqué, les novices jouent aussi un rôle actif dans la transmission des savoir-faire de prudence. On observe qu'il existe aussi une incitation à la prise en compte des risques professionnels depuis les

²¹⁶ Il ne s'agit pas d'un rapport de sous-traitance mais d'un service rendu qui ne fait pas explicitement l'objet d'une contrepartie.

novices vers les confirmés en raison d'une sensibilisation précoce à la question. Par exemple, les plus jeunes ont été habitués précocement au port des EPI et ne le considère pas comme un aveu de faiblesse.

Loann : « *Dans la première entreprise où j'étais (...) le patron c'était un vieux qui doit avoir 65 balais maintenant. Super-sympa, mais bon, le masque (à poussières) il considérait que c'était pour les lopettes. Et au final, c'est vrai que c'est un peu gênant pour respirer, tu peux avoir tendance à t'étouffer quand il fait chaud quoi. Mais bon, c'est une habitude à prendre. Mais ouais, ça peut être assez lourd au début. [Dans la deuxième entreprise où j'étais.] je suis arrivé en même temps qu'un autre apprenti, et lui il a directement mis les masques, alors ... j'ai suivi. Je me suis dit que c'était vraiment pas con que je le fasse.*

OC : *Tu n'as pas eu l'impression d'être une « lopette » en le mettant ?*

Loann : *Non non non non non (en riant).*

OC : *Le précédent t'avait dit ...*

Loann : *Ouais ouais, mais non... c'était ... mais c'est vrai que dans la première entreprise il n'y avait personne qui le mettait quoi. » (24 ans, Bac Pro en taille de pierre)*

Ainsi, lorsque les deux novices qui collaborent à la même statue entament le chantier, ils portent chacun dès le premier jour un casque de chantier.

OC : « *Alors, Inès et toi, vous êtes les deux seuls à avoir des casques de chantier, le casque en plastique intégré.*

Loann : *Ben on est sur un échafaudage, on est deux, et il y en a souvent un qui est là-haut, un autre qui est en bas. Alors on n'envoie pas des gros cailloux, mais ça peut être chiant, et même ça peut déconcentrer, se retrouver avec un bon gravat qui tombe sur ta tête, ça peut te surprendre plus que te faire mal quoi, mais ... si t'as un outil qui est un peu dangereux (en main) ...*

OC : *(...) Donc, c'est du fait que vous êtes deux. Vous vous êtes mis d'accord au début là-dessus ? Ou chacun ... ça s'est fait comme ça ?*

Loann : *...Non, je crois que c'est moi qui étais là haut et que je lui ai dit de mettre un*

casque, ouais ... Après ça paraissait logique, assez direct, question de ne pas faire les zozos, quoi. » (Loann, 24 ans).

Le fait que le port des EPI soit devenu un automatisme et qu'il ne soit pas interprété comme un signe de faiblesse peut inciter des sculpteurs plus âgés à en faire autant. Mais en aucun cas les novices ne sont en situation d'être prescriptifs à ce sujet.

Une régulation collective de la sécurité existe donc. Il y a bien un responsable de la sécurité et un règlement de sécurité qui est affiché sur le chantier mais ils ne sont jamais invoqués pour justifier les règles. Les normes de la sécurité réglée sont appliquées soit parce qu'elles ont été intériorisées de manière précoce dans le cas des novices, soit parce que des expériences douloureuses en ont fait voir la nécessité, dans le cas du maître. Ces règles de sécurité sont peu contraignantes puisqu'un artisan, même novice, pourra toujours faire comme bon lui semble et refuser de les respecter. Néanmoins, il s'expose à la réprobation du groupe en cas d'incident. Ainsi, lorsqu'un sculpteur novice, connu pour travailler « en force », casse le disque de la meuleuse et que des morceaux de celui-ci sont projetés à plusieurs mètres de distance, le responsable est sévèrement jugé par les autres sculpteurs qui se sont sentis en danger. Certains souhaitent que le responsable ne revienne pas l'année suivante.

Un rapport au corps en termes d'équilibre

Avec l'âge, davantage de précautions sont prises pour préserver un capital corporel qui s'érode progressivement. Comme on l'a vu dans son portrait (voir encadré 23), Patrice a un habitus primaire typique des hommes de métier et il s'est rapproché, au fil de son parcours, de l'univers des artisans créateurs. Son rapport au travail, considéré comme une lutte, reste marqué par ses origines d'homme de métier. Un autre genre d'attitude a été rencontré chez certains sculpteurs lorsqu'ils avancent en âge. Il semble correspondre à un rapport au corps plus typique des artisans créateurs. Chez ces individus, l'usure du corps n'est pas considérée comme un effet mécanique inéluctable, un effet normal du travail. Elle n'est pas naturalisée. Selon cette conception, un mauvais usage du corps engendre des problèmes qui peuvent être résolus en retrouvant un équilibre qui a été perturbé. Ce sculpteur a développé un rapport différent avec le matériau qui lui évite une bonne partie des problèmes causés par les vibrations (voir encadré 24 : La santé conçue comme un équilibre). Cette représentation est minoritaire chez les artisans, même si elle n'est pas unique.

Réussir à ajuster le travail à l'état de santé dépend entre autres choses de la capacité à « s'écouter ». Or, celle-ci est inégalement distribuée. L'âge n'est pas le seul facteur qui détermine l'attention que les artisans portent aux signaux que leur corps envoie. Il semble que le secteur d'activité joue aussi un rôle. Ainsi, les vitraillistes interrogés, artisans d'art issus de la classe moyenne et bien dotés culturellement, sont plus enclins à s'écouter. Dans ce métier, un usage répandu consiste à contrôler annuellement son taux de plomb dans le sang dès les premières années d'activité.

Les déterminants sociaux de ce rapport particulier au corps ne ressortent pas de manière évidente dans mon enquête. Détenir un important capital culturel est un facteur favorable, mais pas suffisant. Deux enquêtés concernés ont exercé les fonctions d'éducateur sportif ; deux autres ont connu des problèmes de santé précoces qui les ont obligés à exercer une auto-surveillance accrue de leur état de santé. Quant au sculpteur évoqué dans l'encadré 24, il explique sa posture par une habitude précoce au travail manuel. Ces différentes situations pourraient induire de manière durable une réflexivité dans le rapport au corps, mais ceci reste une hypothèse.

Encadré 24 : la santé conçue comme un équilibre

Oscar explique son approche du travail par une habitude précoce des travaux de la ferme où il a été élevé. Les moissons et les récoltes auxquelles il participait dès 13 ans l'ont obligé à apprendre à « gérer son énergie ».

« Ne pas avoir des coups de sang et après t'as tout donné, et puis après il n'y a plus rien, c'est ça le truc. On peut gérer un moment fort, un moment dur, mais il faut pouvoir durer quand même. (...) Les enfants de ferme, c'est ça. Ils sont sollicités très jeunes et il n'est pas question que tu montres que tu as un coup de fatigue. Il faut toujours être au mieux de sa forme, toujours gérer l'effort. »

Pour lui, le travail en force est associé au danger et à une fatigue inutile.

« Il faut toujours être vigilant malgré la fatigue. On le sait qu'on est dans une matière dangereuse. Tu vois, l'énergie des machines qui est à notre disposition, ça montre aussi l'énergie que nous on doit dégager pour les maintenir et pour ... c'est aussi une densité le granit, je ne sais pas ... 2,8 tonnes au mètre cube, et cette densité là, on doit la voir et la comprendre pour que ça se fasse d'une façon relativement zen, de pas être toujours en force, de toujours en garder un peu quoi.(...) »

Si on est à fond, dès que ça commence à transpirer à grosses gouttes, ça va pas durer non plus. Il faut trouver autre chose. (...) Et plus la matière est dure, plus il faut être toujours en position où tu te sentes à l'aise. Tu peux porter lourd en hauteur, mais à ce moment-là, tu ne portes pas tout à bout de bras, tu as une position du corps pour te sentir à l'aise, et ça peut se faire. Dès que la douleur commence à venir, attention ! »

Pour se remettre de la fatigue du symposium, Olivier fait de la marche et du jardinage pendant le week-end, pour rétablir « un rythme plus global ».

« Quand je suis rentré ce week-end, j'ai fait un peu de marche, tu vois, faire marcher d'autres parties du corps que l'on n'a pas beaucoup sollicitées, et j'ai même fait du jardinage. Mais c'est pareil, le repos, ce n'est pas ne rien faire, au contraire. Parce que là (au symposium), c'est surtout les bras qui fonctionnent, et il faut faire marcher tout le reste plutôt d'une façon globale quoi, et ça c'est reposant. (...) C'est vrai que moi j'aime bien la marche, et ça c'est un truc qui est reposant. Bon, c'est pas les marches speed, c'est pas les recherches de performance, c'est marcher à son rythme, voilà. Retrouver un rythme plus global, tu vois, global. Aussi bien les mains, les pieds et la tête aussi. »

Une régulation collective de la sécurité

On retrouve chez les sculpteurs de la Vallée des Saints les trois dimensions des savoir-faire de prudence qui permettent de préserver un équilibre entre les intérêts particuliers des individus, l'intérêt collectif et les nécessités de la production. Ce terrain d'enquête rassemble des sculpteurs qui réalisent une performance artistique où l'accent est mis sur la démonstration de force. Ce groupe dont les membres se connaissent mais travaillent seuls la plupart du temps est le lieu d'une vie sociale intense. Malgré leur individualisme, les artisans solos ne sont pas isolés. Confrontés aux problèmes causés par les vibrations des machines, ils se soignent et s'entraident. Même s'il n'est pas question de se plaindre ouvertement, le problème n'est pas nié et les expériences concernant les moyens de résoudre le problème sont partagées.

Les sculpteurs les plus âgés, qui sont aussi les plus expérimentés et ceux qui occupent des positions supérieures dans le champ professionnel, sont en mesure d'adresser des injonctions aux plus jeunes. Ces derniers, davantage socialisés au respect des normes de sécurité que leurs aînés, adoptent certains comportements qui ont valeur d'exemple. On assiste à une régulation collective du respect

d'une sécurité réglée, c'est-à-dire telle qu'elle est imposée dans les entreprises, car les règles ont été intériorisées précocement dans le cas des novices, ou que des expériences douloureuses en ont fait voir la nécessité chez les plus âgés.

Les savoir-faire de prudence circulent dans ce collectif de travail. Ils sont orientés envers soi-même, envers autrui et envers le système de production. L'expérience personnelle permet de mieux anticiper les problèmes qui se poseront et de s'en prémunir avant qu'ils surviennent. L'âge procure certaines prérogatives pour l'accès à des conditions de travail plus confortables. Il offre aussi un accès prioritaire aux matériaux et aux outils les plus convoités.

Une certaine prévenance des jeunes envers leurs aînés est attendue, pourvu qu'elle ne soit pas ostentatoire car elle attenterait à la dignité de celui qui en est l'objet. Les aînés délèguent aux novices des tâches périlleuses qu'ils ne souhaitent pas accomplir, tout en les formant à gérer les risques qui accompagnent ce travail. Ils cherchent à freiner leur impétuosité, sans toutefois se faire beaucoup d'illusion sur le résultat de leurs efforts en la matière. En effet, les jeunes cherchent à montrer leur motivation en allant au devant du travail pénible. Malgré les limites imposées aux aînés par l'usure et l'âge, ceux-ci peuvent continuer à incarner le personnage viril de l'artisan insensible à la douleur. L'entourage leur permet de préserver leur dignité en les ménageant. De leur côté, les aînés compensent la diminution de leurs capacités physiques par l'anticipation et les quelques privilèges qui leur sont accordés. Ils disposent d'un savoir étendu qu'ils mettent au service du groupe. Ils lui sont utiles par leur expertise technique et en incarnant la culture et la mémoire du métier. Les stigmates visibles du travail sont le signe évident que le vieil artisan a payé de sa personne et qu'il peut être désormais dispensé de certains efforts.

Deux représentations du corps s'opposent. La première est majoritaire chez les artisans, hommes de métier et créateurs confondus. Elle est une conception mécaniste du corps dont l'usure est acceptée sur le mode de l'évidence, de la même manière que s'use un outil lorsqu'il est employé. La deuxième conception, nettement minoritaire, consiste à penser que le travail peut temporairement rompre un équilibre qu'il est possible de retrouver par la suite par la pratique d'activités adéquates. Les individus qui ont adopté cette deuxième conception bénéficient d'un avantage certain lorsqu'ils avancent en âge.

3. Quand la maladie s'installe

Avec l'avancée en âge, l'attitude des artisans change. Elle passe d'un déni des limites du corps, justifié par les impératifs de l'entreprise, à davantage de prise en compte de la santé, mais toujours dans le but de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise. On passe de l'injonction à « ne pas s'écouter » à l'obligation de s'écouter pour maintenir en état de travailler un corps déjà fatigué et usé. Le rapport entre l'artisan et son entreprise s'inverse, tout en restant biológico-économique. Le capital corporel est désormais moindre, il a été en partie converti en capital économique sous forme de revenu du travail et de capitalisation dans l'outil de production au fur et à mesure que l'artisan s'est équipé. L'investissement du capital corporel a aussi permis l'accès à un collectif de travail et de grimper dans la hiérarchie professionnelle. Le capital social que constitue l'appartenance à des réseaux d'artisans facilite l'accès à du travail de bonne qualité. Il a aussi des effets protecteurs quand survient un problème de santé. Grâce à son expérience, l'artisan a aussi développé un capital spécifique qui fait de lui un maître dans son métier. La diminution des ressources corporelles peut donc être compensée par d'autres formes de capitaux, et c'est une condition pour que l'inversion du rapport entre santé et entreprise soit possible.

Le changement advient à l'issue d'un processus de prise de conscience qui dure un certain temps, incertain, inégalement réparti, pas toujours abouti ni conscient. Tous les artisans ne sont pas en mesure d'évoluer dans ce sens pour des raisons objectives et/ou subjectives. Il faut que les conditions économiques objectives leur laissent la possibilité de changer leur manière de travailler, qu'ils disposent d'une marge de manœuvre, ce qui n'est pas toujours le cas. D'autre part, les habitudes prises de longue date ne sont pas faciles à changer. Il faut que l'artisan arrive à concevoir qu'il pourrait travailler différemment de ce qu'il a fait jusque là. Même lorsque leur santé se dégrade, certains artisans trouvent des moyens qui leur permettent de ne rien changer à leurs habitudes. Ceux-là se trouvent dans une impasse lorsqu'ils ont épuisé tout leur capital corporel. Par ailleurs, une dégradation soudaine de la santé ne laisse pas le temps de changer d'attitude progressivement.

Je vais examiner ici le cas d'artisans qui, pour le genre de raisons évoquées ci-dessus, continuent à nier les effets de l'usure et quelles sont les difficultés qui s'ensuivent.

Comment ne rien changer à ses habitudes malgré la maladie ?

Comme on l'a vu à propos des maréchaux-ferrants (chapitre 8.3.), le collectif de travail formé par les confrères est un soutien efficace en cas d'arrêt de travail temporaire. Lorsqu'il s'est blessé, Gil a pu compter sur deux amis qui ont ferré les chevaux chez ses clients et sont allés jusqu'à lui donner l'argent ainsi récolté. D'autres situations similaires ont été observées et le dévouement des artisans à l'égard de leurs semblables contraste avec leur réputation d'individualisme forcené. Il faut cependant noter que l'entraide existe entre les membres d'une même coterie, au sens d'un groupe restreint de personnes entretenant de très étroites relations fondées sur des intérêts communs²¹⁷. Il ne s'agit en aucun cas d'une solidarité basée sur le partage d'une condition commune et encore moins sur le sentiment d'appartenance à une classe sociale. La solidarité ne s'étend pas au-delà des individus avec qui sont entretenues des relations personnelles. Même s'il crée des affinités, l'exercice commun d'un métier ne suffit pas à créer la solidarité. Tant que des liens de complémentarité ne sont pas établis, les confrères restent potentiellement des concurrents. D'autre part, ces collectifs de travail résistent difficilement à une dégradation du contexte économique qui exacerbe la concurrence.

Les artisans préfèrent dans la plupart des cas ne compter que sur eux-mêmes. Ils ne sollicitent le soutien d'autres artisans qu'en dernière limite. En règle générale, ils préfèrent ne compter que sur eux-mêmes pour faire face aux problèmes de santé.

C'est le cas pour Georges, ferronnier d'art dont je vais expliquer comment il est parvenu à se maintenir en activité pendant de longs mois tout en étant gravement malade. Georges est âgé de 54 ans quand il est atteint d'une hernie discale diagnostiquée en juillet 2006. Cette pathologie consiste en une déformation des disques intervertébraux et provoque des douleurs aiguës. Elle est associée à la pratique du métier de ferronnier dans les tableaux de maladies professionnelles (voir encadré 25).

²¹⁷ Selon une définition proposée par le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales, <http://www.cnrtl.fr/definition/coterie>, consulté le 29-05-2014.

Encadré 25 : Pénibilité du métier de ferronnier d'art

Le travail de ferronnerie d'art présente une certaine pénibilité. Georges pratique fréquemment la forge, la manutention de charges lourdes, la soudure et le meulage qui sont à l'origine de troubles mentionnés dans les tableaux de maladies professionnelles.

Tableau 1 : maladies professionnelles associées au travail de ferronnerie, Régime Général. Source : INRS, <http://www.inrs.fr/accueil/produits/bdd/mp.html>, consulté le 18/08/2014.

Pathologies	Activités concernées	N° du tableau
sciaticque par hernie discale en rapport avec la manutention de charges lourdes	forge	Tableau 98
sciaticque par hernie discale en rapport avec les vibrations	forge	Tableau 97
atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	forge - meulage	Tableau 42
affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	forge - meulage	Tableau 69B
affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales ou de fumées contenant des particules de fer ou d'oxyde de fer	meulage - soudure	Tableau 44
affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline, des silicates cristallins, du graphite ou de la houille	meulage	Tableau 2

Malgré la douleur, Georges déclare qu'à cette époque, il lui est impossible de s'arrêter de travailler pour se faire soigner. Heureusement, il peut compter sur l'aide de son épouse car ils travaillent ensemble. Pascale n'est pas une conjointe d'artisan au sens habituel, elle est elle-même un artisan ferronnier qui exerce le métier dans l'atelier.

Georges : « [...] il fallait travailler. [...] Poussé par quoi ? Hé bien par la nécessité de gagner sa vie, et par la nécessité de ne pas bloquer le chantier.

OC : C'est-à-dire ?

Georges : La pression ... bien qu'on a quand même affaire à des gens compréhensifs, les

architectes nous connaissent, etc., [ils] étaient plus ou moins indulgents par rapport à ça. Mais ça fait rien ... comment dire ? Il y a surtout l'avancée du chantier, ne pas bloquer les entreprises qui sont sur le chantier et qui sont obligées de continuer. [...] Il y a ce phénomène là, ce n'est pas uniquement une histoire de carotte et de bâton hein, non. C'est surtout être fiable par rapport aux autres entreprises, c'est surtout ça. »

Georges est couvert par un contrat d'assurance « perte de revenus », il pense dans un premier temps être pris en charge. Il a d'ailleurs été convenablement indemnisé quelques années plus tôt lorsqu'il a été atteint d'une hernie inguinale²¹⁸. Mais il découvre que son assurance ne prend pas en charge les hernies discales qui sont une clause d'exclusion de garantie (« *Effectivement, quand tu regardes le contrat, c'est marqué dessus !* »).

Georges essaie de tenir bon en espérant que les médecines douces lui épargneront une opération. Au bout de sept mois de douleurs, soit en février 2007, il prend la décision de se faire opérer. Il planifie son opération pour mois de juillet. Mais en attendant il doit continuer à travailler tant bien que mal. A cette époque, le couple travaille sur un chantier distant de 120 kilomètres. Georges aménage une couchette dans sa camionnette pour pouvoir se reposer pendant les trajets. Comme d'autres artisans touchés par les troubles musculo-squelettiques, Georges prend des médicaments afin de continuer à exercer une activité qui aggrave sa pathologie.

Georges : « Je démarrais le matin, un Voltaren (anti-inflammatoire), un Dafalgan (antidouleur), et je me couchais dans la voiture, et puis arrivé là-bas, ça allait, ça avait fait son effet. Donc je pouvais me mettre au boulot, et on marchait comme ça. »

Georges planifie son opération à un moment où l'activité est moins intense car il faut que les soins soient en phase avec le rythme de l'entreprise. Beaucoup de métiers connaissent un cycle annuel au cours duquel l'activité fluctue beaucoup²¹⁹. Pour Pascale et Georges, la période creuse correspond au mois d'août, au moment des congés du bâtiment. C'est pourquoi il a choisi cette période pour sa convalescence. L'opération est précédée d'une période de travail intense dans des conditions très difficiles. L'arrêt de travail est prévu pour trois mois, il faut donc réaliser tout le chiffre d'affaires de l'année en neuf mois. Par conséquent, la reprise sera elle aussi rapide et le travail intense.

²¹⁸ Hernie inguinale : placée sur l'aîne. C'est une pathologie moins invalidante que la hernie discale.

²¹⁹ Les conditions de travail sont souvent influencées par ce cycle : les artisans qui vendent sur les marchés connaissent un pic d'activité à Noël et durant la saison touristique ; les maréchaux-ferrants ont moins de travail en hiver ; les couvreurs travaillent moins en hiver qu'en été. On pourrait multiplier les exemples.

Georges : « *J'ai été opéré début juillet et j'ai repris fin septembre. Donc j'ai quand même pris trois mois, mais sans salaire. Ça veut dire qu'avant ça, on avait mis la gomme malgré mon mal de dos. On a mis la gomme pour faire rentrer des sous, pour pouvoir être tranquille pendant trois mois.*

OC : *Pour provisionner ?*

Pascale : *Et la conséquence, c'est que l'année suivante, on a eu des charges énormes [...] Parce qu'on avait provisionné en vue de cette opération-là, et on était pénalisés au bout du compte.*

Georges : *Après, tu es pris dans un engrenage infernal. »*

Le surcroît de cotisations peut s'expliquer par le fait qu'ils ont réduit les sorties d'argent au minimum pour augmenter leur trésorerie. À chiffre d'affaires égal, leur bénéfice a augmenté. Or, le système de calcul des cotisations sociales est tel que tout changement brutal du chiffre d'affaires, à la hausse ou à la baisse, fragilise la trésorerie de l'entreprise (voir encadré 26).

Encadré 26 : Calcul des cotisations sociales

Le Régime Social des Indépendants (RSI) calcule les cotisations sociales sur base du bénéfice de l'année n-2. En fin d'année, une régularisation est effectuée en fonction du bénéfice réalisé durant l'année n-1. Par exemple, en 2012, on paie des cotisations calculées sur base du bénéfice de 2010. Une régularisation sera effectuée fin 2012 sur base du bénéfice de 2011.

Si le bénéfice augmente, il faut provisionner pour payer le supplément de cotisations qui sera exigé l'année suivante au titre de la régularisation.

Si le bénéfice diminue, il est difficile de payer les cotisations calculées sur base d'une année où il était supérieur. En cas de baisse d'activité, l'artisan peut adresser au RSI une demande de révision des cotisations en estimant le revenu à venir pour l'année en cours. Mais si le revenu réel est finalement supérieur de plus d'un tiers aux revenus estimés, une majoration de 10% est appliquée. Georges et Pascale ne semblaient pas connaître cette possibilité, ou n'ont pas souhaité y recourir.

Cette façon de calculer les cotisations incite les artisans à faire en sorte que leur bénéfice varie peu d'une année à l'autre.

A l'issue de sa convalescence, Georges reprend le travail intensément. A cette époque, il recourt à mes services pour intervenir sur un chantier qui exige beaucoup de manutention, puis l'entreprise retrouve un rythme plus calme. Georges sort affaibli de cet épisode.

Georges : « *Après une opération du dos, c'est plus pareil, t'as plus la même souplesse, tu es régulièrement obligé de t'asseoir ou de faire une pause parce que tu as mal partout [...] c'est vrai que c'est un métier qui use.* »

On retrouve chez beaucoup d'autres artisans certains points communs avec la situation de Georges. Ainsi, les soins sont fréquemment planifiés à un moment de l'année où l'activité de l'entreprise est réduite. Sur base des données du RSI, on pourrait mener une étude quantitative pour observer à quelle période de l'année les artisans subissent des interventions chirurgicales. Une telle étude vérifierait presque à coup sûr l'hypothèse selon laquelle les artisans du bâtiment sont opérés plus fréquemment en juillet, mois des « congés du bâtiment » où tout le secteur tourne au ralenti. C'est aussi le cas pour Roland. Suite à une fracture survenue en pratiquant la boxe, il doit subir une opération du genou.

Roland : « *Je vais être obligé d'être arrêté un mois.*

OC : *Comment vous allez arriver à gérer ça si vous ne pouvez pas vous arrêter ?*

Roland : *Je vais prendre ça pendant les vacances.*

OC : *Pendant les vacances, pendant les congés du bâtiment ?*

Roland : *On a droit à cinq semaines, hein ...*

OC : *Et la reprise, à la fin des congés du bâtiment ?*

Roland : *Peut-être pas parce que je crois que c'est un mois et demi minimum d'arrêt. On verra bien, mais s'il faut se promener en béquilles, on y arrivera hein.* »

Même sans disposer d'informations détaillées sur la pathologie dont souffre Roland²²⁰, on peut se demander si cette opération aurait été nécessaire si Roland avait soigné une blessure qui, au départ, ne lui semblait pas si grave. En effet, quelques années auparavant, Roland s'est blessé en pratiquant le *full contact*, sorte de boxe pieds-poings. Mais il a poursuivi le travail en prenant des anti-inflammatoires et le genou s'est mal remis.

Roland : « *Oh oui, ça m'est arrivé pendant plus d'un mois de prendre des anti-*

²²⁰ L'entretien laisse penser que sa hanche a été également touchée.

inflammatoires, oui. Oui oui oui. Et c'était pas ...

OC : *Pour le dos ou pour la tendinite ?*

Roland : *Pour mon genou. Je me suis cassé le genou à la boxe.*

(...)

OC : *Vous vous êtes cassé le genou à la boxe il y a combien de temps ?*

Roland : *Il y a trois ans.*

OC : *Alors, le lendemain, vous n'êtes pas allé au travail, je suppose ?*

Roland : *Si, si si.*

(...)

OC : *Donc vous n'avez pas eu d'arrêt de travail pour ça ?*

Roland : *Non. Non. Aujourd'hui, je me dirige vers une rotule, on va me changer la rotule.*

OC : *Ah oui. Et ça vous a un peu ralenti dans votre travail ?*

Roland : *Ah oui, un peu oui.*

OC : *Quand même... (rire)*

Roland : *Faut pas exagérer non plus ! (rire)*

OC : *Donc vous n'avez pas interrompu l'activité, vous avez continué quand même.*

Roland : *Non.*

OC : *Et ça s'est pas remis alors ?*

Roland : *Ça s'est mal remis on va dire. C'est pas des ... c'est un sport qui fait qu'on a plus mal quand on ressort du sport. » (Roland, 40 ans, plaquiste).*

Comme dans le cas de Georges, les contraintes financières et les attentes des clients sont les raisons qui poussaient Roland à différer les soins. Pour lutter contre les douleurs, Georges et Roland ont recours à la prise de médicaments. C'est une attitude qui est couramment rencontrée chez les artisans. En général, cette pratique est considérée par eux comme un mal nécessaire et quelque chose de temporaire. Après deux semaines passées sur le chantier de la Vallée des Saints, je prenais quotidiennement un antidouleur le matin (Doliprane) et certains sculpteurs ont suivi mon exemple quand je leur en ai proposé. Mais d'autres artisans ont recours plus durablement à ce genre de méthode.

Steeve, le sculpteur sur métal de 40 ans, dont on a vu qu'il avait remis en question ses pratiques de travail, a fini par renoncer à cette habitude.

OC : *« Est-ce que tu prends des médicaments pour tes maux de dos et de mains ?*

Steeve : *Plus maintenant.*

OC : *Tu le faisais ?*

Steeve : *Avant de rencontrer [mon ostéopathe], oui. J'allais voir un kiné à Tréguier. Coups de courant, chaleur sur le dos, moi ça me gonflait ces conneries. Vu que tu as toujours mal, tu vas voir ta toubib et elle donne un médicament, Un antidouleur, des trucs qui te font mal au bide (sic²²¹), qui effectivement fonctionnent. Tu peux aller bosser, tu es shooté. Tu peux te réveiller le matin bloqué, une heure après tu ne sens plus rien, tu peux aller bosser. Sauf que tu as intérêt à en reprendre un le soir sinon tu vas le sentir. Tu as un cercle vicieux. C'est là que je rencontre [mon ostéopathe] et que je me rends compte qu'il n'y a pas besoin de médicaments.*

OC : *Tu vas la voir souvent ?*

Steeve : *Tous les quatre mois à peu près. »*

En somme, cette pratique consiste à suivre un traitement médical qui permet de ne rien changer à ses habitudes de travail. En faisant disparaître la douleur, les limites de l'organisme sont repoussées, mais avec un risque accru de complications. Dans le cas d'Anatole, un autre ferronnier d'art, les tendons de l'épaule ont fini par se rompre complètement.

Anatole : *« J'avais mal depuis longtemps mais ... voilà, j'avais ... je considérais que j'avais autre chose à foutre que de m'occuper de ça. Bon, une petite douleur dans les épaules, OK, on prend un Doliprane ou je-ne-sais-pas-quoi et puis vas-y-que-je-te. Ça c'est de la connerie, faut pas faire ça, mais bon voilà, c'est toujours pareil, on est ... Jusqu'au jour où c'est tombé définitivement, quand le dernier tendon a pété et que j'en arrivais à plus pouvoir lever le bras autrement qu'en le soulevant avec l'autre. Je me suis dit « là, il y a un problème quoi ».*

(...) Ça m'est arrivé tout bêtement en mettant va veste. J'ai senti comme un coup de fouet dans l'épaule et puis flap – je me suis rendu compte que mon bras, je ne pouvais plus le lever, j'avais plus rien pour lever le bras. Donc c'était une rupture totale de la coiffe des rotateurs, comme ils appellent ça. Donc tous les tendons pétés, le biceps détaché là, rendu là (il montre le milieu de son bras en riant), c'était ... là il n'y a pas le choix. » (Anatole, 60 ans, ferronnier d'art).

Suite à ce problème, Anatole subit une opération pour remettre les tendons en place et il écourte sa

²²¹ Ce sont les anti-inflammatoires qui provoquent des douleurs d'estomac. La confusion tient au fait que les anti-inflammatoires et les antidouleurs sont les deux médicaments fréquemment prescrits contre le mal de dos et la tendinite. Plus rarement, on a recours à des infiltrations de corticoïdes.

convalescence.

« Au bout de 15 jours, j'étais à nouveau ici, pas dans l'atelier bien entendu parce que j'avais le bras posé sur une attelle, Mais bon, je faisais mes devis, je travaillais à l'ordinateur. (...) Au bout de quelques jours je défaisais les sangles de l'avant-bras et puis j'arrivais à travailler quand même, à écrire, à ... (rire). »

Ensuite, il reprend le travail d'atelier trop vite et compromet le résultat de l'opération.

« Ça aurait pu aller plus vite, sauf que j'ai repris le travail trop vite dans l'atelier, et que j'ai re-pété un tendon, Donc il a fallu réopérer une deuxième fois. »

Suite à cette expérience, Anatole semble s'être assagi quelque peu. A 60 ans, il est proche de la retraite et peut désormais ralentir le rythme. Il cherche à éviter à ses salariés de suivre le même chemin que lui en se présentant comme un contre-exemple.

Des fins de carrière en pointillés

Lors de ses problèmes de santé, Anatole a pu compter sur son équipe pour faire tourner l'entreprise. A aucun moment, la production ne s'est interrompue. Avec six salariés, la gestion de l'entreprise occupe la majorité de son temps de travail. Même s'il reste indispensable en production pour certaines tâches où une expertise est indispensable ou quand les salariés sont surchargés, il est nettement plus détaché des tâches de production que les artisans qui sont à la tête d'une entreprise de taille inférieure, et *a fortiori* des artisans solos. Certains artisans, solos ou employeurs d'un ou deux salariés, ne peuvent à aucun moment compter sur autrui pour assurer la production à leur place. Ils travaillent alors jusqu'à épuisement, alternant des périodes d'activité et d'arrêts dont les proportions s'inversent peu à peu. Ces lents naufrages mènent à des situations comme celle d'un maçon dont la visite chez un client s'est déroulée de manière suivante. Appelé pour couler une dalle de béton, le maçon annonce qu'il fera venir un camion-toupie, bien que la quantité de béton nécessaire soit minimale. Il propose aussi d'employer du béton auto lissant pour éviter de devoir le lisser à la main, opération qui est assez pénible à réaliser²²². Mais ce type de béton est aussi plus

²²² Pour lisser le béton à la main, on se sert d'une grande règle en aluminium qu'on appuie sur les bords du coffrage, puis on tire vers soi pour déplacer l'excédent de matière et obtenir une surface bien plane. Réalisée en position accroupie, cette opération nécessite de faire un effort important avec le dos, les bras et les genoux.

cher. Enfin, il propose au client de réaliser lui-même l'empierrement et le coffrage avant qu'il n'intervienne. A la limite de pouvoir travailler, il tente encore de décrocher un chantier mais sa condition physique est devenue si fragile que les efforts physiques dont il est encore capable sont très limités. Le surcoût représenté par sa proposition est tel que le client la refuse, d'autant qu'il ne souhaite pas participer lui-même au travail comme le suggère l'artisan.

Une telle situation mène à moyen terme au licenciement des éventuels salariés et/ou à la faillite de l'entreprise, avec des conséquences négatives sur le patrimoine personnel qui est mis en jeu dans le travail indépendant.

Ainsi, certains artisans ne parviennent pas à adapter leur travail à leur état de santé et on observe parfois des fins de carrière en pointillés, de lents naufrages durant lesquels l'artisan cherche à maintenir son activité entre deux arrêts de travail, en recourant à des artifices qui lui font gagner quelques semaines à chaque fois. Ouvrir un grand nombre de chantiers et s'y présenter occasionnellement, ou bien encaisser de nombreux acomptes et différer la réalisation du chantier sont deux stratégies fréquentes qui finissent d'ailleurs par détruire le capital social de celui qui en abuse.

« Moi je connaissais un collègue qui prenait plein de chantiers de signés partout (...) Il commençait partout, il prenait de l'argent, il allait commencer, il prenait un peu d'argent mais il ne retournait jamais parce qu'il n'avait jamais le temps. Et finalement il a fait faillite, il a coulé deux fois. » (Léon, 51 ans, plomberie-chauffage-électricité).

Lorsqu'ils sont incapables de trouver une alternative qui les mette à l'abri de la pénibilité, les individus dont le corps est très usé finissent par se trouver en invalidité permanente. Les cas rencontrés concernent des hommes de métier orientés précocement vers l'artisanat. Leur faible niveau scolaire et leurs compétences limitées à l'exercice d'un métier ne leur offrent pas de possibilité de reconversion professionnelle. A l'inverse, les artisans créateurs, dont le niveau de diplôme est plus élevé, arrivent plus facilement à se réorienter en cas de problème de santé. Ils ont les compétences nécessaires et ils s'en sentent capables. Fils d'une institutrice, Sébastien envisage déjà de se tourner ultérieurement vers l'enseignement, bien qu'il ne soit âgé que de 28 ans.

« Je pense qu'au bout d'un moment j'en aurai marre. Le corps sera usé, l'envie et le plaisir seront peut-être moins là. J'ai pas envie que ça arrive, je préfère faire autre chose. » (Sébastien, charpentier, 28 ans).

Dans un article consacré à la reconversion des cadres vers l'artisanat d'art, Anne Jourdain explique d'ailleurs que, dans leur cas, « *les diplômes obtenus sont parfois conçus comme des garanties de réversibilité en cas d'échec de la reconversion* » (Jourdain, 2014 : 25). L'échantillon d'enquête étant composé d'artisans qui sont en activité, il est impossible d'être catégorique sur le devenir des artisans qui l'ont interrompue, mais tout indique que les artisans créateurs peuvent sortir de l'artisanat s'ils le souhaitent. Une fois encore, les études longitudinales qui sont en cours apporteront probablement des réponses dans un avenir proche.

Sorties brutales

Lorsqu'un problème de santé se manifeste soudainement, l'artisan ne peut pas planifier ses soins et les conséquences son potentiellement plus graves. C'est le cas qui se produit chez Max, ferronnier d'art. Lorsqu'une hernie discale se manifeste, il est rapidement réduit à l'immobilité malgré ses tentatives pour poursuivre son activité.

« Il me fallait des béquilles pour aller de ma maison jusqu'à mon atelier, il n'y avait même pas 50 mètres. »

Il est soigné avec des infiltrations de corticoïdes, mais son atelier reste pratiquement à l'arrêt pendant un an.

Max : *« J'ai été un an sans faire de chiffre pratiquement, je ne pouvais plus marcher pratiquement.*

OC : *Mais tu étais toujours ouvert ?*

Max : *Mais j'étais toujours ouvert, donc en fait je bouffais du pognon. (...) Pourtant mon travail me plaisait énormément. Mais en même temps, la hernie discale ça m'a cassé, ça m'a complètement démoli le moral. »*

Les difficultés économiques, les douleurs persistantes et l'inactivité le conduisent à la dépression. Il dit avoir envisagé le suicide à cette époque.

« Il y a un moment où tu te dis « de toute façon, il faut qu'on m'opère sinon moi je préfère

me foutre une cartouche ». Ah ouais, franchement, c'en est à ce niveau là. »

Le fait de ne pas avoir déclaré sa maladie au RSI dans le délai prévu de 48 heures a empêché Max de percevoir des indemnités journalières. A cette époque, il n'était pas au courant de cette obligation.

Max : « Je n'avais pas fait la déclaration au RSI en temps et en heure. Le toubib au bout d'un moment, j'ai fini par lui demander un arrêt de travail parce que je ne savais pas ce que j'avais au début. Puis il me dit : « Ah ouais, je vous donne un arrêt mais bon... ». (...) Au bout d'un moment, il me dit « il va falloir penser à reprendre le travail », j'étais même pas remis.

OC : Tu as été opéré ?

Max : Non, j'ai voulu me faire opérer parce que j'en avais marre, j'étais limite de la chaise roulante. Finalement, mon médecin m'a pris un rendez-vous chez le rhumatologue et j'ai eu trois infiltrations. Entre temps j'avais pris un rendez-vous avec un professeur à Rennes qui m'a piqué du pognon pour me dire : « Monsieur, vous êtes guéri ou presque ». Effectivement, quand je suis passé chez lui à Rennes, les infiltrations commençaient à faire leur effet et ça a passé avec trois infiltrations. (...)

OC : Avec les infiltrations ça allait mieux ?

Max : Avec les infiltrations, ça se soigne. Mais sauf que tu restes fragile tout le temps après. Faut faire gaffe. »

Comme on le voit, la période de maladie n'est pas clairement séparée de la période d'activité professionnelle. Malgré la sévérité de la maladie, l'arrêt de travail est progressif. Max essaye de tenir bon et, comme il n'envisage pas d'arrêter de travailler, il ne s'inquiète pas des formalités dont il doit s'acquitter envers le RSI pour bénéficier d'indemnités journalières. Il ne cesse le travail que quand il n'arrive plus à marcher. Pendant toute sa maladie, son entreprise reste ouverte et il reprend le travail dès qu'il en a la force. Mais, vu son état, il n'arrive pas à faire grand-chose. Quelque temps plus tard, sur les conseils de sa femme, il cherche un emploi salarié.

« Et puis au bout d'un moment, je n'avais plus le courage, c'est vrai que je ne me levais plus le matin ni rien. Enfin pas assez tôt du moins. Et puis j'avais plus la moelle quoi. J'ai arrêté. (...)

Pourtant mon travail me plaisait énormément. Mais en même temps, la hernie discale, ça

m'a cassé, ça m'a complètement démoli le moral. Et puis, j'ai cherché un boulot, j'ai passé deux ou trois coups de fil et j'ai trouvé mon job de veilleur de nuit. »

Le déclenchement rapide de la maladie empêche Max de s'organiser pour planifier ses soins, comme Georges est arrivé à le faire. D'autre part, Max est plus isolé dans son travail. Alors que Georges peut compter sur la patience de ses clients, sur l'aide de sa femme et sur un coup de main occasionnel de ma part, Max ne compte que sur lui-même. Très atteint physiquement et moralement, il finit par quitter l'artisanat. Sans aucun doute, ce sont des problèmes de santé qui provoqué sa cessation d'activités. Néanmoins, son cas est tout à fait invisible dans les statistiques de santé au travail.

Les cas présentés dans ce chapitre montrent la difficulté des artisans à modifier des habitudes qui sont valorisées au sein du groupe social et qui sont fondatrices du rapport au travail. Ils illustrent un certain acharnement au travail. Le mot n'est pas trop fort pour qualifier leur attitude lorsqu'ils se rendent dans leur atelier avec des béquilles, masquent les symptômes de la maladie par une automédication et s'étonnent de voir leurs tendons se rompre.

On imagine la difficulté qu'il y a pour les artisans à admettre que l'acharnement au travail qui sous-tend tout leur parcours professionnel est désormais contre-productif. Leur aveuglement est à la hauteur du déni dont ils ont fait preuve jusque-là. Tous les artisans ne réalisent pas volontiers l'inversion du rapport entre santé et travail. Certains se rendent compte par eux-mêmes de la nécessité d'inverser le rapport entre les deux, d'autres n'y arrivent pas ou s'y résolvent parce qu'ils y sont contraints par leur état de santé. Cela n'a rien d'évident de remettre en cause une manière de travailler habituelle, inconsciente, et qui est une norme largement partagée.

Dans d'autres cas, c'est la précarité économique de l'activité qui empêche tout changement. Ce sont les contraintes objectives de l'activité qui définissent un champ des possibilités où l'artisan se projette subjectivement. L'artisan peut moins facilement se préserver si la situation économique de son entreprise est fragile.

Une dégradation progressive de l'état de santé permet de changer graduellement d'attitude et de planifier les soins, ce qui est favorable à la poursuite de l'activité dans de bonnes conditions. A l'inverse, une altération rapide de la santé ne laisse aucune possibilité d'ajuster le comportement et risque d'entraîner la fin de l'activité.

Les cas présentés dressent un portrait sombre de l'artisanat mais ce chapitre cherche précisément à montrer des situations où le processus d'ajustement entre les capacités physiques et le travail a échoué. Il n'a pas de valeur quantitative et n'est pas censé représenter la majorité des cas. Néanmoins, les données présentées remettent en question l'idée selon laquelle les indépendants sont

en meilleure santé que le reste de la population active. Elles montrent des situations où la mauvaise santé est la cause d'une cessation d'activité, ce qui passe totalement inaperçu dans les statistiques. Ce résultat confirme une certaine invisibilité de la mauvaise santé au travail constatée par d'autres auteurs chez les indépendants (Amossé *et al.*, 2012). Celle-ci doit être mise en rapport avec deux phénomènes distincts qui sont l'autonomie dans l'organisation du travail et le non-recours aux soins. La capacité des artisans à organiser leur travail, qui définit en principe le statut d'indépendant, a dans la pratique des effets ambivalents puisqu'elle leur permet de différer les soins dont ils auraient besoin, ce qui peut induire des conséquences graves à long terme. Quant au non-recours aux soins, qui consiste à ne pas réclamer une prestation sociale à laquelle on est éligible, il est favorisé par le fait que les artisans sont plus préoccupés par la reprise du travail que par les obligations administratives qu'ils devraient remplir pour bénéficier des prestations auxquelles ils ont droit.

4. La fin de carrière

Le travail et l'avancée en âge réduisent le capital corporel de tous les artisans mais les conséquences ne sont pas toujours aussi dramatiques que dans les cas qui ont été examinés au chapitre précédent. En effet, le temps et l'expérience fournissent aux artisans des ressources qui leur permettent d'ajuster le travail à un corps devenu plus fragile. Alors qu'en début de carrière, le travail impose ses exigences au corps, les fins de carrière voient le rapport s'inverser et il s'agit désormais de travailler dans les limites de ce que le corps autorise. Pour y arriver, l'artisan dispose de ressources qui sont apparues grâce à l'investissement de son capital corporel dans le travail. Celui-ci a été converti en capital social (confrères et clients), économique (moyens de production, capitalisation) et spécifique (expertise) sur lesquels peut s'appuyer l'artisan pour se préserver des effets délétères du travail (Bourdieu *et al.*, 1973).

A partir d'un certain âge, refuser de « s'écouter » n'est plus une stratégie efficace. Au contraire, il faut désormais se ménager en réduisant la pénibilité du travail.

« Lorsque des défaillances apparaissent, le travail devient une épreuve dans laquelle il faut tenir, lorsqu'il n'est pas possible ou pas souhaitable de s'en décharger, soit en s'arrêtant ponctuellement, soit en changeant d'emploi. Il s'agit alors, individuellement ou collectivement, de faire face aux pénibilités par des comportements de compensation, d'occultation, de résistance..., qui se déploient dans le travail mais aussi dans la vie hors travail. » (Hélarlot, 2011 : 151).

Dans ce chapitre, il s'agit de décrire quelles formes prennent les nouvelles ressources qui se

constituent au fil de la carrière et comment les artisans les utilisent pour arriver jusqu'à l'âge de la retraite.

Un cas d'évolution favorable des conditions de travail

Nous avons déjà rencontré au précédent chapitre le couple dont il va être question ici. Il s'agit des deux époux ferronniers d'art dont le mari a continué à travailler pendant un an malgré la hernie discale dont il était atteint. Je vais évoquer leur carrière qui, avant les problèmes de santé qu'ils ont rencontrés, présentait une évolution favorable du point de vue des conditions de travail. Puis j'enrichirai cet exemple avec d'autres cas pour généraliser certains aspects de leur parcours.

Les deux individus dont il va être question sont Georges (59 ans, baccalauréat technique en fabrication mécanique, père contremaître en menuiserie, mère au foyer) et Pascale (55 ans, formation d'infirmière en psychiatrie, père cheminot, mère couturière à domicile).

La position de ces artisans dans l'échantillon d'enquête se situe entre le type de l'homme de métier (par l'origine sociale, la formation professionnelle du mari) et celui de l'artisan créateur (par le projet professionnel, le capital culturel développé au fil de la carrière et le niveau de diplôme de l'épouse). Georges et Pascale sont âgés de 61 ans et 57 ans en 2013. Ils sont tous deux issus d'un milieu populaire, comme en témoigne la profession de leurs parents. Dès le collège, Georges souhaite faire un métier en rapport avec la mécanique, mais l'orientation scolaire qu'on lui impose ne va pas dans ce sens. Il s'engage alors à l'armée dans une école de mécanicien-avion pour pouvoir quitter le domicile familial et suivre sa vocation. Sept ans plus tard, il quitte l'armée à l'issue de sa formation, « *vacciné contre toute autorité* », et cherche à s'établir dans un métier où il puisse être indépendant. Les bases techniques dont il dispose lui font envisager le métier de serrurier-ferronnier. Il rencontre Pascale, infirmière en psychiatrie. Comme Pascale ne trouve pas de travail dans son secteur d'activités, elle se met à fabriquer des poupées en chiffon et porcelaine dont le produit de la vente servira à acheter le premier matériel de ferronnerie. A l'issue de sa formation, Georges travaille successivement dans deux entreprises (un an, puis six mois) tout en préparant son installation, ce qui correspond au parcours typique des hommes de métier. Le démarrage de l'entreprise se fait à trois en association avec un élève du centre de formation de l'AFPA²²³ qui dispose d'un hangar agricole où installer l'atelier. Le démarrage de l'entreprise de ferronnerie correspond au jour de la naissance du premier enfant du couple.

Entre 1979 et 1982, les trois associés acceptent divers types de travaux et se spécialisent peu à peu

²²³ AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes.

dans la rénovation de cheminées et l'installation de récupérateurs de chaleur. Ce travail est assez pénible (manutention de charges lourdes, suie, saleté) mais il constitue selon leurs dires « *un bon filon* ». « *On s'était fait une spécialité de faire fonctionner les cheminées, on était un peu docteurs en cheminées* » (Georges). Il s'agit de remettre en fonction des cheminées dans des anciennes fermes, et cette spécialité est assez demandée à l'époque. Malgré cela, les trois associés finissent par se séparer car le travail manque. Pascal et Georges emménagent dans une petite maison qui dispose d'un petit atelier (50 m²). Celui-ci est équipé de matériel de récupération et d'outils faits maison. Tout en élevant les trois enfants, Pascale travaille à mi-temps avec Georges qui la forme au métier de ferronnier. Contrairement à la majorité des femmes d'artisans, elle n'est pas cantonnée aux tâches administratives mais participe pleinement à la production. Tous deux sont motivés par l'esprit d'indépendance et un idéal de vie autarcique. Ce sont des néo-artisans des années 80, à l'esprit post-soixante-huitard. Au début des années 1980, la concurrence de l'aluminium et du PVC réduit à peu de choses le travail de ferronnerie. En puristes, ils refusent de poser les ouvrages qu'ils n'ont pas fabriqués eux-mêmes. Pascale et Georges continuent à exploiter le filon de la rénovation de cheminées dans leur nouvel atelier. Pour étendre leur clientèle, ils développent la fabrication de vérandas en acier, puis en aluminium, tout en profitant des rares occasions où ils peuvent fabriquer de belles rampes d'escalier forgées. Leur équilibre financier reste fragile pendant cette période. Ils ont peu de rentrées financières mais couvrent eux-mêmes une partie de leurs besoins grâce à du petit élevage, du maraîchage et à la coupe de bois de chauffe. Ils ont tendance à « démonétiser » partiellement leur activité. Ces caractéristiques les éloignent du profil classique de l'artisan issu de la classe ouvrière malgré leurs origines sociales.

Vers 1986, des compagnons charpentiers leur demandent de fabriquer des reproductions d'éléments de serrurerie ancienne. Peu à peu, ils se font connaître et acquièrent de manière autodidacte une expertise dans ce domaine. Grâce à sa formation en mécanique, Georges met au point des procédés et des machines permettant la fabrication en petite série. Le début des années 2000 est une période faste, le carnet de commande est bien rempli et le travail est vendu à un bon prix. Leur clientèle a évolué favorablement vers le haut de gamme, ils traitent avec les architectes des bâtiments de France et leur travail est bien reconnu par leurs pairs. Pascale et Georges partagent désormais leur activité entre la restauration d'ouvrages anciens et la fabrication en série de petite serrurerie. La rénovation de cheminées est délaissée définitivement. Alors que Georges se consacre à la forge des grosses pièces, Pascale s'occupe surtout de la serrurerie. Après des années de difficultés et d'incertitude, ils trouvent enfin un marché au sein duquel ils bénéficient d'un statut d'expert. Ils sont contents d'en être arrivés là, mais ils regrettent d'avoir perdu beaucoup de temps. En effet, ils n'ont pas bénéficié des conseils d'un ancien ni d'un réseau de confrères, ce qui leur aurait épargné

de longues recherches. En outre, ils sont entrés sur le marché du travail à un moment où la demande en ferronnerie était très faible.

« Je pense que si j'avais été apprenti quelque part, si j'avais détenu mon savoir d'un ancien, je pense qu'on aurait passé les étapes beaucoup plus rapidement. » (Georges).

« Le problème pour nous, ça a toujours été le temps, les choses ont mis beaucoup de temps avant d'être acquises, ce n'est pas forcément nécessaire de ramer aussi longtemps ».
(Pascale)

Ce succès tardif s'accompagne d'une amélioration des conditions de travail. Le couple réduit progressivement son activité à une quarantaine d'heures de travail par semaine, tâches administratives comprises. Leur expertise en matière de restauration leur permet désormais de choisir les chantiers rentables et agréables parmi les propositions qui leur parviennent.

OC : *« Vous choisissez ce que vous acceptez [comme chantiers] ?*

Georges : *Oui, tout ce qui n'est pas patrimoine ancien, on ne prend pas.*

Pascale : *Tout ce qui est aussi trop périlleux maintenant pour nos vieux os. Ce serait un peu idiot de se casser complètement...*

OC : *Quand tu dis "des choses périlleuses"... ?*

Pascale : *Ben, par exemple, aller sur des toitures, faire des choses comme ça qui sont dangereuses.*

Georges : *Les chantiers où il y a trop de pose. ... même, les chantiers où il y a de la pose, je ne prends plus. Il y a eu un appel d'offres pour le château de XXX, j'ai vu ce qu'il y avait, il y avait beaucoup de garde corps, de mains courantes et de choses comme ça. Donc beaucoup de pose. Pfft, j'ai pas pris. Ça n'a pas loupé, deux mois plus tard, la DRAC²²⁴, ils m'ont appelé : "vous n'avez pas répondu ?", je dis "non, ça ne m'intéresse pas". Ils ont dû élargir un peu leur ... ils aiment bien aussi qu'il y ait du monde en concurrence. C'est vrai qu'on a la chance de pouvoir sélectionner nos chantiers. »*

Cette capacité de négociation peut aller jusqu'à imposer des conditions au client.

²²⁴ DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles, organisme qui supervise les chantiers de restauration du patrimoine.

« L'autre jour, il y a [l'architecte des Bâtiments de France] qui me demandait une grille à restaurer sur le château de XXX. J'ai dit « je suis complet, j'ai trop de travail déjà. Tout ce que j'ai à faire pour le moment, c'est des grilles à trous renflés (travail physiquement exigeant), je ne vais pas encore m'en cogner une ». Mais j'ai bien compris qu'il n'avait personne d'autre pour restaurer sa grille. Alors j'ai posé mes conditions, je lui ai dit « O.K., je m'en charge mais uniquement à l'atelier. Donc pose, dépose, manutention, c'est les maçons, moi je ne veux rien savoir et je prends la grille en charge à l'atelier. »

Leurs besoins personnels ont diminué depuis que leurs trois enfants ont quitté la maison familiale et ils ajustent le volume de leur production à cette nouvelle situation. Ils évaluent leur revenu de cette époque à 2 000 € mensuels chacun, ce qui les situe dans la tranche haute des artisans sans salariés dont la moyenne s'élève à 1121 €, d'après *SIP 2006*²²⁵. Mais plutôt que de chercher à maximiser celui-ci, ils préfèrent réduire leur temps de travail.

Georges : *« Avant, les devis, je les faisais le soir. Maintenant, je ne le fais plus, je prends une matinée ou un bout de journée pour faire ça. Maintenant je ne travaille pratiquement plus le soir.*

Pascale : *Souvent, on garde le vendredi après-midi.*

Georges : *Mais ça, c'est des aménagements assez récents. Le vendredi après-midi, ça fait deux ou trois ans qu'on...*

Pascale : *... sauve ça pour faire autre chose.*

OC : *C'est un temps de loisir que vous pouviez prendre parce que les choses allaient bien ?*

Pascale : *C'est ça, oui. Ces dernières années, ça roule bien.*

Georges : *Quand tu as fait ta semaine et que tu te dis : « j'ai gagné ma croûte, pas la peine d'en faire plus ». Il y a plein de choses à faire ici dans la maison que je n'ai pas le temps de faire... »*

A cette époque, Georges souhaite aussi améliorer ce qu'il appelle « *la salubrité de l'atelier* ». Il a fabriqué lui-même une bonne partie des machines nécessaires à la production de serrurerie en

²²⁵ Le revenu est difficile à évaluer chez les indépendants en raison de la forte imbrication entre vie privée et vie professionnelle (MAZAUD, 2011).

La question a été formulée de la manière suivante auprès des artisans enquêtés : « *Quelle somme prélevez-vous chaque mois dans la caisse de l'entreprise ?* », ce qui laisse un flou sur le revenu invisible qui est lié au statut d'indépendant.

Dans l'enquête *SIP 2006*, le revenu moyen des artisans sans salariés est de 1121 euros mensuels (champ : travailleurs indépendants membres de la PCS 2.1. et n'employant aucun salarié, N=97).

s'appuyant sur ses compétences de mécanicien. C'est grâce à cela qu'il a pu développer progressivement la production de petite serrurerie, mais ses inventions produisent beaucoup de poussières. Par exemple, il a construit un tour à métaux en utilisant une perceuse à colonne placée en position horizontale. Pour l'utiliser, il faut démarrer la perceuse et façonner la pièce à l'aide d'une meuleuse portative. Or, la meuleuse est un outil qui fonctionne par abrasion et qui dégage beaucoup de poussières. Il serait avantageusement remplacé par un véritable tour à métaux qui travaille avec un outil coupant, sans dégagement de poussières. Comme leur production de serrurerie est devenue régulière, un investissement en machines d'atelier est envisageable.

Georges : « Ça a commencé, un jour [où] je me suis dit "je ne veux plus voir [Pascale] bouffer de la meule avec sa perceuse". Je ne pouvais plus voir ça, surtout s'il y avait un rayon de soleil, je voyais toutes les paillettes. »

Aux yeux de Georges, la salubrité de l'air est une préoccupation sérieuse, mais c'est parce que l'investissement en machines répond aux besoins de la production qu'il est consenti. Ils ont travaillé pendant plus de dix ans avec la machine qui dégage de la poussière, mais moins fréquemment qu'ils ne le font depuis qu'ils ont de grosses commandes de targettes²²⁶. Travailler avec l'ancienne machine restait tolérable tant que son usage était ponctuel. Les exigences de la production et de la santé se conjuguent, mais c'est la production qui semble déterminante.

Georges : « On a trouvé un tour tout à fait bien à un prix qui nous convenait. Allez hop, on a pris. Parce que c'est des pièces bien particulières qui nous ont fait acheter ces machines-là. Le tour, c'était essentiellement pour les boutons de targettes, des pièces qu'on fait en série. Puis après on avait le problème des cavaliers de targette que [Pascale] continuait à faire à la meuleuse, et je me suis dit "il faut arrêter avec ça". Et on a commencé par faire faire du fraisage ailleurs, ça coûtait cher, et quand on a vu chez XXX une fraiseuse à 1500€, j'ai divisé par le nombre de pièces et c'est vite fait. Maintenant la machine est largement amortie. On a pris la fraiseuse comme ça. Et avant ça, on a pris la scie à ruban parce que, c'est tout un ensemble, à partir du moment où tu fais du fraisage, il faut débiter tes pièces, donc fraiseuse et scie à ruban ça allait ensemble. C'est tout un système qui correspond à la production des petites targettes, en gros c'est ça.

OC : C'était à un moment où vous aviez une commande de petites targettes ?

Pascale : Oui.

²²⁶ Targette : sorte de petit verrou.

Georges : *On avait des gros chantiers de targettes. »*

On remarquera que Georges justifie par deux fois sa décision d'investissement par le désir de protéger Pascale des poussières, sans mentionner qu'il les respire lui aussi. Dans les couples d'artisans, c'est plus fréquemment l'épouse qui se préoccupe de la santé de son conjoint²²⁷, alors que l'homme a tendance à banaliser cette question. Mais ce couple est atypique car les deux partenaires effectuent à peu près le même travail. L'attitude de Georges est symptomatique du travail familial plutôt que conjugal. Il ressort des entretiens menés auprès des artisans que ceux qui travaillent en famille (frères, père-fils) font passer le souci de l'autre avant le souci de soi et manifestent une préoccupation pour la santé d'autrui. Comme la relation est réciproque, chacun est ainsi mieux protégé.

La situation confortable que Georges et Pascale ont réussi à atteindre par leur persévérance a été perturbée ultérieurement par des problèmes de santé qui ont été décrits au chapitre précédent. Mais il s'agissait ici d'insister sur les éléments qui ont contribué à améliorer précédemment leur situation.

²²⁷ Ce qui n'est pas une caractéristique spécifique aux artisans (Cresson, 2006).

5. Les capitaux constitués au fil de la carrière

Capital économique

Le rapport biológico-économique qui lie l'artisan à son entreprise est présent tout au long de la carrière. Une bonne santé économique de l'entreprise permet de créer une marge de manœuvre qui peut être utilisée pour améliorer les conditions de travail.

Le revenu des indépendants, toutes catégories confondues, tend à augmenter avec l'ancienneté dans l'entreprise, toutes choses étant égales par ailleurs (Evain et Amar, 2006)²²⁸. L'effet positif de l'ancienneté sur le revenu s'explique par le temps nécessaire pour qu'une entreprise s'insère sur le marché et par le rôle favorable joué par l'expérience. Néanmoins, l'effet joué par l'âge de l'indépendant sur l'évolution de son revenu va dans un sens légèrement différent. Les indépendants quadragénaires ont un revenu plus élevé que leurs cadets puis, à partir de 50 ans, *ceteris paribus*, leur revenu a tendance à diminuer légèrement (*ibid.*). L'âge est donc associé à un certain ralentissement de l'activité à partir de la cinquantaine. Même s'il faut être prudent avec ces données qui concernent l'ensemble du groupe des indépendants, elles confirment ce qui a été observé sur le terrain. La cinquantaine est un âge de la vie où les frais domestiques ont tendance à diminuer par rapport à la décennie précédente. En l'espèce, pour Pascale et Georges, la maison est remboursée et les enfants ont quitté la maison. A cet âge, les artisans ont fini de rembourser leurs éventuels emprunts et leur outil de production est amorti. Une fois que l'entreprise est installée dans le paysage et que les frais de fonctionnement domestiques et professionnels sont réduits, les artisans peuvent relâcher quelque peu leur effort et réduire l'intensité de leur travail. Dès lors, ils investissent plus volontiers dans des machines performantes en termes de sécurité et d'hygiène.

Ainsi, cet ébéniste de 55 ans est satisfait d'avoir acquis une installation pour filtrer la poussière. Il est déjà proche de la retraite et cette amélioration arrive tardivement, ce qui s'explique par le fait que l'investissement en machines de production est passé avant l'amélioration des conditions de travail.

OC : « *Tout ça (le système de filtration des poussières), tu l'as pour les dernières années. Donc ça veut dire qu'avant de l'avoir, tu respirais la poussière.*

Josselin : *Bien sûr.*

²²⁸ Cette étude est basée sur les données des enquêtes Formation et Qualification Professionnelle (FQP) de 2003, Emploi en continu (EEC) 2004 et Revenus fiscaux 2002.

OC : *Et qu'est-ce qui t'a décidé à faire cet investissement à ce moment là ?*

Josselin : *On est obligé d'investir, autant faire des bons investissements, c'était en prévoyance, de fil en aiguille, au fil du temps, parce que toujours pareil, si on n'a pas l'argent.*

OC : *Est-ce que c'était à une occasion où tu avais beaucoup de ponçage à faire ?*

Josselin : *Non, c'était en prévision. En fait c'était prévu dans mon planning de faire ça à telle date et je l'ai fait. Mais ça aurait du être fait les premières années que je me suis installé, si on avait eu les finances, et là il y a un blocage. Et après on ne peut pas aller plus vite que la musique parce que les banquiers sont derrière notre dos.*

OC : *Évidemment, le silo, c'est pas ça que tu vas acheter en premier dans un atelier.*

Josselin : *Non, c'est pas ça. Le silo c'est pas un outil de production. On va se dire « ben ça va attendre » mais le jour qu'il est là, pour la santé, c'est primordial. »*

(Josselin, ébéniste, 55 ans, sans salarié)

En règle générale, les artisans investissent de l'argent dans un nouvel outil lorsque les exigences de la production leur offrent une opportunité de le faire, c'est-à-dire qu'ils achètent un outil lorsqu'ils en ont besoin pour réaliser un travail qui leur a été commandé. Il est ainsi plus rapidement amorti. La question des risques professionnels n'est pas ignorée, dans le sens où les besoins et les risques sont bien connus, mais elle n'est jamais prioritaire face aux exigences de la production. Ainsi, Max, ferronnier d'art, a repoussé l'achat d'un palan²²⁹ tant que le poids des pièces à manipuler n'excédait pas ce qu'il pouvait faire manuellement.

OC : *« Tu parlais de retourner les vantaux de portail (manutention lourde).*

Max : *J'avais un palan.*

OC : *C'est ce que je voulais savoir. Tu as fini par mettre un palan. Tu l'as mis au début ?*

Max : *Non, je l'ai mis après, au bout de deux ou trois ans, je ne me rappelle plus trop. C'était à l'occasion d'un chantier très lourd comme ça. »* (Max, ferronnier d'art, 53 ans)

C'est donc parce qu'il avait « *un chantier très lourd* » qu'il s'est équipé d'un outil de levage. Bien sûr, il aurait été préférable d'installer le palan dès l'ouverture de l'atelier. Comme on l'a vu précédemment, Max sera atteint d'une hernie discale qui mettra un terme à son activité et il reconnaît que les efforts violents en sont l'origine.

²²⁹ Engin mécanique ou électrique accroché au plafond de l'atelier, éventuellement monté sur un rail coulissant, et qui permet de lever de lourdes charges. Il permet notamment de retourner des vantaux de portail en cours de fabrication.

« Comment ça m'a pris ? Hé bien c'est à faire des escaliers de 500 kilos, des portails d'église, des conneries comme ça. Il n'y a rien de plus facile. Tu prends un poids sur des tréteaux comme ça, un vantail qui fait 300 kilos et hop, tu le bascules à la main. Bon ben faut pas rêver. En plus moi je ne suis pas un hercule. » (Max, ferronnier d'art, 53 ans)

Mais Max avait probablement d'autres priorités en équipement et, tant qu'il pouvait assurer le travail de manutention à la main, l'achat du palan était reporté. Mais, après ce chantier particulièrement lourd où il a été obligé de s'équiper, l'engin était disponible en permanence et il s'est substitué au travail de manutention. Les situations de ce type s'accumulent et, au fil des années, l'outil de production dont disposent les artisans finit par être très bien adapté à leurs besoins. Telle personne manipulera des panneaux de verres à la main, puis achètera des ventouses quand lui sera commandée une serre qui les rend indispensables ; tel autre s'équiperait d'un camion-grue lorsqu'il faudra remplacer l'ancien camion qui n'en possédait pas.

La possibilité de consacrer de l'argent à améliorer le « *confort de travail* » - pour reprendre une expression indigène qui confirme que travailler sans peine relève d'un certain luxe – et l'accumulation d'outillages divers finissent par créer un environnement de travail agréable et que l'artisan maîtrise parfaitement bien.

Néanmoins, la proximité de la retraite contrarie cette tendance à améliorer l'outil de travail. A mesure qu'elle approche, les investissements sont plus difficilement consentis car l'artisan ne souhaite plus investir dans des machines qu'il n'utilisera que quelques années, comme en témoigne ce menuisier-ébéniste.

Joseph : *« La plupart des machines, c'est pas la peine, elles sont hors normes.*

OC : *Elles sont hors-normes. Qu'est-ce que tu penses de ça ?*

Joseph : *Moi personnellement, ce que je pense maintenant, vu mon âge, j'ai plus envie de réinvestir dans autre chose. Je suis à trois ans de la retraite. Depuis que je travaille, je ne fais que rembourser les emprunts. Un moment donné... »*

(Joseph, 56 ans, menuisier-ébéniste)

Dans sa thèse consacrée aux artisans, Mazaud constate en fin de carrière « *un « laisser-aller » en matière de vieillissement du matériel, par l'arrêt (ou la diminution au strict nécessaire) des investissements* » (2009 : 140). En effet, nombre d'artisans terminent leur carrière avec un outil de travail vétuste, mais dont ils maîtrisent très bien l'utilisation. On trouve dans les ateliers des

machines anciennes qui ont subi des transformations pour être parfaitement adaptées à la production de l'endroit, comme ce tour à bois sur lequel j'ai eu l'occasion de travailler dans l'atelier d'un vieil artisan. Sur un châssis en fonte d'avant-guerre, les volants qui actionnent les chariots coulissants avaient été remplacés par des volants de voiture d'un diamètre supérieur qui exigeaient moins d'efforts pour être manipulés. Une boîte de vitesse de 2CV permettait de varier la vitesse de la machine, fonction dont elle était dépourvue à l'origine. L'artisan avait aussi ajouté un frein à pied qui permettait de stopper le tour sans attendre qu'il s'arrête de tourner de lui-même. En somme, il avait résolu tous les problèmes que cette machine lui posait en l'adaptant à ses propres besoins.

Capital culturel et spécifique

L'expérience dans l'exercice du métier représente un capital spécifique dans le champ artisanal. Confronté à des tâches peu ou pas standardisées, l'artisan fait face à une multitude de situations différentes au cours de sa carrière. Les années passant, des situations inédites qui présentaient des difficultés finissent par devenir des opérations routinières. La capacité à résoudre des questions techniques s'accroît avec le temps et l'artisan peut affronter des situations de plus en plus complexes en rencontrant de moins en moins de problèmes. Cette expérience est lucrative puisqu'elle réduit le temps nécessaire pour effectuer une opération et que l'artisan est de mieux en mieux équipé au fil du temps. Cela explique en partie que le niveau de rémunération augmente avec l'ancienneté de l'entreprise.

Le succès économique de l'artisan dépend aussi de l'état du marché dans lequel il évolue. Certains métiers comme l'ébénisterie ont connu un déclin peu propice à la réussite économique des artisans qui s'y sont adonnés ces vingt dernières années. D'autres, comme la maréchalerie, ont connu un redémarrage après une période morose. L'activité des artisans est directement affectée par l'évolution de leur métier et, plus largement, par le contexte économique général. Lorsque la demande est faible, les artisans ont tendance à devenir plus polyvalents, ils doivent s'éloigner de leur spécialité et étendre leur champ d'action pour trouver une quantité de travail suffisante. On en a vu un exemple avec la menuiserie Leflex qui, dans un contexte de dégradation du marché du BTP, était contrainte de poser des menuiseries PVC par manque de travail dans sa spécialité. Comme le développe Jaeger (1982) dans une optique macroéconomique, la condition pour qu'un secteur soit investi par l'artisanat est qu'il reste non-rentable pour l'industrie, sans quoi celle-ci l'investit et en chasse l'artisanat. C'est la situation subie par les deux ébénistes qui sont obligés de faire de l'aménagement de cuisine depuis que le marché du meuble est majoritairement occupé par des

grandes enseignes.

A l'inverse, un environnement économique favorable pousse les artisans à se spécialiser dans un créneau où ils peuvent développer un savoir-faire très complexe. C'est le cas de Pascale et Georges qui se sont spécialisés dans la petite serrurerie de bâtiment. Ils ont pu faire valoir leur expérience et mettre au point certains procédés techniques, des « ficelles du métier » (voir encadré 27). Ainsi, certains artisans, surtout dans le secteur de la fabrication, valorisent leur expérience en accédant à des tâches rémunérées en raison de leur complexité.

Encadré 27 : Qu'est-ce qu'une ficelle de métier ?

Le terme de « ficelle » revient fréquemment lorsqu'il s'agit de travail artisanal. Il évoque l'habileté, la ruse ou l'artifice. Le terme n'est pas limité au domaine artisanal et chaque métier a les siennes.

« Voilà ce que j'appelle une ficelle : un truc simple qui vous aide à résoudre un problème [...] Tous les métiers ont leurs ficelles, leurs solutions spécifiques à leurs problèmes spécifiques, leurs manières de faire simplement des choses que les profanes trouvent très compliquées. A l'instar des plombiers et des charpentiers, les sociologues ont aussi leurs ficelles, qui leur servent à résoudre les problèmes qui leur sont propres. Certaines de ces ficelles sont de simples règles de bon sens tirées de l'expérience, comme celle qui veut qu'en mettant de jolis timbres de collection sur vos enveloppes de réponse, vous incitez davantage de personnes à renvoyer leur questionnaire. [...] Pour être tout à fait clair, je dirai que j'entends par « ficelle » une opération spécifique qui vous fait découvrir comment surmonter telle difficulté commune, qui propose une procédure permettant de résoudre de manière relativement simple un problème qui, sans elle, pourrait sembler inextricable et persistant. (Becker, 2002 : 23-25).

Chacun peut trouver seul ses propres ficelles, mais le fait de les apprendre de quelqu'un d'autre fait gagner un temps considérable. Si elles peuvent être transmises lors de conversations, elles le sont le plus souvent lorsque la situation problématique se présente. Elles ne nécessitent pas de mettre en œuvre des moyens techniques qui allongeraient considérablement le temps de travail. Elles consistent en une petite modification d'un geste qui serait de toute façon accompli, et ce petit supplément d'effort a des conséquences significatives sur le résultat final. Une fois acquise, la ficelle peut être personnalisée par son détenteur et cumulée à d'autres ficelles traitant du même problème. Transmises et améliorées de génération en génération, les ficelles peuvent constituer un savoir étendu.

Capital social

En fait, la recherche du « bon travail », c'est-à-dire peu pénible, sans aléas et bien rémunérateur, s'effectue continuellement au fil de la carrière. Cette recherche est facilitée par l'insertion dans des réseaux de sociabilité des artisans où circulent les offres d'ouvrage. S'ils sont connus pour être spécialisés dans un domaine particulier, les artisans reçoivent des offres d'ouvrage de la part de tous ceux qui ne souhaitent pas investir le temps nécessaire pour apprendre à maîtriser ce domaine. Étant enclins à exercer dans leur propre spécialité, les artisans feront circuler dans leurs réseaux les offres qui leur parviennent dès qu'elles s'en écartent, tant qu'ils ont suffisamment de travail. Au fil de leur carrière, les artisans cherchent à améliorer leurs conditions de travail en modifiant son contenu. L'expertise dans un domaine pointu fait partie de ces stratégies. Une fois bien insérés dans leur milieu professionnel et pour peu qu'ils bénéficient d'une bonne réputation, les artisans peuvent choisir parmi les offres d'ouvrage qui leur parviennent celles qu'ils souhaitent retenir, et faire circuler les autres dans leur réseau, par exemple en les transmettant à un de leurs anciens ouvriers qui s'est installé à son compte. Le capital social joue un rôle important dans l'accès au travail de bonne qualité. Les offres d'ouvrage circulent dans les deux sens, depuis le haut vers le bas et inversement. Les anciens délèguent aux néophytes des travaux qu'ils ne souhaitent pas faire eux-mêmes pour des raisons de pénibilité, ou tout simplement parce qu'ils ont suffisamment de travail et qu'ils souhaitent entretenir de bonnes relations avec eux. Mais le travail circule aussi dans l'autre sens. Les néophytes envoient aux artisans confirmés des travaux qu'ils ne s'estiment pas capables de faire, par exemple parce qu'ils sont trop difficiles ou que leur volume est trop important. Éventuellement, ils sollicitent l'aide de leur aîné pour les aider à résoudre un problème auquel ils sont confrontés pour la première fois. La relation entre les artisans comprend la transmission du savoir de métier qui est un devoir moral auquel les artisans sont attachés.

Tous les artisans ne peuvent pas se spécialiser dans un travail d'expert. Dans certains métiers pratiqués par les hommes de métier du bâtiment, le travail est très standardisé. Par exemple, les carreleurs ou les plaquistes peuvent difficilement modifier le contenu de leur travail qui consistera toujours à poser du carrelage ou des panneaux de plâtre. En revanche, certains chantiers sont considérés comme meilleurs que d'autres, par exemple en fonction de la manutention exigée (faut-il ou pas monter les matériaux à la main à l'étage ?) ou des postures de travail (espace éclairé et bien dégagé vs endroit sombre et confiné). Dans leur cas, l'appartenance à des réseaux de collaboration donne accès à des offres d'ouvrage dont la qualité varie selon la place que l'artisan y occupe, et notamment de sa place dans les rapports de sous-traitance.

La totalité des artisans interrogés déclarent que le travail leur parvient principalement par le bouche-à-oreilles. Pour une part, les offres d'ouvrage leur parviennent par l'intermédiaire de leurs confrères mais, pour une autre part, les clients s'adressent directement à eux. Même dans ce cas, un client contacte rarement un artisan sans avoir entendu parler de lui au préalable. La deuxième source de travail citée est l'annuaire téléphonique, « *Les Pages Jaunes* », mais de manière nettement moins importante. Les particuliers qui sont à la recherche d'un artisan se renseignent auprès de leur entourage. Tel couvreur qui a réparé une fuite chez le voisin tient-il ses engagements ? Est-il cher ? Est-il arrangeant ? Vient-il rapidement ? Les clients tissent eux aussi des liens avec les artisans qui ne se résument pas à des relations individuelles client-artisan. De leur côté, les clients forment eux aussi des réseaux par lesquels circulent les offres d'ouvrage. Un petit patron du bâtiment déclare ainsi :

« Avec le bouche-à-oreilles, tu as affaire à des inconnus et tu t'aperçois qu'eux, ils te connaissent bien. Tous ceux qui ont des travaux à faire dans le quartier, ils t'observent. Ils regardent tes gars travailler. Ils viennent même voir les outils dans le camion. »

(Bernard, 58 ans, entrepreneur en bâtiment).

Les artisans, loin d'être des travailleurs isolés, sont donc partie prenante dans des réseaux qui distribuent l'ouvrage. Le bouche-à-oreilles, les coteries, la réputation et la fidélité de la clientèle constituent pour les artisans un capital social qui leur permet de s'élever dans la hiérarchie du groupe.

6. Organiser et modifier son travail

Pour adapter le travail à une santé déclinante, différentes stratégies sont déployées en s'appuyant sur la capacité à organiser soi-même son travail, en s'appuyant sur son autonomie d'organisation dont on a vu au point précédent (chapitre 11.3. Comment ne rien changer à ses habitudes malgré la maladie) qu'elle induit aussi des effets négatifs.

Lorsque le capital corporel diminue, des stratégies de compensation sont déployées qui consistent à modifier certains modes opératoires. Par exemple, les artisans peuvent chercher à mécaniser des tâches qu'ils exerçaient jusque-là manuellement. C'est ce que fait Georges lorsqu'il conçoit un système pour ne pas avoir à soulever les vantaux du portail qu'il doit poser.

« Mais moi je ne soulève pas. Je mets une traverse en haut des piliers, un palan électrique et voilà. C'est pas la peine de fatiguer la bête. » (Georges, 59 ans, ferronnier d'art)

Prendre le temps de la réflexion, bien préparer son travail, éviter la précipitation et le « passage en force », telles sont les manières d'être et de faire qui se développent avec le temps.

D'autre part, le contenu du travail lui-même peut être modifié pour ne pas demander des efforts trop importants. C'est bien de cette manière que ce sculpteur presque sexagénaire envisage l'évolution future de son travail.

« Quand je ne pourrai plus taper dans la pierre, je taperai dans le bois. Puis quand je ne pourrai plus taper dans le bois, je ferai de la terre, je ferai du modelage. Quand je ne pourrai plus modeler, hé ben je ferai de la peinture. Et quand je ne pourrai plus faire de la peinture, peut-être que j'écrirai. Et puis si un jour je ne peux plus écrire, ben je me mettrai à penser. Voilà (rire). » (Serge, sculpteur, 58 ans)

Les artisans créateurs réussissent assez facilement cette adaptation car, comme ils privilégient le travail non-standardisé et la recherche créative par rapport aux tâches répétitives, ils développent facilement l'habitude de varier leurs productions. A l'inverse, les hommes de métier recherchent plutôt du travail routinier et répétitif qui ne réserve pas de mauvaise surprise et sont moins habitués à changer leurs propres pratiques.

Ralentir le rythme

Lors de ses entretiens avec les artisans, Caroline Mazaud note un ralentissement de l'activité chez ceux en fin de carrière. Elle remarque que les hommes de métier proches de la retraite refusent d'honorer certaines commandes, réduisent leur zone de chalandise et leur temps de travail, cessent les investissements. Ils refusent de se charger de nouveaux emprunts alors qu'ils sont sur le point de prendre leur retraite et qu'ils n'envisagent pas de céder leur entreprise (Mazaud, 2009 : 139-144). L'auteure attribue cette situation à une crise de la transmission dans l'artisanat qui toucherait à la fois les savoirs de métier et les entreprises. L'artisan cesserait d'investir dans l'entreprise car il estimerait impossible de la céder, et ce laisser-aller diminuerait encore les chances de cession. Or, le ralentissement économique de l'entreprise tient avant tout à un moindre engagement de l'artisan dans son travail, à un ralentissement volontaire et nécessaire pour tenir jusqu'à la retraite. L'artisan évite tous les efforts qui ne sont pas indispensables et diminue son rythme de travail pour arriver jusqu'à la retraite. Les situations de travail pénibles ou incertaines sont évitées. C'est pourquoi on observe fréquemment une volonté de réduire la charge de travail chez les artisans vieillissants et ce par différents moyens. Aux éléments qui ont été relevés par Mazaud (réduction du temps de travail et de la zone de chalandise, diminution des investissements), on peut ajouter la diminution des revenus et le licenciement des salariés. Combinés de différente manière et sans que la liste en soit exhaustive, ces paramètres contribuent à rendre supportables les années qui précèdent la retraite. Les dispositions ascétiques des artisans les incitent à garder un train de vie modeste. Puisqu'ils qu'ils n'ont plus à satisfaire que des besoins réduits, les artisans vieillissants peuvent se montrer plus sélectifs dans le type de tâches qu'ils acceptent.

Licencier les salariés

Si l'artisan a suivi un parcours entrepreneurial qui l'a amené à devenir un chef d'entreprise, c'est-à-dire quelqu'un qui gère une entreprise et son personnel sans intervenir directement dans la production, les choses se présentent différemment car la pénibilité physique est très réduite. Pour eux, le travail de gestion de l'entreprise n'apparaît pas comme une entrave au « vrai boulot » (Bidet, 2010), comme c'est le cas pour les hommes de métier. Mais comme les individus de l'échantillon étudié sont tous impliqués directement dans la production, il est difficile d'en dire plus sur ceux qui ont quitté cette catégorie.

A l'inverse, on peut observer dans l'échantillon des cas où l'artisan se sépare de ses salariés pour terminer sa carrière en évitant les contraintes physiques et psychologiques qu'impose leur présence pour les petits employeurs. C'est le cas d'un enquêté qui a employé jusqu'à 25 salariés et souhaite terminer sa carrière en solo.

« Moi je suis artisan en entreprise générale (...) je l'ai toujours été depuis 1980. Actuellement, j'ai pas de salarié. J'ai encore 6 ans – 7 ans avant la retraite légale, sachant que la notion de retraite pour moi ne veut rien dire, je resterai actif jusqu'au bout. »
(Mathieu, 56 ans, maçon de pierre)

Le désir de poursuivre l'activité après la retraite « légale » est fréquent et sera examiné au chapitre suivant (chapitre 12. La retraite active). Limitons-nous ici à examiner les raisons qui justifient aux yeux de cet artisan créateur²³⁰ de se séparer de ses salariés. Pendant les trente ans où il était employeur, il a pris plaisir à gérer son entreprise, à former et à voir progresser ses salariés.

« Je dois avoir une vingtaine de mes gars qui sont à leur compte ou qui sont chefs de travaux dans de grandes entreprises, j'en suis fier. » (Mathieu, 56 ans, maçon de pierre)

Néanmoins, Mathieu résume sa situation d'employeur en disant que *« La démarche qualité ne va pas avec la quantité »*. Pour développer son entreprise, il a privilégié l'accroissement de son volume d'affaires, quitte à s'écarter des activités qui l'intéressaient. Les difficultés dont il a voulu se défaire sont celles qui ont été déjà relevées, comme la lourdeur du travail administratif et la prise en charge du personnel, jugé pas assez autonome (chapitre 9.2. L'accès à l'indépendance).

« C'est très difficile d'employer du personnel, puisque que c'est des charges administratives accrues, font qu'on passe tout son temps à faire de la paperasse, ce qui fait que ... la vie est courte, j'ai pas de temps à perdre. » (Mathieu, 56 ans, maçon de pierre)

A 56 ans, Mathieu estime que le temps est venu de profiter des bons côtés du travail et qu'il n'a plus

²³⁰ Rappelons que les artisans créateurs peuvent exercer dans le secteur du bâtiment. Cet enquêté est classé dans la catégorie des créateurs en raison de sa spécialité (restauration du patrimoine), de la profession de son conjoint (médecin généraliste) et de son niveau d'études (licence pro DU Bâtir).

à en supporter les inconvénients. Il souhaite désormais renouer avec le travail concret de la pierre auquel il avait dû renoncer pour devenir un gestionnaire.

« Il y a une frustration du fait de ne pas pouvoir réaliser les travaux et on peut presque jalouser les ouvriers qui pratiquent, qui sont dans l'action. Il y a presque une frustration. Au bout d'un moment, gérer une entreprise devient extrêmement fatigant. Il y a les clients qui deviennent très procéduriers également : du parfait au moindre coût, il y a vraiment de l'abus, de l'irrespect, ce qui finit par donner trop de pression. Il y a beaucoup de gens qui finissent par faire un burn-out et ça finit en dépression. » (Mathieu, 56 ans, maçon de pierre)

Mathieu estime que le contexte général de l'artisanat s'est dégradé et que la recherche d'une production à moindre coût a nui à la qualité du travail, notamment depuis l'apparition de l'autoentreprise. Il souhaite privilégier la qualité de son travail. Cette qualité désigne aussi bien le produit qu'il propose (maçonnerie de pierre selon les règles de construction anciennes) que l'acte de travail lui-même (le plaisir qu'il retire à faire son travail). Dans son cas, il ne s'agit pas seulement de ralentir le rythme de travail mais aussi de retrouver une certaine joie au travail en exerçant lui-même le métier. La profession de médecin exercée par son conjoint met le couple à l'abri des difficultés matérielles et rend possible une fin de carrière allégée. Ce n'est pas le cas de tous les artisans, surtout lorsque leur entreprise n'est pas florissante. Dans le cas de Blaise, menuisier-ébéniste, ce sont les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise qui le contraignent à licencier. Lorsqu'il arrive à 55 ans, il se sépare du seul salarié qu'il n'ait jamais eu et qui travaille chez lui depuis 25 ans. L'activité de l'entreprise a ralenti ces dernières années et Blaise ne trouve plus suffisamment de travail pour deux personnes. Il doit se résoudre à licencier et retrouve ainsi une situation d'artisan solo qui lui permet plus facilement de faire face aux aléas de la demande en réduisant ses frais fixes.

Ces deux exemples de licenciement des salariés sont, pour l'un, la conséquence d'un ralentissement économique et, pour l'autre, d'une volonté délibérée de diminuer la charge de travail. Dans les deux cas, l'absence de salariés permet une diminution des contraintes qui pèsent sur l'artisan, ce qui vient confirmer les résultats de l'enquête *SIP 2006* présentés au chapitre 8.2.

Constituer un capital économique

Les artisans se sont longtemps opposés à la mise en place d'un régime de retraite obligatoire parce qu'ils préféreraient se constituer eux-mêmes un capital qui couvre leurs besoins durant la vieillesse. Selon François Gresle (1977), ce désir correspond bien à l'éthos des indépendants car il repose sur le mérite individuel. La rente que l'artisan saura se constituer au cours de sa carrière, à force d'efforts et de privations, sera à la mesure de son mérite personnel. Elle lui permettra de conserver son indépendance jusque dans la retraite.

« Si ces règles [de la concurrence] sont respectées, si les concurrents luttent avec loyauté, la hiérarchie sociale qui se dégagera de la vie professionnelle s'avérera équitable et nul n'y trouvera à redire, puisque chacun se verra assigner la place qu'il mérite en fonction de ses qualités et de ses efforts personnels. Pour que le concours remplisse démocratiquement son office, encore faut-il disposer d'un instrument de mesure pertinent, et cet instrument pour un indépendant ne peut être que la rente, qui renvoie au mérite individuel et aux sacrifices consentis durant toute une vie. Ainsi, la rente s'impose comme le signe d'élection — symbolique et affectif — par excellence du petit patron qui consacre l'essentiel de ses talents à sa constitution pour que, la retraite ayant sonné, il ne retombe pas dans cet état de dépendance honteuse dont il s'est affranchi autrefois à grand peine. De ce point de vue, seul un système basé sur la capitalisation (qui tient le compte exact des efforts individuellement consentis) est susceptible de satisfaire l'indépendant. » (Gresle, 1977 : 580).

Comme le décrit Gresle, cette position était adoptée par les indépendants en 1945 au moment de l'instauration des régimes sociaux. Elle a évolué depuis cette époque mais la modicité des retraites d'artisans et le désir de ne compter que sur soi-même expliquent qu'ils cherchent encore de nos jours à se constituer un capital.

La transmission de l'entreprise à un repreneur a de faibles chances d'aboutir et les artisans peuvent difficilement compter sur la revente de leur outils de production. Les artisans rencontrés misent davantage sur un investissement dans des locaux professionnels (entrepôt, atelier) ou de l'immobilier (maison de rapport) pour constituer ce capital. Arrivé au seuil de la cinquantaine, ce peintre en bâtiment vient de faire construire un entrepôt neuf dans une zone artisanale pour compléter l'épargne qu'il a constituée.

OC : *« Est-ce que vous anticipez déjà sur la retraite, ou c'est encore un peu loin ? »*

Germain : *Oh ben c'est déjà fait, hein. Ça fait 20 ans qu'on a commencé à se pencher*

dessus. On a fait ça (le nouveau bâtiment) aussi pour ça hein.

OC : Le bâtiment ici, c'est un peu ...

Germain : Voilà. C'est aussi capitaliser un peu pour la retraite.

OC : Donc vous avez plutôt choisi l'immobilier

Germain : Oui. On épargne un peu, on fait ça aussi. » (Germain, 50 ans, 5 salariés)

On a vu aussi le cas du réparateur en engins de BTP qui investissait dans un magasin-atelier de réparation de motoculture pour tenter, lui aussi, de capitaliser tout en réorientant son activité. La possibilité de constituer un capital varie selon les performances économiques de l'entreprise. Le souhait de constituer un capital est largement répandu mais il n'est concrétisé que si les circonstances économiques y sont favorables.

Les ressources dont disposent les artisans en fin de carrière sont en rapport avec le capital spécifique, social et économique qu'ils arrivent à accumuler en dépensant leur capital corporel. Les différentes ressources ainsi constituées permettent à l'artisan d'adapter son travail à son état physique et d'arriver jusqu'à l'âge de la retraite.

Chapitre 12. La retraite active

La réussite des stratégies d'adaptation au vieillissement explique que des individus arrivent à poursuivre le travail jusqu'à un âge très avancé. L'argument financier peut justifier le maintien d'une activité. Bien que les artisans retraités perçoivent en général plusieurs pensions versées par les différents régimes auxquels ils ont cotisé, le montant de leur retraite est faible. L'Echantillon Inter Retraite (EIR) de la Drees montre qu'en 2012, le montant global des retraites versées aux artisans affiliés au RSI est inférieur à celui de l'ensemble des retraités français de 11% (RSI, 2012 : 151-152). La faiblesse des retraites pourrait donc expliquer qu'en 2009²³¹, 60% des nouveaux artisans pensionnés du RSI validaient un nombre de trimestres supérieur à celui requis pour obtenir une retraite à taux plein (hors bénéficiaires d'une retraite anticipée) (RSI, 2009). Néanmoins, il faut nuancer ce résultat car les artisans qui ont réussi à capitaliser au cours de leur carrière, par exemple sous forme d'investissement immobilier, touchent un revenu complémentaire par ce biais.

Même si l'argument économique n'est pas à écarter, ce n'est pas celui qui est évoqué par les enquêtés. Pour les artisans, la retraite se présente différemment que pour les salariés chez qui « *Devenir retraité(e), c'est d'abord se détacher de son travail, se reconstruire en dehors du travail.* » (Guichard-Claudic *et al.*, 2001 : 81). Pour les artisans, s'arrêter de travailler est difficilement concevable car le travail n'est pas dissociable du reste de la vie. Le maintien en activité est le signe que la vieillesse n'est pas encore là. Si travailler c'est vivre, s'arrêter de travailler annonce une fin prochaine.

L'enquête par entretiens que Frédéric Balard a menée auprès d'individus âgés de plus de 95 ans qui ont conservé une certaine activité malgré leur âge fait le même constat (Balard, 2007)²³². L'auteur observe que travailler est essentiel à l'équilibre de ces personnes. Pour ces hommes nés aux alentours de 1910, le travail est un élément central dans la vie d'un individu et dans la définition qu'il a de lui-même. Il ressort de cette étude que pour les enquêtés, « *il ne s'agit pas de bien vieillir dans le métier mais de travailler pour bien vieillir.* » (*Id.*, p.230). Les enquêtés affirment avoir travaillé jusqu'à près de 90 ans, et maintiennent une certaine activité au-delà (jardinage, taille des vignes). Le travail étant ce qui donne son sens à l'existence, il est un moyen de conserver une estime de soi et de se sentir utile. Travailler est aussi synonyme de la capacité à rester maître de sa vie et de prouver à sa valeur à autrui.

De même, nombre des artisans rencontrés souhaitent ne pas s'arrêter de travailler à la retraite et

²³¹ C'est-à-dire avant la promulgation de la loi 2010-1330 du 09 novembre 2010 qui diffère l'âge de la retraite. Par la suite, l'allongement progressif de la durée de cotisation complique la compréhension du phénomène.

²³² L'article est articulé autour du cas de trois agriculteurs, d'un menuisier et d'un employé du secteur bancaire.

désirent ralentir progressivement leur activité. A 53 ans, Yves n'est pas encore en retraite mais il a déjà commencé à réduire son activité en cédant une partie de sa clientèle à quelqu'un de plus jeune qui s'est installé dans son secteur. Il envisage de continuer à ralentir le rythme, mais pas de s'arrêter un jour de travailler.

Yves : *« Maintenant, je n'ai mal nulle part depuis que j'ai diminué un peu ma clientèle, je l'ai laissée avec une jeune. Physiquement ça roule, moi je ne pense pas m'arrêter à 65 ans ou 62 ans. Parce que normalement c'est 62 pour nous, moi je pense aller même un peu plus loin parce que nous artisans, le problème qu'on a, quand tu t'arrêtes du jour au lendemain, six mois après t'es enterré. (...) Si je m'arrête du jour au lendemain, je déprime, je tombe malade et je suis trois mètres sous terre. Et c'est arrivé à énormément de personnes qui arrêtaient du jour au lendemain.*

OC : *Tu l'as vu autour de toi ?*

Yves : *Oui. Il faut continuer et puis prendre sa retraite tranquillement. Moi j'ai 53 ans. Ce que j'espère, c'est qu'arrivé à 57-58, je puisse encore diminuer un peu, mais continuer quand même à bosser quoi. Et puis aller après jusqu'à 62 si j'ai ma retraite à 62 (...) Mais après diminuer tranquillement, continuer quand même.* » (Yves, 53 ans, maréchal-ferrant)

L'idée partagée par les artisans vieillissants est de poursuivre leur activité pour ne pas tomber dans l'oisiveté. Il semble que la seule alternative au travail qui soit pensable est l'inactivité, synonyme de déprime et de fin de vie.

Anatole : *« De toute façon, je pense que je lèverai le pied progressivement. J'arrêterai pas d'un coup, ça c'est hors de question. Ça serait la fin des haricots.*

OC : *La fin des haricots ?*

Anatole : *Oh oui oui oui ! D'être obligé d'arrêter d'un seul coup, de me dire « ça y est, je suis en retraite, salut je me tire, je vais à la pêche ». Je ne peux pas envisager ça comme ça. (...) Je ne me vois pas arrêter d'un seul coup, fermer la boutique, filer la clé aux gars puis dire « ça y est, je me tire ». ça je vois pas comment je pourrais le faire sans me mettre en danger de manière assez ... assez importante.* » (Anatole, 60 ans, ferronnier d'art).

En restant actifs, les artisans peuvent *« continuer à valoriser leurs compétences et garder une emprise sur la vie sociale.* » (Guichard-Claudic *et al.*, 2001 : 88). Ils partagent ce trait avec les cadres mais, par ailleurs, ils se rapprochent des classes populaires par un attachement à leur ancrage

territorial rural. « *Dans les milieux populaires, l'ancrage territorial, dans une commune rurale où les réseaux d'interconnaissance professionnelle et de parenté s'entremêlent, apparaît comme une ressource, de nature à contenir les déconvenues de la perte de l'identité de métier. Pour certains en effet, la fin du travail est synonyme de vieillissement irrémédiable, tandis que le travail, c'est la vie.* » (Id., p.97). Le maintien en activité est le signe que la vieillesse n'est pas encore là. Si travailler c'est vivre, s'arrêter de travailler annonce une fin prochaine. Mais le travail du retraité est conçu comme une occupation qui ne présente plus les contraintes de la vie professionnelle antérieure.

OC : « *Et tu te vois faire ce métier jusqu'à la retraite, qui n'est pas très loin ?* »

Joseph : *Ah oui oui oui. Même que j'aie un peu à bricoler après. Je ne vais pas rester dans le canapé toute la journée.*

OC : *Du coup, c'est toi (le fils) qui va reprendre l'entreprise après ?*

Le Fils : *Normalement, ce sera comme ça.*

Q : *Et du coup, toi (le père) tu auras toujours accès et vous continuerez à travailler un peu à deux, quoi.*

Joseph : *Oui oui, j'ai envie quand même, peut-être pas faire des journées pleines, mais faire quelque chose parce que sinon, dans le canapé on va se ramollir complètement, et c'est pas une solution, faut s'occuper la tête.* » (Joseph, 56 ans et son fils, menuisiers-ébénistes)

Même Georges, le ferronnier qui a connu une fin de carrière perturbée par des problèmes de santé (chapitre 11.3. Quand la maladie s'installe), ne s'arrête pas lorsqu'il en a enfin l'occasion. Fin 2012, après avoir pris sa retraite, il opte pour le statut d'autoentrepreneur et continue à travailler à temps partiel, environ trois jours par semaine. Pour compléter sa retraite, le couple a investi dans une maison de rapport dont Georges assure la rénovation.

Les bénéfiques du travail

Après les efforts incessants qui ont été indispensables tout au long du parcours d'un artisan, on pourrait penser que celui-ci aspire au repos, mais c'est tout le contraire qui se produit. On a vu combien des habitudes de travail qui reposent sur des normes sociales du groupe sont difficiles à changer. Leur effet se fait toujours sentir après la retraite, *a fortiori* dans le milieu rural où le travail agricole accorde depuis toujours une place active aux anciens, et où la place ne manque pas pour aménager un local où travailler. La question se pose plutôt dans les termes suivants : comment

cesser de travailler quand le travail a représenté le centre de gravité de toute l'existence ? En observant des artisans très âgés, on se rend compte des bénéfices qu'ils tirent de leur situation de retraité actif.

Pour les illustrer, je m'appuierai principalement sur l'exemple d'un artisan que j'ai fréquenté. Il se nomme Achille, forgeron rural qui a travaillé quotidiennement jusqu'à 86 ans, âge auquel il est décédé dans un accident de voiture avec son épouse. Arrivé à cet âge, un artisan détient un savoir considérable, surtout si l'on prend en compte tous les changements techniques auxquels cette génération a dû s'adapter. Achille naît en 1925 dans une famille de forgerons ruraux. Il apprend son métier en famille dans l'Entre-deux-guerres, à une époque où la mécanisation de l'agriculture en est à ses débuts et où la traction animale reste prépondérante. Après-Guerre, il voit se généraliser l'usage du tracteur et de mécaniques de plus en plus complexes qu'il doit entretenir et réparer. A la fin de sa carrière, son savoir s'étend du ferrage des chevaux et du cerclage des roues de charrettes jusqu'à la réparation de tracteurs et de motoculteurs. Il maîtrise le métier de charron²³³ qui a complètement disparu depuis les années 1950. Il est aussi capable de fabriquer les pièces détachées pour réparer des engins agricoles qui sont désormais devenus des objets de collection. Son savoir était obsolète mais sa rareté l'élève désormais au rang de patrimoine. Les collectionneurs de véhicules anciens recourent à ses services et les agriculteurs retraités qui continuent à utiliser de vieux engins ont besoin de lui. Ainsi, il est capable de rebattre des socs de charrue, opération qui consiste à reforger la partie de la pièce qui s'use au contact de la terre. Cette opération, autrefois très courante, est devenue exceptionnelle car l'usage actuel est de remplacer la pièce usée par une neuve. Mais dans le cas de vieux modèles pour lesquels les pièces détachées ne sont plus disponibles, seul un ancien comme Achille est capable d'entretenir le soc ou, s'il est trop usé, d'en adapter un neuf à la machine. La première fois qu'un client me demande de rebattre des socs, j'apporte les pièces chez lui et il me montre comment procéder. Mémoire vivante du métier, il est intarissable lorsqu'il s'agit de donner des explications sur la façon dont on s'y prenait pour travailler autrefois et sur les multiples ficelles du métier dont il est l'inventeur.

A l'époque où nous nous voyons, je le trouve dans son atelier dès 8h30 et les rares fois où je le trouve inactif, faute de travail, il bougonne et attend le client. A de nombreuses reprises, il m'envoie des chantiers qu'il estime trop lourds ou de trop grande ampleur pour lui. Désormais, il ne veut plus poser d'ouvrages et ne prend de travail que si le client vient déposer et/ou prendre les pièces à l'atelier. De mon côté, je ne manque pas une occasion de lui envoyer de petites réparations de motoculture et de vanter ses mérites. Lorsque les concessionnaires en motoculture qui ont pignon sur rue considèrent qu'une tronçonneuse en panne doit être remplacée par une machine neuve,

²³³ Ce métier correspond grossièrement à la fabrication des véhicules à traction animale.

Achille arrive en général à la faire redémarrer. Un jour que je lui apporte deux engins en panne en pensant qu'il utilisera les pièces détachées de l'un pour réparer l'autre, il arrive à remettre en état les deux machines. Ce genre d'épisode lui vaut une réputation de « génie de la mécanique » et fait de lui un personnage connu de chacun dans les villages avoisinants. Lorsque, dans mon travail de ferronnerie, j'ai besoin d'employer une machine que je ne possède pas, il me suffit de me rendre chez lui pour utiliser son atelier. Jamais avare de conseils, toujours intéressé de voir ce que je fais, il aime aussi entendre et raconter les dernières anecdotes. La seule obligation à laquelle je dois me soumettre est de partager avec lui dans sa cuisine un verre de vin rouge quelle que soit l'heure de la journée. Il ne demande rien d'autre mais, dans pareil cas, l'usage est de donner un peu d'argent « pour l'électricité et le charbon ».

Achille n'a pas un volume et un chiffre d'activité importants. Les travaux qu'il prend sont peu rémunérateurs, surtout si on considère le temps qu'il y passe. Ce sont souvent des travaux que d'autres ne veulent pas faire, pas pour des raisons de pénibilité comme c'est le cas pour les jeunes artisans qui accèdent au travail en payant de leur personne, mais plutôt à cause de l'incertitude de la tâche (dépannage), de sa complexité ou de sa faible rentabilité. Or, ces tâches sont pour Achille des défis qu'il aime relever et un moyen de s'occuper.

La poursuite de l'activité professionnelle offre de multiples satisfactions à partir du moment où elle n'est pas - ou peu - contrainte par des nécessités financières. Dans le cas d'Achille, on ne peut pas dire que l'aspect financier soit négligeable au regard des conditions de vie modestes qui sont les siennes, mais la place centrale que continue d'occuper le travail dans la vie de cet homme ne peut pas être réduite à cela.

Le travail lui permet de maintenir une vie sociale, de se sentir utile. Il lui offre une reconnaissance au niveau local. Il suffit de lui rendre visite un jour où il n'a rien à faire pour constater à quel point l'activité est importante pour son moral. Le rythme et l'intensité du travail sont à la hauteur des forces dont il dispose encore et les pauses sont fréquentes (discussions, sieste, lecture du journal). Son état physique général est d'ailleurs très bon pour un homme de son âge. Il est encore capable de manier un marteau de forge d'un poids de 1,5 kilo et de tourner des pièces de moteur au centième de millimètre, malgré la perte d'un œil suite à un accident de travail. Tout se passe comme si le travail produisait désormais l'effet d'une sorte de gymnastique d'entretien. En somme, l'activité des artisans retraités présente les avantages de l'indépendance sans aucun des inconvénients.

Même s'il présente la particularité d'exercer un métier qui convient bien à un travailleur âgé, l'exemple d'Achille n'est pas unique. On a rencontré un autre exemple d'artisan-retraité dans l'entreprise de carrelage Lagadec (encadré 13 : l'entreprise de carrelage Lagadec : des hommes de métier) dans laquelle l'ancien patron a pris le statut d'autoentrepreneur pour passer progressivement

la main à son successeur.

Tous les artisans n'ont pas une constitution physique qui leur permette de se trouver en si bonne forme à cet âge avancé. Une certaine robustesse semble être une condition biologique indispensable. Mais dire cela n'équivaut pas à naturaliser la situation car être de constitution robuste ne suffit pas. Si Achille peut encore travailler, c'est parce qu'il a été capable, depuis de nombreuses années, de ne pas demander à son corps plus d'efforts qu'il ne pouvait en fournir, et qu'il a ainsi ralenti le processus d'usure et la diminution du capital corporel. Travailler avec régularité, sans empressement et sans faire d'efforts démesurés, c'est peut-être là que réside la sagesse que l'on prête à la figure un peu caricaturale du vieil artisan sur lequel le temps semble ne pas avoir de prise.

L'exercice d'une activité professionnelle réduite est favorable à la longévité. L'exercice physique, le lien social et la volonté d'entreprendre des choses (conation) résultent de l'activité de travail. La vieillesse est alors valorisée en ce qu'elle est synonyme d'expérience et l'âge n'est pas déprécié. Ainsi, l'observation de vieux artisans confirme les conclusions Balard lorsqu'il affirme que « *le travail pourrait être un moyen de combattre la vieillesse à la fois sur les plans physique, psychologique et social.* » (Balard, 2007 : 242).

CONCLUSION GENERALE

« Il faut croire que la fatalité jouit d'une certaine élasticité qui s'appelle liberté humaine. »

Charles Baudelaire, *Choix de maximes consolantes sur l'amour*

La recherche présentée dans cette thèse avait pour objectif principal d'analyser le rapport singulier qui existe entre la santé et le travail des artisans en privilégiant l'observation de leur engagement physique dans ce dernier. Cette posture me semble nécessaire pour être en mesure d'apporter des éléments de connaissance permettant de répondre aux enjeux actuels de la santé au travail, tout en suivant l'évolution des formes contemporaines d'emploi.

Si la santé au travail est un objet d'étude qui retient l'attention depuis les années 2000 (Bruno, 2008), l'intérêt pour celle des indépendants est très récent. Jusque-là, ce sujet attirait peu l'attention des chercheurs qui restaient focalisés sur le travail salarié. Mais la fragilisation de la société salariale et le brouillage des frontières entre salariat et indépendance incite les chercheurs à s'intéresser à des formes de travail dites atypiques qui sont révélatrices de profonds changements sociaux. Le travail indépendant retient aussi l'attention car la population active qui occupe cette forme d'emploi cette forme d'emploi est en hausse. Ainsi, le travail indépendant est parfois présenté comme un modèle à suivre par les pouvoirs publics qui cherchent à réduire le chômage. En conséquence, la question de la santé des indépendants devient un enjeu de santé publique, entre autres parce qu'elle a un impact sur l'équilibre des comptes du RSI. Il est donc souhaitable que les recherches en santé au travail s'étendent au travail indépendant.

Mais la santé des indépendants reste très mal connue. Avant 2006, on ne disposait pas de données chiffrées pour appréhender convenablement cette question. Depuis, de nouvelles enquêtes ont vu le jour et constituent de réelles avancées en la matière. Cet intérêt scientifique répond à une question de santé publique et un enjeu sociétal. Pour ces raisons, la santé des indépendants représente un champ d'étude fécond qui est appelé à se développer dans les années à venir.

Se pencher sur cette question requiert de réinterroger les catégories conceptuelles et les façons de penser les rapports entre travail et santé. Tout au long de mon travail de thèse, j'ai cherché à éviter l'écueil qui consiste à traiter indirectement du salariat en présentant le travail indépendant comme une forme de travail précarisée ou dégradée. Au contraire, je l'ai interrogé pour lui-même, espérant ainsi enrichir la connaissance du travail en général et stimuler la réflexion des chercheurs qui s'y intéressent, le salariat ou l'indépendance n'étant que des formes particulières que peut revêtir le travail.

L'hétérogénéité du groupe des travailleurs indépendants est telle que les questions de santé se présentent de manière très différente dans chacun des sous-groupes. L'artisanat apparaît comme un objet d'étude fructueux en raison de l'engagement physique qu'il requiert et dont on peut observer l'évolution au fil du temps en enquêtant sur les parcours professionnels. La question de la santé se pose de manière singulière dans ce groupe où le corps est le premier outil de travail de l'artisan.

L'artisanat comme champ

Pour appréhender l'artisanat, il est indispensable de questionner la définition qu'en donnent ses représentants. Le champ de l'artisanat est hiérarchisé selon un clivage entre producteurs et gestionnaires qui reproduit la hiérarchie symbolique séculaire qui existe entre travail manuel et intellectuel. Le contexte actuel voit la suprématie des normes entrepreneuriales dans un champ où l'aspect manuel du travail semblait pourtant aller de soi. Ainsi défini, l'artisanat regroupe des individus difficilement comparables du point de vue de leurs conditions de travail.

La définition qui a été privilégiée dans cette thèse considère l'artisanat comme un mode de production par opposition au mode de production industriel (Jaeger, 1982). La population enquêtée est définie plus justement par le concept marxien de « petite production marchande », lequel correspond à l'activité de petits producteurs qui vendent leur propre production, possèdent leurs moyens de production et sont rémunérés sur base de la valeur créée par leur travail (Jaeger, 1982). Cette définition permet de cibler une population homogène du point de vue des conditions de travail en excluant les dirigeants d'entreprises artisanales qui ne participent pas directement à la production. Par ailleurs, la définition juridique aurait laissé échapper un grand nombre de travailleurs manuels indépendants, souvent précaires, qui cherchent à échapper au statut d'artisan en occupant des statuts périphériques à moindre coût, quitte à sacrifier les droits qui y sont associés. Les artisans enquêtés constituent la fraction dominée du champ de l'artisanat. Ils ne correspondent pas au modèle entrepreneurial prôné par les représentants de l'artisanat. Dans ce contexte, le statut d'autoentrepreneur rassemble, depuis 2009, une part croissante de ces artisans à la recherche d'un statut à moindre coût. Si l'autoentreprise s'est vue reprocher à juste titre d'institutionnaliser la précarité du travail (Abdelnour, 2012), elle reconnaît toutefois l'existence de la fraction dominée de l'artisanat et lui octroie un statut qui pourrait faire un jour l'objet d'améliorations.

Le poids du statut

En dépit de l'écart qui existe entre les hommes de métier et les artisans créateurs du point de vue du capital culturel, les uns et les autres présentent de nombreux points communs lorsqu'ils travaillent. Malgré des projets professionnels très différents, on observe le même investissement dans le travail après quelques années de pratique. Les deux catégories d'artisans présentent peu de différences

quant à leur attitude envers les arrêts ou les accidents de travail. Si les discours et les représentations diffèrent, les pratiques sont assez proches et aboutissent souvent à un même acharnement au travail. On doit y voir un effet du rapport biologico-économique qui existe entre l'artisan et son entreprise et qui l'emporte de loin sur les variations liées aux différences qui existent entre les deux groupes de l'échantillon. Il semble que le poids du statut d'indépendant exerce une contrainte si forte qu'elle surpasse dans une certaine mesure l'effet de variables très déterminantes dans d'autres contextes, comme l'origine sociale ou le genre.

Néanmoins, on trouve parmi les artisans deux manières de se représenter le corps. La première est largement majoritaire dans les deux groupes. La plupart des artisans perçoivent leur corps comme un outil qui s'use nécessairement lorsqu'on s'en sert, ce qui apparaît en somme normal dans les classes populaires (Boltanski, 1971). Ils entretiennent avec le travail un rapport agonistique. Mais à côté de cette représentation du corps-outil, il en existe une autre qui considère le corps en termes d'équilibre. Selon cette conception, un travail pénible perturbe un équilibre, mais ce dernier peut être retrouvé en recourant à divers moyens tels que les médecines douces ou à certains sports jugés favorables. Cette conception du corps, que l'on peut qualifier d'homéostatique, est associée à un rapport au travail sans violence. L'artisan cherche à éviter les situations où le corps est malmené et à minimiser ses efforts. Cette représentation du corps est minoritaire, même chez les artisans créateurs. Le faible nombre de cas rencontrés ne permet pas de cerner les déterminants sociaux de la représentation homéostatique du corps. Toutefois, il semblerait que des problèmes de santé dans la jeunesse, l'exercice d'une profession médicale, d'un sport de haut niveau ou une pratique précoce du travail manuel aient favorisé l'apparition d'une réflexivité accrue envers leur corps chez certains individus. En quelque sorte, ces artisans conçoivent plus rapidement que les autres que le corps doit être maintenu en bon état pour travailler efficacement, et ils agissent en conséquence.

Pour la grande majorité des artisans, les choses se passent différemment et ils passent successivement par trois stades, trois manières de se représenter leur corps et de l'engager dans le travail.

Les trois stades du parcours professionnel

Considérer le corps dans une optique physicaliste, comme une batterie qui s'épuiserait au fil des ans, serait trop simplificateur et ne rendrait pas compte de la manière dont son usage varie au fil de l'âge et du parcours professionnel. En effet, l'intensité avec laquelle le corps est engagé dans le travail change au fil du temps.

Pendant l'apprentissage du métier, le corps, jeune et plastique, subit une transformation. La

morphologie est façonnée par le travail. L'individu acquiert la maîtrise de certains gestes, des connaissances techniques et des normes de comportement. L'appartenance au métier s'inscrit littéralement dans le corps. La contrepartie de cet apprentissage douloureux est la satisfaction d'appartenir à un métier.

Dans un second temps, et en général de manière concomitante à l'accès au statut d'indépendant, l'engagement physique est l'atout majeur dont l'artisan dispose pour faire ses premiers pas et construire son entreprise. Cette période est marquée par une dépense immodérée du capital corporel. Des efforts physiques compensent le manque de moyens matériels. Le travail accessible est souvent de mauvaise qualité. Des travaux pénibles et/ou insalubres sont acceptés, voire recherchés, pour obtenir rapidement un revenu et établir sa réputation auprès des autres artisans. Endurer la douleur sans l'écouter est une qualité qui est requise pour être artisan et qui conduit à « *se réaliser au mépris du corps* » (Schepens, 2013). Le déni des atteintes que le travail fait subir au corps est partie intégrante de la définition d'un bon professionnel.

Au cours du temps, on assiste à une amélioration progressive des conditions de travail du point de vue matériel (moyens de production) et social (entrée dans le collectif artisanal et meilleure clientèle). Les artisans accèdent ainsi à un travail qui est choisi plutôt que subi. Ils trouvent un équilibre dans une combinaison optimale de ressources qui allient les nécessités économiques et l'épanouissement personnel. Paradoxalement, c'est en renonçant dans un premier temps à la qualité de leurs conditions de travail que les artisans peuvent ensuite les améliorer. Mais dans ce parcours difficile, tous ne rencontrent pas le succès. Les abandons, les accidents de travail, les maladies et les faillites sont monnaie courante. D'autres renoncent à l'indépendance et se replient vers le salariat.

Le troisième stade commence lorsque l'usure du corps ne peut plus être ignorée. Les artisans finissent par remettre en question leurs pratiques lorsque les atteintes à la santé sont telles que leur déni devient impossible, que la santé économique de l'entreprise est mise en péril par des arrêts de travail dus à des problèmes de santé. Ils essayent alors de tenir jusqu'à la retraite avec les forces qui leur restent dans une logique d'économie. Il s'agit alors de « s'écouter » sous peine de devoir cesser le travail. Ils consentent alors plus volontiers à s'équiper en moyens de prévention. Il faut tenir jusqu'à la retraite avec un corps abîmé, mais en disposant désormais de nouvelles ressources. La détérioration du capital corporel a permis sa conversion en capital social (confrères et clients), spécifique (expertise) et économique (moyens de production, capitalisation) (Bourdieu *et al.*, 1973). La condition physique s'érode en même temps qu'elle est compensée par l'expérience, l'appartenance à des réseaux qui procurent du « bon travail » et l'amélioration de l'outil de production.

Au fur et à mesure de l'avancée en âge, l'éventail de tâches accessibles diminue et l'état de santé

devient plus contraignant. On constate une réduction de la charge de travail qui va de pair avec une sélection accrue des tâches et à un débauchage des salariés. Le processus de réduction progressive du travail n'entraîne pas la fin de l'activité qui peut se poursuivre même après la retraite, laquelle n'est pas synonyme d'inactivité pour des individus dont le travail constitue le centre de l'existence. La réduction progressive de l'intensité du travail est particulièrement visible dans l'artisanat de fabrication qui offre de nombreuses possibilités de varier les tâches.

En définitive, les raisons qui poussent les artisans à malmener leur corps en début de carrière sont les mêmes qui les incitent à en prendre soin lorsqu'ils avancent en âge. Ces deux attitudes sont guidées par le souci de maintenir l'entreprise en bonne santé en faisant en sorte que l'activité ne s'interrompe pas.

Au fil de leur carrière, les agents sociaux procèdent de deux manières inverses : dans un premier temps, le capital corporel est converti en capital spécifique, économique et social. L'artisan s'appuie sur ses compétences physiques, quitte à malmener son corps et sa santé, pour s'insérer dans le marché économique et dans des réseaux de coopération au sein desquels circulent les offres d'ouvrage. Dans un deuxième temps, lorsque l'artisan est vieillissant, ce sont les capitaux sociaux, économiques et spécifiques qui lui permettent de maintenir l'activité professionnelle en prenant le relais d'une santé devenue plus fragile. De manière un peu caricaturale, on pourrait dire que la santé est mise au service de l'entreprise dans un premier temps, puis que la relation s'inverse et que l'entreprise préserve la santé lorsque celle-ci décline. Lorsqu'il vieillira, l'artisan pourra d'autant mieux préserver sa santé que son investissement en capital corporel aura porté ses fruits.

Comme attendu, on observe une conversion du capital corporel des artisans en d'autres formes de capitaux, mais ce n'est qu'une étape dans leur parcours professionnel qui doit être envisagé dans son ensemble pour en comprendre toute la portée. Pour que de nouveaux capitaux se substituent partiellement au capital corporel, il faut d'abord que ce dernier ait été constitué, puis dépensé et converti. De nouvelles ressources existent alors sous forme de capital social (confrères et clients), économique (outil de production, voire capitalisation) et spécifique (expertise dans le métier). Bien sûr, le rendement du capital corporel varie de façon conséquente selon les cas individuels et le taux de change entre les capitaux. Les nouveaux capitaux ne sont pas toujours suffisants pour pallier la diminution du capital corporel, ce qui peut mettre un terme à la carrière artisanale d'un individu. Dans d'autres situations, l'opération de conversion est favorable à l'individu qui connaît alors une fin de carrière réussie. Le tableau 16 résume les trois stades du parcours professionnel.

Tableau 16 : les trois stades du parcours professionnel

Stade 1	Constitution du capital corporel par incorporation du métier
Stade 2	Dépense du capital corporel et conversion de celui-ci en d'autres formes de capitaux
Stade 3	Modération dans la dépense du capital corporel, prise de relais progressive par d'autres formes de capitaux

Cette séparation en trois stades du parcours des artisans permet de souligner que la construction du corps au travail est ambivalente. En apprenant des techniques du corps (Mauss, 1950), l'individu oriente son développement dans un sens qui augmente son efficacité mais, après un certain nombre d'années de pratique, les organes les plus sollicités seront usés prématurément. Cela renforce l'idée selon laquelle l'usure doit être appréhendée en examinant le parcours professionnel et en insistant sur les effets différés du travail sur la santé. Cela montre aussi l'importance de la qualité de l'apprentissage pour acquérir des gestes et des postures qui n'accélèrent pas l'usure.

Explication du paradoxe statistique

Comparés aux salariés, les artisans sont dans une situation paradoxale. A certains égards, leur situation est défavorable car il leur est très difficile de s'arrêter de travailler pour se soigner, à la fois pour des raisons objectives et subjectives. A chacun des trois stades du parcours professionnel sont observées des sorties de l'artisanat liées à des problèmes de santé, surtout lorsque ceux-ci surviennent inopinément. Il est certain que l'effet travailleur sain joue un rôle à chaque étape du parcours professionnel et fausse les données concernant la santé des artisans, mais les données qualitatives ne permettent pas de mesurer jusqu'à quel point il explique la bonne santé des artisans dans les statistiques. J'ai démontré l'existence d'un effet travailleur sain pour le métier de maréchal-ferrant, chiffres à l'appui, mais, dans l'état actuel des connaissances, ces résultats ne sont généralisables qu'à des métiers présentant de fortes contraintes posturales et une pénibilité comparable. Pour les autres situations, plusieurs éléments expliquent le paradoxe de la bonne santé apparente des artisans dans les statistiques dans les limites de ce qu'on peut attendre d'une étude qualitative.

La qualité des données statistiques est un premier élément important. La sous-déclaration des accidents et des maladies est la norme pour cette population où les problèmes de santé ne

deviennent apparents que lorsqu'ils interrompent l'activité professionnelle. Et même lorsque c'est le cas, leur origine n'est pas identifiée puisqu'il n'existe pas d'appareil statistique qui mesure les accidents et les maladies professionnelles chez les indépendants. De plus, les artisans qui occupent les positions les plus basses dans la hiérarchie professionnelle occupent des statuts périphériques et ne sont pas comptabilisés dans les données officielles. Deuxièmement, l'effet travailleur sain joue aussi un rôle dans l'invisibilisation des problèmes de santé des artisans. A chacun des trois stades du parcours professionnel, les individus qui ne supportent pas les conditions de travail quittent l'artisanat. Les événements de santé qui surviennent brutalement provoquent fréquemment une cessation d'activité et une sortie de l'artisanat. Troisièmement, la bonne santé apparente des artisans s'explique aussi par une représentation de la santé et un rapport au corps singulier. A la lumière des exemples qui ont été présentés, on peut concevoir que, toute chose étant égale par ailleurs, un indépendant se déclare en meilleure santé qu'un salarié. Le déni des problèmes de santé et le besoin de se percevoir comme quelqu'un de résistant et d'insensible à la douleur contribuent à ce que les artisans se déclarent en bonne santé, même lorsque tout indique le contraire.

La qualité des données statistiques, la sous-déclaration des problèmes de santé et le rapport au corps particulier des artisans aboutissent à sous-évaluer les problèmes de santé dans la population artisanale, alors qu'en même temps, le fait de reporter les soins au lendemain risque d'entraîner une dégradation de la santé à long terme.

La situation des artisans est meilleure à d'autres égards. Une forte emprise sur leur organisation du travail leur permet de faire face à l'usure et à la pénibilité en modifiant l'organisation de leur travail, son contenu et son intensité. Leurs représentations du corps et leurs pratiques de travail évoluent au fil de leur carrière pour ajuster travail et santé. Cette grande autonomie les soustrait à certaines atteintes à la santé et contribue certainement à leur bonne santé. Mais l'autonomie dont jouissent les artisans a aussi son revers. Elle est ambivalente et peut être néfaste lorsqu'elle est mise au service de l'acharnement au travail en différant les soins médicaux jusqu'à la rupture.

Le paradoxe statistique s'explique donc par une série de facteurs qui agissent parfois en sens contraires. Le recours à la statistique et à l'épidémiologie reste indispensable pour situer le point d'équilibre entre ces forces antagonistes.

Les stratégies de conversion du capital corporel

Des différences entre les groupes d'artisans étudiés apparaissent clairement lorsqu'on examine les capitaux qui résultent de la conversion du capital corporel.

Pour compenser la diminution des ressources physiques, les moyens dont disposent les artisans varient selon la position qu'ils occupent au départ. Si on constate en règle générale qu'au fur et à mesure de l'épuisement des ressources physiques, d'autres types de capitaux prennent le relais pour maintenir les artisans en activité, les stratégies qui sont développées varient de façon importante. L'échantillon d'enquête présente des situations contrastées de ce point de vue.

Disposant d'un capital culturel initialement plus élevé, les artisans créateurs ont tendance à creuser l'écart qui les sépare des hommes de métier et à renforcer leur avantage. A l'inverse, les hommes de métier développent plutôt leur capital social. Ils cherchent à s'insérer de manière durable dans leur milieu professionnel en tissant des liens solides avec leurs confrères. Cette situation reflète deux types de socialisations différentes, largement basée sur la reproduction du groupe social pour les hommes de métier, et résultant d'un choix individuel et positif chez les créateurs. Pour ces derniers, il s'agit moins de répondre aux attentes d'un groupe que de construire un projet de vie à l'écart des turpitudes du monde du travail salarié. Pour les hommes de métier, le recrutement est souvent interne à l'artisanat alors que les créateurs sont issus de catégories sociales éloignées de l'artisanat. Les hommes de métier constituent un groupe très homogène d'individus unis par une communauté de destin, ce qui crée un sentiment d'appartenance au groupe plus fort que chez les créateurs.

Les deux groupes se différencient par le volume global de leur capital culturel, mais aussi par la répartition de celui-ci entre les trois états qu'il peut présenter, à savoir sous sa forme incorporée, institutionnalisée ou objectivée (Bourdieu, 1979). Chez les hommes de métier, le capital culturel est détenu essentiellement sous forme incorporée. A l'inverse, les créateurs le détiennent largement sous sa forme institutionnalisée, autrement dit sous la forme de diplômes scolaires.

Les catégories populaires peuvent faire jeu égal avec les autres catégories sociales sur le terrain de l'apprentissage d'un métier et des techniques du corps qui y sont associées. Mais cette forme de capital culturel est aussi la plus fragile car elle a « *les mêmes limites biologiques que son support.* » (*id.*, p.5). Sous la forme incorporée, le capital culturel « *dépérit et meurt avec son porteur (avec ses capacités biologiques, sa mémoire, etc.).* » (*Id.* p.5).

Les hommes de métier sont peu disposés à changer d'activité. Les diplômes techniques qu'ils détiennent ne leur offrent en général pas d'alternative à la pratique du métier qui s'y rapporte. Leur expérience professionnelle se limite souvent à l'univers artisanal où ils sont entrés dès

l'apprentissage. Lorsqu'on les interroge sur la possibilité d'une reconversion professionnelle, la plupart d'entre eux ne s'estiment pas capables d'un tel changement. Si « *on ne choisit pas de devenir carreleur* », on a beaucoup de difficultés à faire autre chose une fois qu'on l'est devenu. Face à l'usure professionnelle, les hommes de métier n'ont d'autre choix que de développer une stratégie de maintien dans l'activité. Le collectif de travail est suffisamment stable pour que des relations d'entraide puissent se développer. L'appartenance à des réseaux concerne aussi la clientèle qui s'améliore avec le temps. La bonne réputation attire une clientèle rémunératrice et satisfaisante du point de vue relationnel.

Contrairement aux hommes de métier, les artisans créateurs détiennent en général des diplômes et un bagage culturel qui leur permettent d'envisager de sortir de l'artisanat s'ils le souhaitent. Au cours de leur carrière, les artisans créateurs connaissent des changements d'activité plus fréquents que les hommes de métier, à l'intérieur ou hors du champ artisanal. Beaucoup d'entre eux estiment d'ailleurs qu'ils ne feront pas le même métier pendant toute leur vie. Ces réorientations sont partiellement liées aux effets de l'usure physique qui conditionnent les efforts qu'on est en mesure de faire à chaque âge. Ainsi, le discours change au fil des années. Dans un premier temps, la vocation justifie éventuellement d'abîmer son corps. Ensuite, l'artisan cherche à adapter sa production à ses capacités physiques, l'important étant de continuer à créer, quelle que soit la technique. Si les artisans créateurs peuvent compter sur leurs capacités relationnelles et leur capital culturel pour entretenir de bonnes relations avec leur clientèle (particuliers ou architectes), ils sont en général moins bien intégrés à des réseaux d'entraide entre pairs. Tout se passe comme si leur capacité à se reconverter professionnellement les dispensait de tisser des liens solides avec d'autres artisans.

Les artisans créateurs ont une approche du travail qui célèbre la part d'intellect qui existe dans le travail manuel. L'apprentissage du métier intervenant après un passage par une formation scolaire plus poussée, il fait davantage l'objet d'une réflexion intellectuelle, par l'acquisition d'une culture livresque et la constitution d'une bibliothèque (capital culturel sous sa forme objectivée). Il apparaît que la distribution du capital culturel des artisans créateurs leur offre davantage de possibilités de diversifier leur activité pour arriver à se maintenir en activité professionnelle lorsque les effets de l'âge et l'usure professionnelle se font sentir, ou même de trouver un emploi salarié pour sortir de la condition d'artisan. Jourdain (2014) mentionne que les cadres qui se reconvertissent dans l'artisanat y utilisent des compétences (linguistiques, commerciales) qu'ils déployaient dans leur précédent métier. D'autre part, ils disposent d'atouts qui rendent leur engagement dans l'artisanat réversible (jusqu'à un certain point) et d'un capital économique qui tempère le rapport biologico-économique avec leur entreprise. On peut ajouter qu'ayant déjà fait l'expérience d'une bifurcation, ils en ont tiré des leçons pour en réussir une autre et sortir de l'artisanat.

Les deux groupes d'artisans étudiés se différencient donc par le type de stratégie qu'ils déploient pour maintenir leur activité. Les hommes de métier développent un capital social sur lequel ils s'appuient pour se maintenir dans le métier en occupant de bonnes positions dans les réseaux par lesquels circulent les offres d'ouvrage, notamment pour s'élever dans la chaîne de sous-traitance. Ils recourent plus volontiers à l'emploi de main d'œuvre pour augmenter leurs revenus, voire pour constituer un capital qui assurera leur retraite.

A l'inverse, les artisans créateurs, qui disposent initialement d'un capital culturel supérieur à la moyenne des artisans, ont tendance à encore accentuer cet écart pour diversifier leur activité ou pour se spécialiser dans un domaine qui requiert une certaine expertise. Ils peuvent faire varier plus facilement le contenu de leur travail pour l'adapter à leur état de santé ou même quitter l'artisanat. Leur capital social se développe dans une moindre mesure, il est surtout visible du côté de la clientèle avec laquelle les artisans, qu'ils soient créateurs ou hommes de métier, présentent une certaine homologie culturelle.

Prolongements possibles

A plusieurs reprises, je me suis heurté aux limites de l'échantillon lorsqu'il s'est agi d'interpréter les résultats de cette enquête. Dans ce sujet si peu investigué, j'ai préféré éviter des extrapolations qui auraient pu s'avérer douteuses. Les résultats qui ont été présentés invitent à poursuivre l'investigation dans plusieurs directions. Le va et vient entre les approches qualitative et quantitative pourrait se prolonger en opérant plusieurs tests statistiques pour confirmer ou infirmer certains faits observés localement. Les artisans du bâtiment subissent-ils significativement plus d'opérations durant les congés du bâtiment ? Les artisans qui subissent un arrêt de travail de longue durée ont-ils tendance à fermer leur entreprise et à en ouvrir une autre lorsqu'ils sont guéris ? D'un point de vue quantitatif, l'attention des statisticiens pourrait aussi se porter sur les passages d'une catégorie à l'autre pour observer dans quelle mesure les artisans en fin de carrière ont tendance à se séparer de leurs salariés, comme je l'ai observé, et s'il existe aussi une stratégie inverse consistant à embaucher davantage de salariés pour se réfugier dans la gestion d'entreprise, ce que l'échantillon d'enquête ne permettait pas d'observer. Ce travail quantitatif serait réalisable en s'appuyant sur la deuxième vague de l'enquête *SIP* qui permet des comparaisons avec la situation de 2006.

De nouvelles questions sur le travail indépendant sont désormais posées. La difficulté, pour un indépendant, à interrompre le travail soulève indirectement la question du genre pour comprendre, par exemple, comment les femmes concilient indépendance et maternité. Une autre question

concerne la sortie du travail indépendant. L'installation dans le travail indépendant est encouragée une série d'incitations et de dispositifs, chacun est ainsi invité à devenir entrepreneur à titre principal ou accessoire. Des institutions dédiées, comme l'Agence Pour la Création d'Entreprise, guident vers l'indépendance professionnelle. Cet accompagnement est justifié car le passage du salariat à l'indépendance est un réel bouleversement : les frontières entre le travail et la vie hors travail se brouillent, le rythme et les horaires changent, le rapport à l'argent se modifie. Toute la vie de l'artisan et de sa famille est affectée par ce changement. A l'inverse, la sortie de l'indépendance n'est pas valorisée et ne fait l'objet d'aucun accompagnement. Elle implique pourtant des obligations administratives et des frais²³⁴. Sans surprise, on observe que cette sortie se passe d'autant mieux qu'elle est bien préparée. Si, au moment où l'artisan souhaite mettre fin à son activité, sa situation financière est saine, il peut décider une cessation d'activité sans dommages pour son patrimoine personnel. A l'inverse, si son entreprise présente un déficit important, elle risque de ne plus avoir la trésorerie nécessaire pour faire face à ses obligations, voire se trouver lourdement endettée. C'est alors la faillite qui est prononcée avec des conséquences graves sur le patrimoine personnel. Même s'il est peu probable qu'un tel dispositif soit mis en place, un accompagnement pour sortir de l'indépendance serait justifié afin de sécuriser cette période d'incertitude. En revanche, il serait du plus grand intérêt d'enquêter sur le devenir des ex-indépendants pour savoir vers quelles activités professionnelles ils se tournent ensuite, et pour observer les conséquences à long terme sur leur santé du passage par l'indépendance.

La problématique de cette thèse trouverait sans doute un terrain d'enquête fructueux auprès d'autres groupes professionnels pour lesquels le déroulement de la carrière passe par les mêmes étapes de construction et de conversion du capital corporel. Les danseurs et les sportifs ont déjà fait l'objet d'une approche similaire et elle pourrait être étendue à d'autres groupes professionnels composés en majorité d'indépendants comme les musiciens qui présentent fréquemment des problèmes de santé directement liés à la pratique de leur instrument ou, de manière plus inattendue, les vétérinaires en milieu rural qui sont soumis à de fortes contraintes posturales, au travail de nuit et à des risques d'accidents²³⁵. La question peut aussi être posée dans les mêmes termes pour des individus qui sont salariés en droit mais qui se comportent en pratique comme des indépendants, tels les individus

²³⁴ Tels que des régularisations de cotisations sociales ou de TVA concernant les investissements qui n'ont pas été entièrement amortis.

²³⁵ Ces deux ouvertures vers de nouveaux terrains résultent d'observations personnelles et doivent être considérés comme des pistes à approfondir.

A propos des musiciens, le site de l'Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens (SNAM) délivre des informations à ce sujet : <http://www.snam-cgt.org/spip.php?article332>, consulté le 20-06-2014.

A propos des vétérinaires, une fiche-métier y est consacrée sur le site de prévention des risques professionnels « Bossons fûté » : http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=723:fiche0287&catid=2:activites&Itemid=3, consulté le 20-06-2014.

travaillant dans le secteur des services à domicile pour des particuliers, femmes de ménage ou jardiniers.

Un collectif informel mais efficace

J'ai évoqué à plusieurs reprises l'existence de réseaux d'entraide pour montrer que les artisans ne sont pas des gens qui travaillent seuls. Ce constat va à l'encontre de l'individualisme dont ils se réclament souvent eux-mêmes.

Comme on a pu le voir dans la manière dont les hommes de métier cooptent les futurs artisans parmi les ouvriers « courageux », ils forment un groupe où la régulation sociale est forte. L'ignorance délibérée des limites du corps est une attitude qui conditionne l'entrée dans le collectif des artisans car celui-ci tisse des liens de solidarité entre les individus qui seront fiables coûte que coûte, et dont la fréquentation permet de réduire les incertitudes dans le travail. En aucun cas, un artisan ne peut donner l'impression de se reposer sur les autres. C'est malgré lui, et après avoir montré qu'il faisait tout pour se passer de l'aide d'autrui, qu'il pourra recourir à l'assistance de ses pairs.

Une fois accepté dans le collectif de travail, un homme de métier peut espérer être progressivement dispensé des tâches les plus pénibles dans la mesure où son expérience le rendra plus efficace dans d'autres tâches. L'insertion dans des réseaux de collaboration formels ou informels lui permet de s'élever dans la chaîne de sous-traitance, de former avec des confrères une équipe solidaire et complémentaire. Quant aux artisans créateurs, c'est en se spécialisant dans un travail d'une haute complexité qu'ils se défont progressivement des tâches pénibles. Après une mise à l'épreuve des entrants, le collectif permet donc l'amélioration des conditions de travail. Le collectif génère une circulation des savoir-faire de prudence lorsqu'ils accompagnent la délégation de tâches risquées. Dans le meilleur des cas, le risque et le moyen de s'en protéger sont transmis conjointement.

En cas de problème de santé, les artisans peuvent se montrer très solidaires envers leurs confrères, par exemple en réalisant le travail à la place du malade et en lui donnant l'argent récolté. Cette solidarité se déroule sur le mode des affinités individuelles, et non pas au nom de l'appartenance à l'artisanat ou au même métier. On ne peut pas parler de solidarité de classe et encore moins de conscience de classe dans un groupe qui reste très suspicieux à l'égard de toute organisation politique. En outre, l'appartenance au même métier est ambivalente car cette pratique commune crée à la fois une proximité et une concurrence. Le collectif d'entraide mutuelle fonctionne bien en période économique faste, mais il est fragile en cas de récession. J'ai parfois utilisé le terme de

« coterie » pour qualifier les réseaux d'entraide entre artisans, mais ce mot est parfois empreint d'un jugement de valeur quand il évoque les intrigues et le secret. Il s'agit plutôt de mettre l'accent sur une convergence d'intérêts au sein d'un groupe restreint de personnes entretenant de très étroites relations fondées sur des intérêts communs. Il faut y ajouter l'intensité de relations personnelles désintéressées qui dépassent largement le seul intérêt matériel.

Mais la solidarité a ses limites et en cas d'arrêt de travail prolongé, les artisans se trouvent dans une impasse professionnelle qui peut mener au déclassement. J'ai recueilli à maintes reprises la même anecdote comportant quelques variantes, sorte de mythe qui cristallise l'angoisse de voir le travail de toute une vie réduit à néant. L'histoire est celle d'un homme de métier qui fait faillite suite à un problème de santé. Sa ruine le mène au divorce et à la perte de sa maison. Dans les versions les plus dramatiques, l'artisan finit par se suicider. Les quelques cas de déclassement rencontrés chez des hommes de métier indiquent que lorsqu'ils sont incapables de travailler à plein temps pour raison de santé, ils recourent au travail au noir ou à des statuts périphériques.

Il existe donc un collectif de travail qui impose des règles. On a vu l'importance qu'il exerce dans la reproduction du groupe social, dans la circulation du travail et en cas de problème de santé. Si le collectif protège en transmettant des règles de prudence, il a aussi des effets délétères puisqu'il fait circuler le travail de mauvaise qualité vers les individus les moins expérimentés et les plus vulnérables. En distribuant ainsi le travail, le collectif maintient la hiérarchie du groupe, largement basée sur l'ancienneté et l'âge. Instrument de solidarité et de transmission, le collectif est aussi celui du maintien d'un rapport de force entre ses membres. On retrouve dans cette organisation sociale de la pénibilité le modèle générationnel de l'artisanat, tel que Zarca l'a décrit, dans lequel chacun accepte la position qui est la sienne en vertu du fait « *que chacun voit en l'autre une part de lui-même : l'artisan voit dans le compagnon celui qu'il a été, le compagnon voit dans l'artisan celui qu'il voudrait être.* » (Zarca, 1988 : 258).

Les trois situations fondamentales de travail

Les artisans créateurs cherchent plus fréquemment à limiter les risques et les contraintes liés au statut d'indépendant. Ils rechignent souvent à s'endetter durablement ou à mettre en jeu leur patrimoine personnel. Ils gardent une certaine réserve vis-à-vis d'un modèle entrepreneurial dont ils souhaitent se détacher. A l'inverse, les hommes de métier mettent moins de limites aux contraintes que le travail leur impose. Cette différence de rapport au travail se retrouve dans le fait que les hommes de métier sont plus fréquemment employeurs alors que les artisans créateurs travaillent

majoritairement seuls.

L'approche statistique révèle un clivage entre les artisans employeurs et les artisans solos. On peut penser que le clivage serait encore plus flagrant si on prenait en compte, dans l'analyse statistique, les individus qui ne sont pas rangés dans la PCS 2.1., comme je l'ai fait dans l'enquête de terrain.

Dans l'enquête *SIP 2006*, on observe que les employeurs sont plus stressés que les solos et ressentent les contraintes psycho-sociales comme quelque chose d'étranger à ce que doit être le « vrai travail », celui qui est concret et en rapport avec le métier. A l'inverse, les artisans solos, moins contraints mais plus solitaires, sont plus enclins à se trouver en situation d'anomie.

Les inégalités sociales entre ces deux groupes, dont on s'attendrait à trouver l'écho au niveau de la santé, disparaissent dès qu'il s'agit de mesurer des inégalités de santé, ce qui renvoie au paradoxe statistique de la « bonne santé des indépendants ». L'approche ethnographique confirme le clivage entre ces deux catégories, notamment au niveau des conditions de travail qui peuvent varier fortement du fait d'un environnement législatif différent.

Même si les passages d'une situation à l'autre sont fréquents, ces deux sous-populations diffèrent par deux caractéristiques essentielles. Premièrement, la législation qui encadre le travail est très différente pour ces deux catégories. Le travail sans salarié subissant nettement moins de contraintes réglementaires, les conditions de travail des artisans solos sont en général moins bonnes du point de vue de la prévention des accidents. Pourtant, le fait d'être un « travailleur isolé » est reconnu comme un facteur de risque par l'INRS qui recommande l'utilisation de dispositifs d'alarme spécifiques pour les salariés concernés²³⁶. De manière plus générale, les normes de sécurité sont moins appliquées chez les artisans solos que chez les employeurs. Deuxièmement, le choix de travailler seul ou avec des salariés est souvent explicite dès la création de l'entreprise et correspond à deux projets différents. Travailler seul et de manière indépendante est un moyen de se placer en retrait de la société, de rejeter toute hiérarchie, de ne compter que sur soi-même, parfois au prix d'une certaine solitude. En revanche, être employeur entraîne plus de contacts sociaux et de contraintes. Ainsi, la présence quotidienne des salariés oblige l'artisan employeur à respecter leurs horaires alors qu'un artisan solo n'y est pas tenu.

Alors qu'on oppose en général l'emploi salarié à l'emploi indépendant de manière binaire, l'examen attentif des artisans montre qu'il existe en fait trois types d'emplois fondamentaux. C'est ce qu'indique le philosophe Bertrand Russel (1932) dans son *Eloge de l'oisiveté*.

« Pour commencer, qu'est-ce que le travail ? Il y a deux sortes de travail : la première consiste à modifier la position de la matière à la surface de la terre ; la seconde consiste à dire aux autres de

²³⁶ Site de l'INRS, 'Travail isolé. Un facteur sous-estimé en termes de prévention », <http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travail-isole.html>, consulté le 06-09-2014.

le faire. » (Traduction de l'auteur)²³⁷.

Ce passage, faussement naïf, indique qu'il existe non pas deux, mais trois situations de travail possibles qui sont les suivantes : travailler pour soi, travailler pour le compte d'autrui et faire travailler autrui pour soi. Au premier cas correspond l'autoemploi, situation dans laquelle un individu assume seul l'entièreté des fonctions de gestion et de production sans avoir à rendre de compte à qui que ce soit. Les deux autres situations caractérisent la relation salariale où les parties sont engagées dans un échange. L'employeur assume les tâches de gestion à la place des salariés qui, de leur côté, se placent en situation de subordination et renoncent à une partie des bénéfices créés par leur travail au bénéfice de leur employeur. Celui-ci voit son indépendance limitée par la présence de ses subordonnés envers qui il a des obligations et à propos desquels il doit rendre des comptes. Les contraintes auxquelles un employeur est soumis en matière de prévention des risques professionnels le protègent lui aussi lorsqu'elles concernent tout le collectif de travail. En terme d'équipement (respect des normes sur les machines, engins de manutention, échafaudage...), l'avantage est manifeste pour la plupart des employeurs, et ce d'autant plus que l'effectif de l'entreprise augmente. Les obligations légales qui pèsent sur leurs épaules, notamment leur responsabilité en cas d'accident de travail, les conduisent à prendre les précautions élémentaires en termes de sécurité au travail. A l'inverse, lorsque les injonctions en matière de sécurité au travail ne portent que sur les comportements individuels, les risques sont transférés vers la personne de l'employeur puisqu'il n'y est pas soumis en tant que non-salarié. Il apparaît clairement que la protection des seuls salariés a des effets pervers lorsqu'elle transfère la prise de risque vers l'employeur. On ne peut donc pas améliorer la sécurité et la santé au travail sans édicter un certain nombre de règles communes aux trois situations fondamentales de travail afin de réduire le transfert des risques vers les individus qui n'y sont pas soumis.

Ces résultats montrent que le rapport à la santé peut être une entrée pour comprendre d'autres aspects du travail que la santé elle-même. Ainsi, étudier le rapport au corps apporte des informations sur la division et la répartition du travail. En dévoilant l'organisation sociale qui régule la vie d'individus considérés – et se considérant eux-mêmes – comme indépendants, les résultats présentés montrent à quel point il est vain de penser qu'un individu soit totalement exempté des rapports sociaux au travail. Même lorsqu'il se perçoit lui-même comme un être autonome et libre, un individu reste avant tout un être social.

²³⁷ « *First of all: what is work ? Work is of two kinds: first, altering the position of matter at or near the earth's surface relatively to other such matter; second, telling other people to do so.* »

BIBLIOGRAPHIE

ABDELNOUR S., « L'auto-entrepreneur aux marges du salariat. De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant », thèse de sociologie, EHESS, 2012

ACCARDO A., *Introduction à une sociologie critique*, Agone, 2006 (1991).

ALIAGA C., « Le tabac, 20 ans d'usage et de consommation », *Insee Premières*, n°808, octobre 2001.

ALGAVA É., CAVALIN C., CÉLÉRIER S., « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, n° 132, octobre-décembre 2012, p.5-20.

ALGAVA É., CAVALIN C., CÉLÉRIER S., « La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter », *Document de travail*, n° 150, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, 2011.

ALGAVA É. et VINCK L., « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », DARES, *Premières synthèses*, n°50-1, décembre 2009.

AMIEL P., DUMAS A., RUBIO V., « Les indépendants face au cancer et l'enjeu du maintien de l'activité », in Célérier S. (dir.) *Travail indépendant : santé et conditions de travail*, Actes du colloque du 18 septembre 2013 (Paris), Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n°85, mai 2014.

AMOSSÉ T., DAUBAS-LETOURNEUX V. (coord.), LE ROY F., MESLIN K., BARRAGAN K., « Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles », *Rapport de recherche*, n° 76, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, 2012.

AMOSSÉ T., PERRAUDIN C., PETIT H., « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Economie et statistique*, n°450, 2012, p.99-101.

ANACT, « Pourquoi les jeunes ont trois fois plus d'accidents du travail que leurs aînés », 2013, http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=33953605 , consulté le 07-05-2014.

ANACT, *Le rôle des savoir-faire de prudence dans la prévention des risques*, 2011, dossier en ligne sur http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/transfert-savoir-faire?p_thingIdToShow=18311572, consulté le 15-08-2014.

ARACT, *Guide - transmission des savoirs et compétences*, 2013, <http://www.npdc.aract.fr/accordages/guides/guide-transmission/index.htm>, consulté le 15-08-2014.

AUVOLAT M., « Les artisans en milieu rural, une force entravée », *Économie rurale*, n°238, 1997. Représentation politique et sociologique du monde agricole et rural français. 2e partie. p. 19-23.

AUVOLAT M. et TROGAN P., « L'artisanat dans les espaces français, allemand et alsacien-mosellan », Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, Direction des entreprises commerciales, artisanales et de service, *Etudes et statistiques*, n°8, juillet 2002, Http://archives.dgcis.gouv.fr/2012/www.pme.gouv.fr/informations/editions/etudes/bref_ent8.pdf , consulté le 07/11/2013.

AUVOLAT M., LAVIGNE J-C. et MAYÈRE A., *L'artisanat en France, réflexion générale et prospective*, La documentation française, Cepam, Paris, 1985.

BALARD F., « Travailler pour bien vieillir : nos aïeux renversent la problématique du vieillir dans le métier », in Montandon C. et Trincaz J. (dir.), *Vieillir dans le métier*, L'Harmattan, 2007, p.229-244.

BAJARD F. et PERRENOUD M., « « Ça n'a pas de prix » » Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art », *Sociétés contemporaines*, 2013/3 n° 91, p. 93-116.

BAJARD F., DOGA M., PERRENOUD M., *La qualité de l'emploi artistique. Rapport sur le travail indépendant à dimension artistique*, Paris, Ministère de la Culture, Département des études de la prospective et des statistiques (non publié), 2011.

BAJARD F., « Du travail d'atelier au collectif : l'inscription professionnelle ambivalente des

« céramistes-créateurs », *Sociologie de l'art*, n°21, 2012/3, p.43-64.

BECKER H., *Les ficelles du métier, comment conduire sa recherche en sciences sociales*, coll. Guides Repères, Paris, La Découverte, 2002.

BECKER H., *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, coll. Champs, 1988.

BERTAUX-WIAME I., « L'installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du travail*, n° 1, 1982, p.8-23.

BERTRAND P-M., *Histoire des gauchers. Des gens à l'envers*, Paris, Imago, 2001.

BIDET A., « Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de techniciens », *Sociétés contemporaines*, 2010/2 n° 78, p. 115-135.

BOLTANSKI L., « Les usages sociaux du corps », *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, vol. 26, n°1, 1971, p. 205-233.

BOURDIEU P., « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, septembre 1996, p. 89-90.

BOURDIEU P., *Réponses*, Seuil, Paris, 1992.

BOURDIEU P., « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 62-63, juin 1986, p. 69-72.

BOURDIEU P., *Le sens pratique*, Paris, Ed. De Minuit, 1980.

BOURDIEU P., « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 30, novembre 1979, p.3-6.

BOURDIEU P., « Les modes de domination », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 2, n°2-3, juin 1976, p. 122-132.

BOURDIEU P., BOLTANSKI, L., SAINT-MARTIN, M. DE, « Les Stratégies de reconversion. Les classes sociales et le système d'enseignement », *Information sur les sciences sociales*, XII-5, 1973.

BOURREAU-DUBOIS C., GUILLOT O., JANKELIOWITCH-LAVAL E. (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et statistiques*, n°349-350, 2001-9/10.

BRUNO A.-S., « Quelques perspectives sur les travaux récents en « santé et travail ». Les approches développées dans les revues de sciences sociales (2001-2007) », *Revue Française des Affaires sociales*, 2/2008 (n° 2-3), p. 71-96.

BRUNO A.-S., « Programme de recherche « Santé et Travail 2004-2006 ». Acquis et limites », *Revue française des affaires sociales* 2/2008 (n° 2-3), p. 355-390.

BUÉ J., HAMON-CHOLET S., « Présentation des enquêtes sur les conditions de travail menées en France depuis 1978 », *Santé, sociétés et solidarité*, n°2, 2006, p. 139 -142.

CAMBOIS E., LABORDE C., ROBINE J-M., « La "double peine" des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population et sociétés*, n°441, janvier 2008.

CANGUILHEM G., *Le normal et le pathologique*, Paris, PUF, Quadrige, 2005 (1943).

CARPENTER L., « Some observations on the healthy worker effect », *British journal of industrial medicine*, vol. 44, n° 5, 1987, p. 289-291.

CASTEL R., *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, La couleur des idées, 2009.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Folio/Essais n°349, 2009 (1995).

CAUDAL M., « Les dresseurs de fauves : une socialisation au risque », in Demazière D., Gadéa C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 2009, p. 175-185.

CÉLÉRIER S. (dir.), *Travail indépendant : santé et conditions de travail*, Actes du colloque du 18 septembre 2013 (Paris), Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n°85, mai 2014.

CHANLAT J-F., « Usure différentielle au travail, classes sociale et santé : un aperçu des études épidémiologiques contemporaines », *Le Mouvement Social*, n°124, 1983.

CHAUCHARD J-P et HARDY-DUBERNET A-C (dir), *La subordination dans le travail*, Cahier Travail et Emploi, Paris, La Documentation Française, 2003.

CHIARISOLI D., CRAPEAU J-P., « Le secteur des métiers en 1970 », *Economie et statistique*, n°55, Avril 1974, p. 61-65.

CLAIRAY P. et VINCENT J., « Le développement balnéaire breton : une histoire originale », *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest* [En ligne], 115-4 | 2008, mis en ligne le 31 décembre 2010, consulté le 16 février 2014. URL : <http://abpo.revues.org/230>

CLOAREC J. et DUBOST F., « Les résidences secondaires en France. Données de l'Insee », in Dubost F. (dir.) *Les résidences secondaires, nouvelles orientations*, rapport de recherche du centre de sociologie des arts, EHESS, 1995, p.13-52.

COLLOVALD A., « Les poujadistes, ou l'échec en politique », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 1989-1, p.113-133.

CORDIER M., « Du saltimbanque au circassien : l'activité d'artiste de cirque entre métier et création », in Perrenoud M. (dir.) *Travailler, produire, créer. Entre l'art et le métier*, Logiques sociales, L'Harmattan, 2013, p. 213-231.

COMET C., « Capital social et profits des artisans du bâtiment : le poids des incertitudes sociotechniques », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 1, 2007, p. 67-91.

COTTEREAU A. (dir.), « L'usure au Travail », *Le Mouvement Social*, n°124, 1983.

COTTEREAU A., « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, n°124, 1983, p. 71-112.

CONSEIL DES ÉQUIDÉS DE BRETAGNE (2012), *La filière équine en Bretagne*, brochure, Conseil des

équidés de Bretagne, Lamballe ; disponible en ligne à l'adresse : <http://www.cheval-bretagne.com/fr/userfiles/2602/File/doc/CEB-2012-feuilles.pdf> ; consulté le 10 décembre 2013.

COUR DES COMPTES, « Les dispositifs de soutien à la création d'entreprise », rapport d'évaluation de la Cour des Comptes, tome 1, décembre 2012, <http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Les-dispositifs-de-soutien-a-la-creation-d-entreprises>, consulté le 07-11-2013.

CRASSET O., « « *On se fait mal un peu tous les jours* », l'effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants », *Travail et Emploi*, n°136, octobre-décembre 2013, p. 5-20.

CRASSET O., « Artisans et artistes dans la forge contemporaine : convergence des pratiques, divergence des points de vue », in Perrenoud M. (dir.) *Travailler, produire, créer - Entre l'art et le métier*, L'Harmattan, 2013, p. 179-193.

CRASSET O., *Savoir-faire et faire savoir : pratiques et représentations du métier chez les forgerons contemporains*, mémoire de Master2 en sociologie, ss dir. Jean-Noël Retière, UFR de sociologie, Université de Nantes, 2010.

CRASSET O., *Artisanat : archaïsme ou renouveau dans les rapports de travail ?*, mémoire de licence (Master1) en sciences sociales, ss dir. Matéo Alaluf, Université Libre de Bruxelles, 1995.

CRAWFORD M. B., « Eloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail », Paris, La Découverte, 2010.

CRESSON G., « La production familiale de soins et de santé. La prise en compte tardive et inachevée d'une participation essentielle », *Recherches familiales* 1/2006 (N°3), p. 6-15.

CRIBIER F., « Itinéraires professionnels et usure au travail : une génération de salariés parisiens », *Le Mouvement social*, n°124, 1983, p. 11-44.

CRU D., « Les règles du métier » in Dejours C. (dir.) *Plaisir et souffrance dans le travail*, éditions de l'AOCIP, 1987, Tome I, p. 29-42.

CRU D., « collectif et travail de métier » in Dejourn C. (dir.) *Plaisir et souffrance dans le travail*, édition de l'AOCIP, 1987, Tome I, p.43-54.

D'AMOURS M., *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. Pratiques et politiques sociales et économiques, 2006.

DARBUS F., « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, décembre 2008, n°175, p.18-33.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ, « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordre », *Dares – Analyses*, n°11, février 2011.

DAUBAS-LETOURNEUX V., « Produire des connaissances en santé au travail à l'échelle régionale », *Revue française des affaires sociales* 2/2008 (n° 2-3), p. 213-235.

DE BLIGNIÈRES-LÉGERAUD A., « Un exemple de coopération régionale et inter-régionale : le réseau Artisanat-Université, conférence européenne sur l'artisanat et les petites entreprises, 2007 http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=8098 », consulté le 14-01-2014.

DE HEUSCH L., "L'inversion de la dette (propos sur les royautés sacrées africaines)", in *Genèse de l'État moderne en Méditerranée. Approches historique et anthropologique des pratiques et des représentations*, actes des tables rondes internationales tenues à Paris (24-26 septembre 1987 et 18-19 mars 1988), 1993. p. 9-26.

DEJOURS C., « *Travail usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail* », Paris, Bayard, nouvelle édition augmentée, 1993 (1980).

DE SAINT-MARTIN, M., « Les reconversions culturelles : l'exemple de la noblesse », *Hermès*, n°20, 1996.

DESMAREZ P., « Subordination et indépendance. Note pour une réflexion sur les relations entre travail indépendant et travail salarié », in Alaluf M., Rolle P. et Schoetter P. (dir.), *Division du travail et du social*, Toulouse, Octares, 2001, p.281-285.

DEVELAY A-E., « État des lieux sur les problèmes de santé d'origine professionnelle », rapport d'étude, RSI, octobre 2007.

DODIER N., « Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes du travail », *Revue française de sociologie*, vol. 27, n° 4, 1986, p. 603-628.

DGCIS, « Chiffres-clés de l'artisanat. Edition 2013 », Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme, <http://www.dgcis.gouv.fr/etudes-et-statistiques/chiffres-cles-artisanat-2013>, consulté le 07/11/2013.

DOLBEAU M., « Visibilité et invisibilité du travail dans la maréchalerie », *ethnographiques.org*, 2011, n° 23, <http://www.ethnographiques.org/Visibilite-et-invisibilite-du>, consulté le 14 décembre 2013.

DOLBEAU M., « Pratiques sensorielles et rapport à l'animal dans la maréchalerie », *Communications*, n° 86, 2010, p. 145-156.

DOLBEAU M., « Le corps à corps du maréchal-ferrant comme mesure de sa nouvelle pratique », *M@gm@*, 2009, vol.7, n° 3, http://www.analisiqualitativa.com/magma/0703/article_01.htm, consulté le 14 décembre 2013.

DOLBEAU M., « Le feu de la forge : mythe structurant chez le maréchal-ferrant », in Vion-Delphin F., Lassus F. (dir.), *Les hommes et le feu : de l'Antiquité à nos jours : du feu mythique et bienfaiteur au feu dévastateur*, actes du 23e Colloque de l'Association interuniversitaire de l'Est, Besançon, 26-27 septembre 2003, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, coll. « Annales littéraires de l'Université de Franche-Comté », série « Historiques », n° 29, 2007, p. 129-138.

DOLBEAU M., « Pour une socio-anthropologie du maréchal-ferrant. Jeux et enjeux de mémoire. Une construction identitaire autour des savoirs et pratiques de métier », thèse de doctorat en sociologie, Université de Franche-Comté, UFR des sciences du langage, de l'Homme et de la société, 2006.

DRULHE M., « La construction sociétale de l'usure différentielle du travail : de l'insalubrité au stress », communication à la Journée *Travailler sans stress*, Albi, École des Mines, 24 octobre 2002, 2003.

DUNEIER M., « Garder sa tête sur le ring ? Sur la négligence théorique et autres écueils de l'ethnographie », *Revue française de sociologie*, 47-1, 2006, p. 143-157.

DURAND J-P., *La chaîne invisible, Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil, 2004.

EVAIN F., AMAR M., « Les indépendants », *Insee Première*, n°1084, 2006.

FASSIN D., « Les impensés des inégalités sociales de santé », in NIEWIADOWSKI C. et AIACH P. (ss dir.), « *Lutter contre les inégalités sociales de santé. Politiques publiques et pratiques professionnelles* », Rennes, EHESP, 2008.

FAYOLLE A., NAKARA W., « Création par nécessité et précarité : la face cachée de l'entrepreneuriat », 2ème Conférence de la Fondation Nationale pour l'Enseignement et la Gestion des Entreprises (FNEGE), EGM, 22 octobre, Paris, 2010.

FERREIRA A., « Travailler dans les égouts de Paris : de la peur de la contamination à la confrérie secrète », *Travailler*, 2010/2 n° 24, p. 55-71.

FLORE-THÉBAUD F., *L'installation de la chambre de métiers du Rhône, années 1920-années 1930*, mémoire de maîtrise en histoire, Université Lyon 2 , 1998,

http://www.memoireonline.com/01/06/81/m_installation-chambre-metiers-rhone-1920-30.html

FRAU C., « « Tout change à partir de ce soir » ? » Le changement générationnel dans l'activité tactique du groupe professionnel des buralistes, *Politix*, 2011/4 n° 96, p. 39-57.

FRIGUL N., « Les effets dissimulés du travail sur la santé de populations au chômage : le cas des contrats aidés dans le dispositif du RMI », *Politix*, n° 91, 2010, p. 133-156.

FRIGUL N., THÉBAUD-MONY M., « Insertion et santé au travail » in Moreau G. (coord.), *Les patrons, l'État et la formation des jeunes*, L'Harmattan, Paris, 2002, p. 205-214.

GOLDBERG M., LUCE D., « Les effets de sélection dans les cohortes épidémiologiques. Nature,

causes, conséquences », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 49, n° 5, 2001, p. 477-492.

GOLLAC M., VOLKOFF S., « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, 2006, p. 4-17.

GOMEL B., « Le « travailleur individuel », une figure dominante parmi les créateurs d'entreprise », *Connaissance de l'emploi*, n°86, novembre 2011.

GOMEL B. et DESIAGE L., « Le travailleur individuel sous le masque de l'entrepreneur. Une exploitation du panel SINE 2002 », *Connaissance de l'emploi*, n°86, Centre d'études de l'emploi, novembre 2011.

GRESLE F., « La notion de classe moyenne indépendante. Un bilan des travaux », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°37, janvier-mars 1993, p. 35-44.

GRESLE F. « Les petits patrons et la tentation activiste » in Lavau G., Grunberg G. et Mayer N. (dir.) *L'univers politique des classes moyennes*, Presses de Sciences Po, 1983, p. 293-312.

GRESLE F., *L'Univers de la boutique, les petits patrons du Nord (1920-1975)*, Lille, Presses Universitaires de Lille, 1981.

GRESLE F., « Indépendance professionnelle et protection sociale. Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat », *Revue française de sociologie*, 1977, 18-4, p. 577-599.

GRIGNON C., « Ordre technique et ordre des choses », *Agone*, n°46, 2011, p. 15-32.

GROS J., 2012, « Esprit d'ouvrier ou esprit d'entrepreneur. Les bûcherons, des ouvriers non-salariés », communication présentée au colloque « Bourdieu et le travail », CNRS-Centre Pouchet, Paris, 13-14 déc. 2012.

GUIBERT P., *Le corps du métier. Mise en jeu, mise en scène du corps dans l'apprentissage d'un métier au L.P.*, thèse de doctorat en sociologie, UFR de sociologie et d'histoire, Université de Nantes, 1992.

GUICHARD-CLAUDIC Y. *et al.*, « L'expérience de la retraite au masculin et au féminin. Des parcours diversifiés selon les appartenances sociales », *Cahiers du Genre*, 2001/2 n° 31, p. 81-104.

GUILLOU A-Y. et WADBLED M., « Maçons tures, un exemple de stratification ethnique dans l'économie bretonne », *Revue Hommes et migrations*, n°1260, mars-avril 2006.

HAMON-CHOLET S., « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Economie et statistique*, n°319-320, Décembre 1998, p. 113-125.

HEINICH N., *Être artiste, les transformations du statut des peintres et des sculpteurs*, Klincksieck Etudes, 1996.

HÉLARDOT V., « Au cœur des enjeux de santé : le travail et ses transformations » in Drulhe M. et Sicot F. (dir.), *La santé à cœur ouvert. Sociologie du bien-être, de la santé et du soin*, Toulouse, PUM, 2011.

HÉLARDOT V., « Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1 n° 120, p. 59-83.

HELIAS P.-J., *Le cheval d'orgueil*, Terre humaine, Paris, Plon, 1975.

HUGRÉE C. et DE VERDALLE L., « Indépendants versus fonctionnaires ? Les enseignements d'un jeu de cartes sur les représentations profanes de deux groupes socioprofessionnels », communication à la journée d'étude du CSU *Indépendants et classes sociales*, Paris , 24-25 octobre 2013.

HUGUES E-C., *Le regard sociologique*, Paris EHESS, 1996 .

INSEE - BRETAGNE, *La Bretagne en chiffres, éditions 2010*, http://www.insee.fr/fr/insee_regions/bretagne/themes/autres/BEC2010/BEC2010.pdf , consulté le 21/11/2013.

INSEE, « Une photographie du marché du travail en 2012 », *Insee Premières*, n°1466, septembre 2013.

INSEE, « Les indépendants », *Insee Premières*, n°1084, juin 2006.

INSEE, *Les revenus d'activité des indépendants*, Insee Références, édition 2009.

INSERM, *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants*, Expertise collective, Paris, Inserm, 2011.

INSERM, *Asthme et rhinite d'origine professionnelle*, Editions INSERM, Collection Expertise collective, juin 2000.

INSERM, *Lombalgies en milieu professionnel*, Editions INSERM, Collection Expertise collective, 2000.

INSTITUT DE LA MARÉCHALERIE, *La formation initiale en maréchalerie : une étude*, Paris, Librairie du Compagnonnage, 2008.

JACQUES-JOUVENOT D., LAPLANTE J-J., *Les maux de la terre. Regards croisés sur la santé au travail en agriculture* », Editions de l'Aube, 2010.

JAEGER C., *Artisanat et capitalisme. L'envers de la roue de l'histoire*, Paris, Payot, 1982.

JAEGER C., POUCHOL M. & M. SEVERS, « L'artisanat en évolution : l'exemple de trois métiers », *Revue d'économie industrielle*, 1985, n° 34, p. 58-70.

JOUNIN N., *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte, 2008.

JOUNIN N., « L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20 - n°3 | 2004.

JOURDAIN A., « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », *Sociologies pratiques*, 2014/1 n° 28, p. 21-30.

JOURDAIN A., « Les artisans d'art en France. Éthiques et marchés », thèse de sociologie, Université de Picardie Jules Verne, 2012.

JOURDAIN A., « Réconcilier l'art et l'artisanat », *Sociologie de l'art*, 2012/3, p. 21-42.

JOURDAIN A., « La construction sociale de la singularité. Une stratégie entrepreneuriale des artisans d'art », *Revue Française de Socio-Économie* 2/ 2010 (n° 6), p. 13-30.

KARASEK R. A. (1979), « Job demands, job decision latitude and mental strain : implications for job redesign », *Administrative science quarterly*, vol. 24, n° 2, pp. 285-308.

LANNA F. *et al.*, « Cancer et travail : des liens et des droits niés », *Plein droit* 3/2010 (n° 86), p. 10-13.

LATIL F. *et al.*, « Le non recours aux prestations en santé. L'exemple des indemnités journalières (IJ) pour syndrome coronarien aigu au RSI », communication au colloque *Le travail indépendant : santé et conditions de travail*, Centre d'étude de l'emploi, 18 septembre 2013, Paris.

LAMONTAGNE E. et THIRION B., « Création d'entreprises : les facteurs de survie Les qualités du projet priment sur celles du créateur », *Insee Premières*, n°703, mars 2000.

LECONTE P., "Les conditions de travail dans la menuiserie artisanale", *Économie rurale*, n°169, 1985, p. 38-41.

LEVRATTO N. et SERVERIN É., « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, 2009/3 t. XXIII, 3, p.325-352.

L'ESSENTIEL MÉDICAL, RSI, n°1/octobre 2008 à n°8/août 2013, <http://www.rsi.fr/espace-telechargement/etudes/etudes-sante/lessentiel-medical.html>, consulté le 21-01-2014.

LHÉRÉTÉ H., « Changer de vie, le syndrome de la chambre d'hôte », *Sciences humaines*, n°193, mai

2008, http://www.scienceshumaines.com/changer-de-vie-le-syndrome-de-la-chambre-d-hote_fr_22182.html, consulté le 17-02-2014.

LI C.-Y., SUNG F.-C., « A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology », *Occupational medicine*, vol. 49, n° 4, 1999, p. 225-229.

LOIRAND G., « Parachutisme : célébration du danger », *Ethnologie française*, 2006/4 Vol. 36, p. 625-634.

LONDON J., « Au sud de la fente », in : *Les temps maudits*, Paris, coll. 10-18 n°777, Union Générale d'Éditions, 1973 (1909). Première parution en français en 1936 dans le magazine *Monde*.

LOURIA P., COMPAGNONS MARÉCHAUX-FERRANTS DU DEVOIR, *La santé du maréchal-ferrant. Guide pratique de prévention des risques*, Paris, Librairie du Compagnonnage, 2011.

MARCHAND O. « Salarariat et non-salarariat dans une perspective historique », *Economie et statistique*, n°319-320, Décembre 1998.

MARESCA S., "[Art, artisanat ou commerce ? La photographie en boutique](#)", *revue 303*, n° 113, 2010, p.248-255.

MARESCA S., « La formation de l'élite paysanne », *Économie rurale*, n°142, 1981, p.49.

MARESCA S., « La représentation de la paysannerie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 38, mai 1981, p. 3-18.

MARICAL F., DE SAINT POL T., « La complémentaire santé : une généralisation qui n'efface pas les inégalités », *Insee Première*, n°1142, juin 2007.

MARQUIÉ J.-C., JOLIVET A., « Le travail, facteur de développement cognitif ou d'usure prématurée ? », *Retraite et société*, 2006/3, n°49, p. 180-187.

MARQUIÉ J.-C., PAUMÈS D. et VOLKOFF S. (coord.), *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse, Octares, 1995.

MARTIN C., « Langage, patois et bilinguisme sensoriel en taille de pierre », *Communications*, 1/ 2010 (n° 86), p. 157-173.

MAUSS M., « Les techniques du corps », in : *Sociologie et anthropologie*, PUF – Quadrige, 1999 (1950), p.365-384.

MAYER N., « Identité sociale et politique des petits commerçants (1966-1988) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°37, janvier-mars 1993, p. 69-80.

MAYER N., « L'ancrage à droite des petits commerçants et artisans indépendants », in *L'univers politique des classes moyennes*, chap.17, Presses de Sciences Po, 1983, p. 330-350.
URL : www.cairn.info/l-univers-politique-des-classes-moyennes--272460475X-page-330.htm.

MAYER N., « Une filière de mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, n° 18, 1977.

MAZAUD C., « La confusion entre argent de l'entreprise et argent du ménage chez les indépendants », colloque *Les usages sociaux de l'argent*, Les journées scientifiques de l'Université de Nantes, 2011.

MAZAUD C., *Entre le métier et l'entreprise. Renouveau et transformations de l'artisanat français*, Thèse de doctorat de sociologie, Université de Nantes, 2009.

MCMICHAEL A. J., « Standardized mortality ratios and the "healthy worker effect": scratching beneath the surface », *Journal of occupational medicine*, vol. 18, n° 3, 1976, p. 165-168.

MILET M. , « Parler d'une seule voix », *Revue française de science politique* 3/ 2008 (Vol. 58), p. 483-509.

MILLANVOYE M., « Le vieillissement de l'organisme avant 60 ans », in Marquié J.-C., Paumès D. et Volkoff S. (dir.), *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse, Octares, 1995, p.175-209.

MIROUSE S. et HASCHAR-NOÉ N., *Ethnographie d'un changement municipal : l'exemple d'une politique culturelle*, ST 28 « Acteurs, référentiels, instruments et énoncé : la spécificité d'une approche francophone des politiques publiques en débat », Xème congrès de l'AFSP, Science po Grenoble, 7-9 septembre 2009.

MISCHI J., « Les territoires ruraux, des espaces ouvriers en mutation », *Métropolitiques*, septembre 2013. URL : <http://www.metropolitiques.eu/Les-territoires-ruraux-des-espaces.html> , consulté le 26-08-2014.

MISCHI, J. (dir.), « Campagnes populaires et campagnes bourgeoises », *Agone*, n° 51, 2013.

MISSÈGUE N., « Le temps de travail des indépendants », *Insee Premières*, n°695, janvier 2000.

MOLINA G., « L'architecte-urbaniste ou la figure de l'équilibriste : jongler avec les régimes de l'art, de la production et du service », in Perrenoud M. (dir.) *Travailler, produire, créer. Entre l'art et le métier*, Logiques sociales, L'Harmattan, 2013, p.117-134.

MOULIN R., *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris, Champs, Flammarion, 1997 (1992).

NOIRIEL G., « Journal de terrain, journal de recherche et auto-analyse. Entretien avec Florence Weber », *Genèses*, 2, 1990, p. 138-147.

OUELLET S., VÉZINA N., « Savoirs professionnels et prévention des TMS : réflexions conceptuelles et méthodologiques menant à leur identification et à la genèse de leur construction », *Pistes*, vol. 10 n°2, novembre 2008.

PACITTO J.-C., RICHOMME-HUET K., *A la recherche de l'entreprise artisanale*, Actes du 7ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME (CIFEPME), Montpellier, 27-29 octobre 2004, <http://web.hec.ca/airepme/images/File/2004/064.pdf>

Pak M., « Le travail à temps partiel », *Dares*, Synthèse.stat, n°4, juin 2013, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf, consulté le 14-04-2014.

PAPIN P., « Capital corporel et accès à l'excellence en gymnastique artistique et sportive », *Journal*

des anthropologues [En ligne], 112-113 | 2008, mis en ligne le 28 juin 2010, <http://jda.revues.org/822> , consulté le 16 mai 2014.

PÉBEREAU M., DENIS E., *Le travailleur indépendant, figure du XXIe siècle ?*, Sociétal hors série « L'entreprise de demain : mode d'emploi », septembre 2010, p.68-78.

PERRENOUD M. (dir.), *Travailler, produire, créer - Entre l'art et le métier*, L'Harmattan, 2013.

PERRENOUD M. (dir.), « Entre l'art et le métier », *Sociologie de l'Art*, 2012/3 (OPuS 21).

PERRENOUD M., « Artisanat et gentrification rurale en France méridionale », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Professions et métiers autour de la Méditerranée, mis en ligne le 09 mai 2012, <http://sociologies.revues.org/3991>, consulté le 17 février 2014.

PERRENOUD M., BAJARD F. et DOGA M., « La qualité de l'emploi artistique. Rapport sur le travail indépendant à dimension artistique », Ministère de la culture – DEPS, janvier 2011.

PERRENOUD M., « Les musicos au miroir des artisans du bâtiment. Entre « art » et « métier » », *Ethnologie française*, 2008/1, Tome XXXVIII, p. 101-106.

PERRENOUD M., « Les artisans de la “gentrification rurale” : trois manières d’être maçon dans les Hautes-Corbières », *Sociétés contemporaines*, 3/2008 (n° 71), p. 95-115.

PERRENOUD M., *Les musicos, enquête sur les musiciens ordinaires*, Paris, La Découverte, 2007.

PERRIN C., *Entre glorification et abandon. L'État et les artisans en France (1938-1970)*, Institut de la gestion publique et du développement économique, Vincennes, 2007.

PERRONNIN M., PIERRE A., ROCHEREAU T., « La complémentaire santé en France en 2008 : une large diffusion mais des inégalités d'accès », *Questions d'économie de la santé*, n° 161, IRDES, 2011.

PINÇON M. et PINÇON-CHARLOT M., *Voyage en grande bourgeoisie*, Paris, PUF, Quadrige, 1997 (2011 pour l'édition consultée).

PLOCINICZAK S., « La construction sociale du marché des très petites entreprises. Des réseaux sociaux au capital social local des entrepreneurs. L'exemple de l'arrondissement Lensois », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 2003/3 juillet, p.441-476.

POMMIER J.-L., BARDOUILLET M.-C., GILLES M., MOLINIÉ A.-F., « Ce salarié devrait cesser de travailler : une approche de l'usure professionnelle des 50 ans et plus », *Retraite et société*, n° 49, 2006, p. 39-59.

PUPIER A., « La fausse sous-traitance dans le bâtiment et les travaux publics », *Sociétés contemporaines*, n°10, Juin 1992, Solidarité entre générations au temps de la retraite, p. 153-170.

PROUDHON P.-J., *Qu'est-ce que la propriété ? Ou recherches sur le principe du droit et du gouvernement*, Les classiques des sciences sociales, <http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.prp.que> , 2011 (1840).

RAPPELLI S., « Travailleurs indépendants : des normes aux faits », in, *Stress au travail et santé, situation chez les indépendants*, Paris, Inserm, Collection Expertise Collective, 2011, p.397-413.

RENAHY N., « « L'oeil de Moscou ». Devenir porte-parole d'un groupe illégitime », *Ethnographiques.org*, n°11 - octobre 2006.

RETIÈRE J.-N., « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, vol. 16, N°63, 2003. p. 121-143.

RICHOMME K., "L'esprit d'entreprise dans l'artisanat, une aventure de couple", communication à la neuvième conférence de l'AIMS, Montpellier, 24-26 mai 2000, <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/14-ixeme-conference-de-l-aims/communications/2492-lesprit-dentreprise-dans-lartisanat-une-aventure-de-couple/download>, consulté le 24-01-2014.

ROCHE P., « Santé malmenée, usure prématurée » Des jeunes salariés entre résignation et résistance », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2005/24, Vol. XI, p.21-40.

ROLLE V., « L'art de tatouer. Des qualités du travail aux qualifications de l'exécutant », *Sociologie*

de l'art – Opus, 2012/3, p. 65-83.

ROULLIER C., « Focus Qui sont les néoruraux ? », *Informations sociales*, 2011/2 n° 164, p. 32-35.

ROY S. N., « Accords de collaboration et réseaux locaux. Le cas des artisans couvreurs », *Sociétés contemporaines*, n° 22-23, 1995, p. 169-184.

RSI, *L'essentiel du RSI en chiffres. Données 2009*, Paris, RSI ; disponible en ligne à l'adresse : http://www.rsi.fr/uploads/tx_rsirss/20101201_Essentiel_du_RSI_Donnees_2009_02.pdf; consulté le 19-08-2014.

RSI, *L'essentiel du RSI, données 2012*, Paris, RSI ; disponible en ligne à l'adresse : http://www.rsi.fr/uploads/tx_rsirss/20131216_essentiel_rsi_en_chiffres_2012_03.pdf , consulté le 19-08-2014.

SAUZE L., HA-VINH P., RÉGNARD P., « Affections de longue durée et différences de morbidité entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants », *Pratiques et organisation des soins*, 2011, vol. 42, n° 1, p. 1-9.

SCHEPENS F., « Se réaliser au mépris du corps : les entrepreneurs de travaux forestiers », *Sociologies pratiques*, 2013/1 n° 26, p. 57-69.

SCHEPENS F., "[L'erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l'accident](#)", *Sociologie du travail*, 2007, vol. 47, n°1, p. 1-16.

SCHEPENS F., « L'erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l'accident », *Sociologie du travail*, vol. 47, 2005, n° 1, p. 1-16.

SCHEPENS F., « L'entrepreneur, sa femme et leurs enfants : de la recherche de l'indépendance à son dénigrement », *Cahiers du Genre* 2/2004 (n° 37), p. 155-169.

SCHNAPPER D., « L'expérience-enquête au Conseil constitutionnel. Réflexion sur la méthode », *Sociologie*, 2011/3 Vol. 2, p. 295-309.

SCHWARTZ O., 2011, « L'empirisme irréductible », postface à Anderson N., *Le Hobo, Sociologie du sans abri*, Paris, Armand Colin, 2011 (Chicago, 1923).

SCHWARTZ O., « La pénétration de la “culture psychologique de masse” dans un groupe populaire : paroles de conducteurs de bus », *Sociologie*, 2011, vol. 2, n° 4, p. 345-361.

SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, coll. Pratiques théoriques, 1990.

SCHWINDT, D., « La routine dans le travail de l'artisan », *Ethnologie française*, 2005/3 Vol. 35, p. 521-529.

SENNETT R., *Ce que sait la main, la culture de l'artisanat*, Paris, Albin Michel, 2010 (Yale University Press, 2008).

SIRVEN N., SERMET C., « La santé des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et société*, n° 59, 2009, p. 13-37.

SORIGNET P.-E., *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris, La Découverte, 2010 (2012 pour l'édition consultée).

SORIGNET, « Danser au-delà de la douleur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, 2006, p. 46-61.

SORIGNET P.-E., « Sortir d'un métier de vocation : le cas des danseurs contemporains », *Sociétés contemporaines*, 4/2004 (n° 56), p. 111-132.

SOULÉ B., « Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches qualitatives*, Vol. 27(1), 2007, p.127-140.

STEEL J. et MAYS S., « Handedness and directional asymetry in the long bones of the human upper limb », *International journal of osteoarcheology*, vol.5, n°1, 1995, p.39-49.

SUAUD C., « *La vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux* », Paris, Les éditions de minuit, coll. Le sens commun, 1978.

SUTEAU M., « Les artisans et le CAP, une conversion tardive (1920-2000) », colloque *Le centenaire du CAP*, MSH de Poitiers, 18-20 octobre 2011.

TEIGER C., « Le vieillissement différentiel dans et par le travail : un vieux problème dans un contexte récent », *Le Travail Humain*, 52 (1), 1989, p. 21-56.

TEISSEIRE B. (dir.), « *Les liens santé et cessation d'activité - Préserver sa santé pour décider de sa retraite* », Les dossiers de l'IEPS - actes du colloque du RSI, Paris, Médecine-science Flammarion, 2008.

THÉBAUD-MONY A., DAUBAS-LETOURNEUX V., FRIGUL N., JOBIN P. (dir.), *Santé au travail. Approches critiques*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, 2012.

THÉBAUD-MONY A., DAUBAS-LETOURNEUX V., « les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et Emploi*, n°88, 10-2001.

THOUROUDE G., « Théorie du manard », blog *La précarité du sage*, <http://laprecaritedusage.blog.lemonde.fr/2012/08/26/theorie-du-manard/>, consulté le 16-12-2013.

TORRÈS O. (dir.), *La santé du dirigeant : de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*, De Boeck, coll. Petites entreprises et entrepreneuriat, 2012.

TORRÈS O., « Quelques pistes provisoires de réflexion sur la santé des commerçants et artisans en France », communication au dixième congrès international francophone en entrepreneuriat et PME (CIFEPME), Bordeaux, 2010, <http://web.hec.ca/airepme/index.php?action=section&id=43>, consulté le 15-01-2014.

VERDIER E., « Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels », *Formation emploi*, n°111, juillet-Septembre 2010, p. 67-83.

VERNUS M., *Forgerons et maréchaux-ferrants en France*, Sainte-Croix, Pontarlier, Presses du Belvédère, 2008.

VIAUD B., « L'apprentissage de la gestion des corps dans la formation des jeunes élites sportives », *La revue internationale de l'éducation familiale* 2/2008 (n° 24), p. 57-76.

VOLKOFF S. et BARDOT F., « Départs en retraite, précoces ou tardifs : a quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ? », *Gérontologie et société*, 2004/4 n° 111, p. 71-94.

WACQUANT L., « La fabrique de la cogne. Capital corporel et travail corporel chez les boxeurs professionnels », *Quasimodo*, n° 7 (« Modifications corporelles »), 2003, Montpellier, p.181-202.

WACQUANT L., *Corps et âme. Carnets ethnographiques d'un apprenti boxeur*, Marseille, Agone, coll. Mémoires sociales, 2002.

WEBER F., « Dominique Schnapper, ethnographe et indigène », *Sociologie*, 2011/3 Vol. 2, p.311-313.

WILCOSKY T., WING S., « The healthy worker effect : selection of workers and workforces », *Scandinavian journal of work, environment and health*, vol. 13, n° 1, 1987, p. 70-72.

ZARA-MEYLAN V., « Faire face aux imprévus sans être pris au dépourvu : le cas des chefs de culture dans de petites entreprises horticoles », *Sociologies pratiques*, 2013/1 n° 26, p. 41-56.

ZARCA B., « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, 1988, 29-2, p. 247-273.

ZARCA B., *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Économica, 1986.

ZARCA B., « Constitution et organisation de l'artisanat dans la France contemporaine », *Économie rurale*, n°169, 1985, p.9-13.

ZARCA B., « Artisanat et trajectoires sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 29,

1979, p. 3-26.

ZDATNY S-M., *Les artisans en France au Xxème siècle*, Paris, Belin, 1999.

Liste des cartes, tableaux, encadrés et photos

Cartes

Carte 1 : départements de la Bretagne administrative

Carte 2 : densité de la population municipale en Bretagne en 2011

Carte 3 : nombre de résidences secondaires et part dans l'ensemble des logements en 2010

Photos

Photo 1 : position de travail à l'anglaise

Photo 2 : position de travail à la française

Tableaux

Tableau 1 : répartition des non-salariés selon leur profession et leur catégorie socio-professionnelle

Tableau 2 : répartition des individus actifs dans l'artisanat selon leur statut

Tableau 3 : répartition des entreprises de l'artisanat selon le nombre de salariés employés en 2012

Tableau 4 : part des résidences secondaires en Bretagne par département

Tableau 5 : répartition des entreprises artisanales par secteur d'activité en France et en Côtes d'Armor

Tableau 6 : répartition des entreprises artisanales du bâtiment selon le nombre de salariés

Tableau 7 : liste des entretiens semi-directifs

Tableau 8 : entretiens classés par catégories de l'échantillon

Tableau 9 : entretiens classés par âge des répondants

Tableau 10 : entretiens classés selon la présence ou non de salariés

Tableau 11 : liste des observations participantes

Tableau 12 : conditions de travail des solos et des employeurs de l'artisanat

Tableau 13 : forme juridique de l'entreprise chez les artisans enquêtés

Tableau 14 : composition de l'équipe de travail de l'entreprise Leflex

Tableau 15 : horaires des salariés de l'entreprise Leflex

Tableau 16 : les trois stades du parcours professionnel

Encadrés

Encadré 1 : influence de la sociologie sur mon intégration dans l'artisanat

Encadré 2 : virilité et muliérité : des rôles complémentaires

- Encadré 3 : la rénovation de marquises, un « bon filon »
- Encadré 4 : les résidences secondaires
- Encadré 5 : Franck, un homme de métier du bâtiment
- Encadré 6 : Jules, un artisan créateur plutôt artiste
- Encadré 7 : l'enquête *Santé et Itinéraire Professionnel 2006*
- Encadré 8 : émergence de la question de la pénibilité chez les représentants de la maréchalerie
- Encadré 9 : un contre-exemple : Yves, maréchal traditionnel
- Encadré 10 : maladies professionnelles des maréchaux reconnues par le régime agricole
- Encadré 11 : qu'est-ce qu'un mauvais ou un bon client ?
- Encadré 12 : qu'est-ce qu'un beau travail ? L'esthétique des hommes de métier et des artisans créateurs
- Encadré 13 : l'entreprise de carrelage Lagadec : des hommes de métier
- Encadré 14 : l'installation ratée d'un aspirant créateur
- Encadré 15 : les restaurants ouvriers, un lieu de sociabilité
- Encadré 16 : la sous-traitance
- Encadré 17 : la vie sociale sur les chantiers
- Encadré 18 : Cosmofen, nettoyeur pour PVC
- Encadré 19 : À qui déléguer la pénibilité ?
- Encadré 20 : la responsabilité présumée de l'employeur en cas d'accident
- Encadré 21 : le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DU-ERP)
- Encadré 22 : les « *grains de meule* »
- Encadré 23 : Patrice : vieux, célèbre et abîmé, trois raisons d'être écouté
- Encadré 24 : La santé conçue comme un équilibre
- Encadré 25 : Pénibilité du métier de ferronnier d'art
- Encadré 26 : Calcul des cotisations sociales
- Encadré 27 : Qu'est-ce qu'une ficelle de métier ?

Inventaire des sigles et acronymes

ACCRE : aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises

ALD : arrêts de travail de longue durée

AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes

ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

APCE : agence pour la création d'entreprise

APCM : Assemblée des présidents des chambres de métier

ARACT : association régionale de l'amélioration des conditions de travail

BEP : brevet d'études professionnelles

BAFA : brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

BTP : Bâtiment et travaux publics

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CAPEB : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

CAE : coopérative d'activité et d'emploi

Canam-AMPI : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Professions Indépendantes

CANCAVA : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Artisans

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CAPA : certificat d'aptitude professionnelle agricole

CDI : contrat à durée indéterminée

CDV : enquête Conditions de Vie 2011

CEAA : Comité d'entente et d'action artisanale

CIDUNATI : Confédération Intersyndicale de Défense et d'Union Nationale des Travailleurs Indépendants

CGAD : Confédération générale de l'alimentation de détail

CGAF : Confédération générale de l'artisanat français

CMA 22 : chambre des métiers et de l'artisanat des Côtes d'Armor

CNAMS : confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services

CNAMTS : caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CNATP : chambre nationale des artisans des travaux publics

Coset : cohortes pour la surveillance épidémiologique en lien avec le travail

CPAM : caisse primaire d'assurance maladie

Dares : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DRAC : direction régionale des affaires culturelles

Drees : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

DU ou DUER : document unique d'évaluation des risques

EPI : équipement de protection individuelle

ESPrI : Épidémiologie et surveillance des professions indépendantes (l'InVS)

ESPS : Enquête Santé et Protection Sociale (IRDES)

Estev : enquête santé, travail et vieillissement

FNAR : fédération nationale des artisans ruraux

Giscop 93 : groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle

HSM : enquête Handicap Santé – volet Ménages

HWE : *healthy worker effect*

IEPS : Institut d'Etudes des Politiques de Santé

IGR : Institut Gustave Roussy

IM : Institut de Maréchalerie

IndepCan : Indépendants face au cancer

Inserm : Institut national de la santé et de la recherche médicale

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

INVS : Institut National de Veille Sanitaire

IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels

IRDES : Institut de Recherche et Documentation en Economie de la Santé.

ISM : Institut Supérieur des Métiers

JO : journal officiel

MSA : Mutualité Sociale Agricole

ORGANIC : Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce

REE : Répertoire des entreprises et des établissements

SARL : société à responsabilité limitée

SCOP : société coopérative et participative (jusqu'en 2010 : société coopérative ouvrière de production)

SIP : Santé et itinéraire professionnel

SPI : stage préalable à l'installation

SUMER : surveillance médicale des expositions aux risques professionnels

TP : travaux publics

UCQPAB : Union charte qualité patrimoine architectural breton

UDCA : Union de défense des commerçants et artisans

UFM : Union française des maréchaux-ferrants

UPA : Union Professionnelle Artisanale

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

URSHS : Unité de recherche en sciences humaines et sociales (IGR)

Annexes

Annexe 1. Guide d'entretien

1. parcours professionnel

- Racontez tout ce que vous avez fait professionnellement depuis que vous avez quitté l'école. (études, emplois successifs, périodes de chômage, interruptions pour raisons diverses).
- Quel statut choisi pour l'entreprise et pourquoi ? Quels avantages/inconvénients ?

2. Employer du personnel

- Si présence de salariés ou apprentis, quand le premier a-t-il été embauché ? Pourquoi avoir embauché un ou des salariés ?
- Qu'est-ce que ça a changé au niveau de l'organisation du travail (stress, emploi du temps) ?
- Comment le travail est-il réparti dans l'entreprise ? Est-ce qu'il y a des tâches que le patron ne fait plus depuis qu'il y a un (des) salarié(s) ?
- Est-ce que le DU-ERP²³⁸ a été rempli ? Si oui, quand pour la première fois ? Ça s'est passé comment ? Qui l'a rempli ? Quel est l'intérêt de remplir ce document ?
- Quel avis sur cette obligation du DU ? Est-ce que ça a changé quelque chose dans l'entreprise ?
- Y a-t-il une crainte d'avoir des problèmes en cas d'accident d'un salarié ?
- En général, est-ce qu'ils respectent les consignes (EPI, ...) ? Pourquoi ?
- Comment vous y prenez-vous pour qu'ils les respectent ? Est-ce que vous y arrivez ? Comment réagissez-vous quand ils ne les respectent pas ?
- Est-ce que vous-même vous les respectez (EPI,...) ? Quand les salariés sont là ? Quand ils ne sont pas là ?
- Quelle part de votre temps consacrez-vous à travailler en production (atelier, chantier), en gestion administrative (comptabilité, devis), aux démarches commerciales (contacts clients, visites de chantier), gestion du personnel.

- Si absence de salarié, demander si la personne l'a envisagé et pourquoi elle y a renoncé.

3. Raconter son travail

- Est-ce que vous pouvez me décrire une journée ordinaire de travail ? Vous commencez à quelle heure ? Vous commencez par faire quoi ?
- Est-ce que vous commencez par faire quelque chose de « pas trop dur » pour démarrer la journée en douceur ou bien vous commencez par le plus dur pour en être débarrassé ?
- Est-ce qu'il y a des moments où vous avez un coup de fatigue ? Que faites-vous quand ça arrive ?
- Est-ce que vous faites des pauses ? A heure fixe ou bien quand vous en avez envie ?
- Est-ce qu'il y a des choses que vous préférez faire et d'autres moins ? Lesquelles ? Pourquoi ?
- Quels outils-techniques utilisez-vous dans votre travail ? Y en a-t-il d'autres que vous choisissiez de ne pas utiliser ? Pourquoi ce choix ?
- Est-ce qu'il y a des jours de la semaine qui sont plus difficile-faciles ? Est-ce que vous travaillez le samedi-dimanche ? Vos salariés sont-ils là le samedi-dimanche ? Qu'est-ce que ça change qu'ils ne soient pas là ?
- Est-ce qu'il y a des semaines qui sont plus faciles-difficiles dans le mois ?
- Est-ce que votre activité est plus-moins intense certains mois de l'année ?
- Est-ce qu'il y a des commandes-chantiers que vous préféreriez ne pas faire ? Est-ce qu'il y en a que vous refusez ?

²³⁸ Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

-Est-ce qu'en dehors de votre activité professionnelle, vous travaillez aussi pour vous ? Par exemple, est-ce que vous rénovez une maison, est-ce que vous faites du bois pour l'hiver ou une autre forme de travail qui est directement pour vous ? Si oui, quel temps y consacrez-vous ? Avec quels moyens ?

4. Prendre soin de soi, les risques professionnels

Est-ce que vous avez des petits trucs pour ne pas vous faire mal (porter une ceinture dorsale, pommade pour les mains, fabriquer un outil ou inventer un système D) ? Depuis quand ? Qui vous a appris ça ?

-Est-ce que vous faites des efforts pour vous protéger de certaines nuisances (bruit, vibrations, charges lourdes) ? L'avez-vous toujours fait ?

-est-ce que vous connaissez des gens qui prennent trop de risques en travaillant ? Que font-ils qui vous choque ?

-est-ce que votre métier vous expose à certains risques en particulier ?

-si vous travaillez depuis plusieurs années, est-ce que vous ressentez une certaine usure physique ou morale ? Par exemple, est-ce que vous avez parfois mal au dos le soir ou en vous réveillant ?

-est-ce que vous sentez l'effet de l'âge ? Comment faites-vous pour vous adapter à ça ?

-Que pensez-vous des normes de sécurité au travail ? Lesquelles vous semblent utiles-inutiles ? Lesquelles appliquez-vous plus (moins) volontiers ?

-Est-ce que vous avez pris récemment des mesures pour améliorer la sécurité dans votre travail ? Lesquelles ?

5. La santé au travail, les accidents, les arrêts-maladie

-si la personne s'est déjà blessée en travaillant, raconter comment ça s'est passé. A-t-elle perçu des indemnités journalières ? Raconter aussi les accidents de la route sur le chemin du travail.

-existence de gros problèmes de santé en rapport ou sans rapport avec l'activité professionnelle ?

-comment sont gérés les petites maladies (ex : grippe) et les petits douleurs au quotidien (mal de dos, tendinites) ?

-y a-t-il une prise régulière ou occasionnelle de médicaments (anti-inflammatoires, antidouleurs, anxiolytiques, antidépresseurs) ?

-existence d'une maladie liée au travail ? Raconter.

Si la personne ne connaît jamais d'arrêts maladie

-qu'est-ce qui vous empêche de vous arrêter quand vous êtes malade ? (pas les moyens financiers, attente des clients, rester à rien faire, les salariés ne peuvent pas se passer de vous)

-*rapport au médecin* : quand vous allez chez le médecin, qu'est-ce que vous attendez de lui ? (vous remettre sur pied très vite, vous donner des conseils pour préserver la santé, vous dire si vous prenez des risques en travaillant, vous guérir complètement)

Si la personne a parfois des d'arrêts maladie

-la dernière fois que vous vous êtes arrêté, vous avez pris la décision à quel moment ? Quelqu'un vous a conseillé de vous arrêter (entourage, médecin) ?

-racontez la dernière fois que vous avez arrêté. Comment ça s'est passé avec le travail (argent, clients, salariés) ?

-quand vous étiez en arrêts, que faisiez-vous de vos journées (se reposer, s'occuper de sa famille, faire des tâches administratives, tourner en rond) ?

6. Perspectives d'avenir

-est-ce que vous vous voyez faire ce métier jusqu'à la retraite ?

-Préparez-vous votre retraite ? Comment l'envisagez-vous ?

-Si vous pouviez changer quelque chose dans vos conditions de travail, ce serait quoi ?

Fiche sociographique

DATE :

NOM, PRENOM :

NOM DE L'ENTREPRISE :

PROFESSION :

SEXE : HOMME FEMME

COMMUNE DANS LAQUELLE VOUS HABITEZ :

ANNEE DE NAISSANCE :

SITUATION FAMILIALE

PROFESSION DE VOTRE CONJOINT :

Le conjoint travaille-t-il actuellement ?.....

PROFESSION DE VOS PARENTS (ou des gens qui vous ont élevé)

-père :

-mère :

NIVEAU D'ETUDES

- sans diplôme
- certificat d'études
- BEPC
- CAP
- BEP
- Bac
- Bac+2
- supérieur à Bac+2

FORME JURIDIQUE DE VOTRE ENTREPRISE :

- artisan inscrit à la chambre des métiers en entreprise individuelle
- commerçant inscrit à la chambre de commerce en entreprise individuelle
- artiste inscrit à la maison des artistes
- autoentrepreneur
- sarl
- eurl
- eirl
- libéral
- autre (précisez) :

NOMBRE DE SALARIES DE VOTRE ENTREPRISE

- pas de salarié (je travaille seul)
- oui, combien ?

SI OUI ? DEPUIS QUAND AVEZ-VOUS DES SALARIES ?

ETES-VOUS MEMBRE D'UNE ORGANISATION PROFESSIONNELLE ?

- syndicat
- association de métier
- autre. Précisez :

ETES-VOUS AIDE PAR UNE PERSONNE AYANT LE STATUT D'AIDE FAMILIAL(E) ?

- oui, par mon conjoint
- oui, par quelqu'un d'autre. Précisez :
- non

QUI S'OCCUPE DE VOTRE COMPTABILITE ?

- Moi-même
- Mon comptable
- Autre :

COMBIEN D'HEURES AVEZ-VOUS TRAVAILLE LA SEMAINE DERNIERE ?

Nombre d'heures :

SUR CETTE ECHELLE DES REVENUS PROFESSIONNELS,OU VOUS SITUEZ-VOUS ?
(préciser que c'est le revenu de la personne et pas celui du ménage, montrer l'échelle de revenus)

EN DEHORS DES ASSURANCES OBLIGATOIRES, COTISEZ-VOUS A DES ASSURANCES
DU TYPE : (aborder la question des assurances obligatoires : responsabilité civile, assurance
décennale)

- complémentaire santé
- perte de revenu
- perte d'exploitation
- complémentaire retraite

AVEZ-VOUS DECLARE UN MEDECIN TRAITANT ?

- oui
- non

A QUAND REMONTE VOTRE DERNIERE VISITE CHEZ LE MEDECIN ?

- moins d'une semaine
- moins d'un mois
- entre un mois et trois mois
- entre trois mois et six mois
- entre six mois et un an
- entre un an et deux ans
- plus de deux ans

Annexe 2 : Analyse secondaire de l'enquête SIP 2006

Introduction

L'enquête *SIP 2006* a été élaborée pour permettre de suivre le parcours professionnel des enquêtés et d'observer les influences réciproques du parcours professionnel et de la santé.

L'enquête est constituée de 7 bases de données qui peuvent être mises en relation les unes avec les autres pour établir les parcours des individus.

Toutefois, la seule base « individus » contient un ensemble de 631 variables relatives à la situation des 13 991 individus au moment de l'enquête, elle inclut la description de l'emploi occupé au moment de l'enquête. Cette base peut être analysée de manière indépendante par une série de tableau croisés pour étudier les artisans au nombre de 194 individus.

Les données permettent de comparer deux sous-populations qui apparaissent peu dans la littérature, à savoir celle des artisans indépendants non employeurs (que nous appelons les *solos*) et celle des artisans employeurs de moins de 10 salariés (appelés ici *employeurs*).

Allant à l'encontre de la conclusion généralement admise selon laquelle « *le métier prime sur le statut* » (Hamon-Cholet, 1998), nous testons l'hypothèse selon laquelle les solos et les employeurs ont des origines sociales, des modes de vie et des conditions de travail différentes. En définitive, et si la différence entre solos et employeurs est avérée, il s'agit de voir si elle se retrouve en ce qui concerne les questions de santé.

1. Logiciel utilisé

Le logiciel utilisé pour l'analyse est Modalisa 6.0. D'une utilisation simple, il offre des ressources suffisantes pour traiter les données de la base « individus » de l'enquête par tris croisés.

2. redressement des données

Les fichiers de données de l'enquête *SIP 2006* comprennent une variable de pondération pour chaque individu qui permet d'opérer un redressement (variable PONDFIN).

PONDFIN est une variable à 4 chiffres suivis de 7 décimales. Pour une meilleure lisibilité des données, nous avons divisée PONDFIN par 2000 pour obtenir une variable de pondération qui varie entre 0,311 et 4,9785. Une fois redressée, la population passe de 13991 à 19643 individus.

3. Nettoyage du fichier

Afin de s'assurer que *SIP 2006* se prête à étudier les travailleurs non-salariés, on a d'abord nettoyé le fichier des données aberrantes qui y figurent. La base *Individus* contient des individus aux caractéristiques aberrantes qui ont été exclus de l'analyse. Comme le montre le tableau 1 qui croise

la variable « catégorie socioprofessionnelle pour la profession actuelle²³⁹ » avec la variable « statut de la profession actuelle²⁴⁰ », certains individus sont identifiés à la fois comme « ouvrier » ou « employé » et comme « indépendant ou travaillant à votre propre compte ». Or, la nomenclature de l'Insee prévoit que les catégories d'employés et d'ouvriers ne comportent que des salariés. En tout état de cause, l'une des deux variables donne une information qui est fautive. Nous pouvons examiner chacune d'entre elles pour chercher les raisons de cette confusion.

Alors que la variable STATUTEA est construite à partir d'une question posée directement à l'enquêté (voir infra), la variable CODE_CSEA résulte d'un codage effectué par l'enquêteur. C'est sans doute l'origine des contradictions relevées entre les deux variables.

Tableau 1 : présence d' « ouvriers indépendants » et d' « employés indépendants »

code_cSEA / statutEA

	Non réponse	non renseigné	salarié de l'Etat	salarié d'une collectivité locale, des HLM ou des hôpitaux	salarié d'une entreprise, d'un artisan, d'une association	salarié chez un particulier	aide familial	chef d'entreprise salarié(e), PDG, gérant(e) minoritaire	Indépendant ou à son compte	Total
Non réponse	5658									5658
1 agriculteurs					2		46	17	162	227
2 artisans, commerçants et chefs d'entreprise				1	9		20	82	336	448
3 cadres et professions intellectuelles supérieures			328	74	656	3	4	11	108	1184
4 professions intermédiaires			447	231	1220	9	1	5	80	1993
5 employés			430	413	1331	232	3		27	2436
6 ouvriers			67	93	1593	25	1		11	1790
7 retraités										
8 autres personnes sans activité professionnelle				1						1
non renseigné		95	29	17	95	3		5	10	254
Total	5658	95	1301	830	4906	272	75	120	734	13991

239

Variable CODE_CSEA.

²⁴⁰ Variable STATUTEA.

Variable STATUTEA / Statut de la profession actuelle ou récente de l'enquêté (question EA105²⁴¹) :

Pour faire connaître le statut de sa profession, l'enquêté répond à la question suivante :

Etes-vous ?

- 1. salarié(e) de l'Etat ?*
- 2. salarié(e) d'une collectivité locale, des HLM ou des hôpitaux publics ?*
- 3. salarié(e) d'une entreprise, d'un artisan, d'une association ?*
- 4. salarié(e) chez un particulier ?*
- 5. il(elle) aide un membre de sa famille dans son travail sans être rémunéré(e) ?*
- 6. chef d'entreprise salarié, PDG, gérant(e) minoritaire, associé(e) ?*
- 7. indépendant(e) ou à son compte ?*

Lorsqu'on examine la profession déclarée en toutes lettres par les individus concernés (voir tableau 2), on s'aperçoit que sur 27 « employés indépendants », 18 individus travaillent dans le domaine des services à la personne, dont 12 qui se déclarent « assistante maternelle ». Leur situation constitue un cas limite entre travail salarié et travail indépendant. Elle concerne des femmes, rémunérées en général par le biais du système des CESU (chèques emploi service universel) qui travaillent pour des particuliers chez qui elles prestent quelques heures par semaine. Si ces personnes sont bien des salariées au regard de la loi, leur mode de fonctionnement se rapproche de celui des indépendants et leurs employeurs font, en pratique, plutôt figure de clients. On peut donc supposer qu'elles déclarent être travailleur indépendant pour cette raison. Les aberrations que nous avons relevées semblent donc symptomatiques d'une interpénétration entre le travail salarié et le travail indépendant et d'une confusion entre ces deux statuts d'emploi.

²⁴¹ La question est formulée différemment selon que l'enquêté est en période d'emploi (Etes-vous...), que celle-ci s'est achevée avant le 31/12/2006 (Avez-vous été...), ou qu'elle s'est prolongée au-delà du 31/12/2006 (Étiez-vous au 31/12/2006...)

Tableau 2 : Profession déclarée par les « employés indépendants », enquête SIP 2006

Profession déclarée (variable PROFESSIONEA)	L'enquête emploi des salariés (variable SALARIESEA)	effectif
Assistante maternelle	non	12
Femme de ménage	non	4
Aide à l'enfant handicapé	non	1
Employé de maison	non	1
Animatrice en dessin	non	1
Secrétaire comptable	oui	1
Permanence téléphonique	non	1
Guide interprète	non	1
serveuse	non	1
vidéaste	non	1
immobilier	oui	1
Fleuriste ambulant	non	1
total		27

4. Comparaison de la population de l'enquête « santé et itinéraire professionnel 2007 » (SIP 2007) avec celle de l'enquête « emploi en continu 2006 » (EEC)

La population des non-salariés de *SIP 2006* a été comparée à celle de l'*Enquête Emploi en Continu 2006* de l'Insee pour s'assurer de sa représentativité. Pour tester ce point, nous comparons les données de *SIP 2006* avec celles de l'*Enquête Emploi en Continu 2006* de l'Insee (*EEC 2006*).

On observe que :

- salariés et non-salariés sont représentés dans les mêmes proportions (tableau 3).
- la répartition des non-salariés par PCS dans *SIP* est proche de celle de *EEC*, avec toutefois une sous-représentation de la catégorie « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » de 3,1% (tableau 4).
- la population féminine est surreprésentée chez les non-salariés dans *SIP*, surtout dans la catégorie « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » où on note une différence de 4,1% (tableau 5).
- la population des employeurs est surreprésentée pour toutes les PCS, particulièrement dans la catégorie « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » (5,7%) (tableau 6)

Tableau 3 : répartition entre salariés et non-salariés (population active occupée)

	SIP (données brutes)	SIP (données redressées)	EEC
Salariés	88,1 %	88,8%	88,8%
Non-salariés	10,7 %	11,2%	11,3%
Non-réponse	1,2 %	exclues	-
Total	100 %	100 %	100 %

Tableau 4 : répartition des non-salariés dans les PCS (population active occupée non-salariée)

	SIP (données redressées)	EEC	Différence SIP-EEC
Agriculteurs	23%	22,5%	+0,5%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	52,6%	55,7%	-3,1%
Cadres et prof. intel. sup.	13,5%	13,2%	+0,3%
Prof intermédiaires	9,2%	8,5%	+0,7%
Non renseigné	1,6%	0%	-
Total	100%	100 %	-

Tableau 5 : pourcentage d'hommes par PCS (population active occupée non-salariée)

	SIP (données redressées)	EEC	Différence SIP-EEC
agriculteurs	73,4%	71%	+2,4%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	66,5%	70,6%	-4,1%
Cadres et prof intel sup	62,3%	64,6%	-2,3%
Prof intermédiaires	47,3%	49,8%	-2,5%
Non renseignés	75,5%	-	-
Moyenne	65,9%	68,1 %	-2,2

Tableau 6 : pourcentage d'employeurs par PCS (population active occupée non-salariée)

	SIP (données redressées)	EEC	Différence SIP-EEC
Agriculteurs	21,5%	18,1%	+3,4%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	54,6%	48,9%	+5,7%
Cadres et prof intel sup	51,3%	46,8%	+4,5%
Prof intermédiaires	20,6%	19,5%	+1,1%

5. Comparaison entre les artisans solos et les artisans employeurs

5.1. Sous-population étudiée

La sous-population étudiée est celle des artisans, c'est-à-dire les individus classés dans la catégorie 2.1. de la classification PCS 2003.

L'effectif des données brutes est réduit à 194 individus, ce qui limite les possibilités d'obtenir des résultats significatifs. Il est composé à parts égales de solos et d'employeurs.

Tableau 7 : artisans employeurs et artisans solos

	N
Artisans employeurs de moins de 10 salariés	97
Artisans solos	97
Total	194

salariesEA (Sous-population : artisans employeurs et solos (indépendants, aide familiales et chefs d'entreprises), données brutes.

5.2. Tris croisés

Déclarer un handicap

Tableau 8 : déclarer au moins un handicap

548 salariés EA / 622 nb hand - Sous-population : artisans

	aucun handicap		au moins un handicap		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	76	78,4	21	21,6	97	100,0
moins de 10 salariés	87	89,7	10	10,3	97	100,0
Total	163	84,0	31	16,0	194	100,0

Tableau : %. Khi2=3,84 ddl=1 p=0,047 (Significatif)

Âge

Tableau 9 : âge des artisans solos

	Effectifs	%
Moins de 31,3	8	8,2%
de 31,3 à 37,7	8	8,2%
de 37,7 à 44	24	24,7%
de 44 à 50,3	21	21,6%
de 50,3 à 56,7	21	21,6%
56,7 et plus	15	15,5%
Total	97	100,0%

variable Age n q, sous-population : artisans solo, questionnaires concernés : 97
 Minimum=25 Maximum=62 Somme=4450 Moyenne=45,88 Ecart-type=9,52
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 10: âge des artisans employeurs

	Effectifs	%
Moins de 33,3	10	10,3%
de 33,3 à 39,7	19	19,6%
de 39,7 à 46	16	16,5%
de 46 à 52,3	23	23,7%
de 52,3 à 58,7	23	23,7%
58,7 et plus	6	6,2%
Total	97	100,0%

Variable Age n q, sous-population : artisans employeurs, questionnaires concernés : 97
 Minimum=27 Maximum=64 Somme=4437 Moyenne=45,74 Ecart-type=9,12
 Classes d'amplitude égale : 6

Sexe

Tableau 11 : sexe

	masculin		féminin		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	68	70,1	29	29,9	97	100,0
moins de 10 salariés	81	83,5	16	16,5	97	100,0
Total	149	76,8	45	23,2	194	100,0

548 salariés EA / 106 sex en q - Sous-population : artisans

Khi2=4,17 ddl=1 p=0,039 (Significatif)

Niveau de diplôme

Tableau 12 : niveau de diplôme à la fin de la formation initiale

	aucun diplôme /CEP /Brevet des collèges, BEPC		CAP, BEP,		Bac techno ou professionnel		Bac général		Bac +2 et au-delà		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	18	18,8	46	47,9	8	8,3	8	8,3	16	16,7	96	100,0
moins de 10 salariés	17	17,9	57	60,0	10	10,5	4	4,2	7	7,4	95	100,0
Total	35	18,3	103	53,9	18	9,4	12	6,3	23	12,0	191	100,0

548 salariés EA / 139 fn iv dip - Sous-population : artisans

Khi2=6,28 ddl=4 p=0,178 (Peu significatif)

Tableau 13 : niveau de diplôme à la fin de la formation initiale

	aucun diplôme /CEP /Brevet des collèges, BEPC		CAP, BEP, /Bac techno ou professionnel		Bac général /Bac +2 et au-delà		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	18	18,8	54	56,3	24	25,0	96	100,0
moins de 10 salariés	17	17,9	67	70,5	11	11,6	95	100,0
Total	35	18,3	121	63,4	35	18,3	191	100,0

548 salariés EA / 139 fn iv dip - Sous-population : 2 artisans

Khi2=6,25 ddl=2 p=0,043 (Significatif)

Revenu

Tableau 14: revenu professionnel des artisans solos le mois précédant l'enquête

	Effectifs	%
Moins de 666	35	36,1%
de 666 à 1333	25	25,8%
de 1333 à 2000	20	20,6%
de 2000 à 2667	9	9,3%
de 2667 à 3334	4	4,1%
3334 et plus	4	4,1%
Total	97	100,0%

Variable zremen Sous-population : 2 artisans solo (indep, aide fam et chefs d'ent) Questionnaires concernés : 97
Minimum=-1 Maximum=4000 Somme=108745 Moyenne=1121,08 Ecart-type=990,7

Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 15 : revenu professionnel des artisans employeurs le mois précédant l'enquête

	Effectifs	%
Moins de 999,3	24	24,7%
de 999,3 à 1999,7	35	36,1%
de 1999,7 à 3000	22	22,7%
de 3000 à 4000,3	11	11,3%
de 4000,3 à 5000,7	1	1,0%
5000,7 et plus	4	4,1%
Total	97	100,0%

Variable zremen, sous-population : 2 artisans employeurs (indep, aide fam et chef d'ent) Questionnaires concernés : 97
 Minimum=-1 Maximum=6000 Somme=163490 Moyenne=1685,46 Ecart-type=1369,44
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 16 : régularité du revenu déclaré dans Zremen

	oui		non		sans objet (pas de revenu les denriers mois)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	47	48,5	42	43,3	8	8,2	97	100,0
moins de 10 salariés	69	71,1	23	23,7	5	5,2	97	100,0
Total	116	59,8	65	33,5	13	6,7	194	100,0

548 salariés EA / 370 z r e r e g - Sous-population : 2 artisans
 Khi2=10,4 ddl=2 p=0,006 (Très significatif)

Parcours professionnel

Tableau 17 : durée moyenne de l'itinéraire professionnel des artisans solos

	Effectifs	%
Moins de 11	7	7,2%
de 11 à 18	9	9,3%
de 18 à 25	17	17,5%
de 25 à 32	21	21,6%
de 32 à 39	22	22,7%
39 et plus	21	21,6%
Total	97	100,0%

Variable Dureeip, sous-population : artisans solo (indep, aide fam et chefs d'ent) Questionnaires concernés : 97
 Minimum=4 Maximum=45 Somme=2761 Moyenne=28,46 Ecart-type=10,36
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 18 : durée moyenne de l'itinéraire professionnel des artisans employeurs

	Effectifs	%
Moins de 13,5	6	6,2%
de 13,5 à 21	20	20,6%
de 21 à 28,5	19	19,6%
de 28,5 à 36	23	23,7%
de 36 à 43,5	22	22,7%
43,5 et plus	7	7,2%
Total	97	100,0%

Variable d u r e i p Sous-population : artisans employeurs (indep, aide fam et chef d'ent) Questionnaires concernés : 97
 Minimum=6 Maximum=50 Somme=2787 Moyenne=28,73 Ecart-type=10,27
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 19 : durée de la période actuelle d'emploi des artisans solos

	Effectifs	%
Moins de 6,8	27	27,8%
de 6,8 à 13,7	28	28,9%
de 13,7 à 20,5	18	18,6%
de 20,5 à 27,3	8	8,2%
de 27,3 à 34,2	12	12,4%
34,2 et plus	4	4,1%
Total	97	100,0%

Variable durEA, sous-population : 2 artisans solo (indep, aide fam et chefs d'ent) Questionnaires concernés : 97
 Minimum=0 Maximum=40 Somme=1355 Moyenne=13,97 Ecart-type=10,35
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 20 : durée de la période actuelle d'emploi des artisans employeurs

	Effectifs	%
Moins de 8	25	25,8%
de 8 à 16	29	29,9%
de 16 à 24	17	17,5%
de 24 à 32	19	19,6%
de 32 à 40	6	6,2%
40 et plus	1	1,0%
Total	97	100,0%

Variable durEA, sous-population : 2 artisans employeurs (indep, aide fam et chef d'ent) Questionnaires concernés : 97
 Minimum=0 Maximum=47 Somme=1535 Moyenne=15,82 Ecart-type=10,26
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 21 : avoir suivi au moins une formation d'un an au cours de l'itinéraire professionnel

	Aucune formation suivie		Au moins une formation suivie		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	76	78,4	21	21,6	97	100,0
moins de 10 salariés	85	87,6	12	12,4	97	100,0
Total	161	83,0	33	17,0	194	100,0

548 salariés EA/176 nb form - Sous-population : artisans
 Khi2=2,34 ddl=1 p=0,122 (Peu significatif)

Tableau 22 : n'avoir connu aucune période de chômage

Dans SIP 2006, une période de chômage correspond à une durée d'au moins un an.

	Aucune période de chômage dans l'IP		Avoir connu le chômage pendant au moins un an durant l'IP		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	78	80,4	19	19,6	97	100,0
moins de 10 salariés	87	89,7	10	10,3	97	100,0
Total	165	85,1	29	14,9	194	100,0

548 salariés EA/ 610 chom ip - Sous-population : artisans
 Khi2=2,6 ddl=1 p=0,103 (Assez significatif)

Tableau 23 : nombre de segments de l'itinéraire professionnel

Dans SIP 2006, un segment de l'IP correspond à une durée d'au moins un an.

	1		2 /3		4 et +		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	8	8,2	49	50,5	40	41,2	97	100,0
moins de 10 salariés	9	9,3	61	62,9	27	27,8	97	100,0
Total	17	8,8	110	56,7	67	34,5	194	100,0

548 salariés EA/ 605 segments - Sous-population : artisans
 Khi2=3,89 ddl=2 p=0,14 (Peu significatif)

Organisation du travail

Tableau 24 : avoir de bonnes relations de travail avec les collègues

	Toujours/souvent /parfois/jamais		Sans objet (pas de collègues de travail)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	26	26,8	71	73,2	97	100,0
moins de 10 salariés	82	84,5	15	15,5	97	100,0
Total	108	55,7	86	44,3	194	100,0

548 salariés EA/ 594 eacol - Sous-population : artisans
 Khi2=63,2 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 25 : parler avec des collègues pendant le repas ou la pause

	Toujours/souvent /parfois/jamais		Sans objet (pas de collègues de travail)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	18	18,6	79	81,4	97	100,0
moins de 10 salariés	70	72,2	27	27,8	97	100,0
Total	88	45,4	106	54,6	194	100,0

548 salariés EA / 596 employés - Sous-population : artisans
 Khi²=54,1 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 26 : parler avec les collègues en travaillant

	Toujours/souvent /parfois/jamais		Sans objet (pas de collègues de travail)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	19	19,6	78	80,4	97	100,0
moins de 10 salariés	76	78,4	21	21,6	97	100,0
Total	95	49,0	99	51,0	194	100,0

548 salariés EA / 597 employés - Sous-population : artisans
 Khi²=64,7 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 27 : parler avec des collègues dans les réunions syndicales

	Toujours/souvent /parfois/jamais		Sans objet (pas de collègues de travail)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	11	11,3	86	88,7	97	100,0
moins de 10 salariés	33	34,0	64	66,0	97	100,0
Total	44	22,7	150	77,3	194	100,0

548 salariés EA / 598 employés syn - Sous-population : artisans
 Khi²=13 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 28 : parler avec des collègues dans des réunions organisées dans le cadre du travail

	Toujours/souvent /parfois/jamais		Sans objet (pas de collègues de travail)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	11	11,3	86	88,7	97	100,0
moins de 10 salariés	55	56,7	42	43,3	97	100,0
Total	66	34,0	128	66,0	194	100,0

548 salariés EA / 599 employés un - Sous-population : artisans
 Khi²=42,5 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 29 : parler avec des collègues hors du temps de travail

	Toujours/souvent /parfois/jamais		Sans objet (pas de collègues de travail)		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	24	24,7	73	75,3	97	100,0
moins de 10 salariés	76	78,4	21	21,6	97	100,0
Total	100	51,5	94	48,5	194	100,0

548 salariés EA / 600 e a p a r h o - Sous-population : artisans
 Khi2=53,7 ddl=1 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 30 : vivre des tensions avec le public

	Toujours/souvent /parfois		jamais		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	41	42,3	56	57,7	97	100,0
moins de 10 salariés	55	56,7	42	43,3	97	100,0
Total	96	49,5	98	50,5	194	100,0

548 salariés EA / 591 e a p u b - Sous-population : artisans
 Khi2=3,49 ddl=1 p=0,059 (Assez significatif)

Tableau 31 : penser au travail avant de s'endormir

	Toujours/souvent		parfois		jamais		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	38	39,2	30	30,9	29	29,9	97	100,0
moins de 10 salariés	67	69,1	15	15,5	15	15,5	97	100,0
Total	105	54,1	45	23,2	44	22,7	194	100,0

548 salariés EA / 586 e a t r o t - Sous-population : artisans
 Khi2=17,5 ddl=2 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 32 : travailler sous pression

	toujours		souvent		parfois		jamais		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	4	4,1	13	13,4	25	25,8	55	56,7	97	100,0
moins de 10 salariés	14	14,4	14	14,4	24	24,7	45	46,4	97	100,0
Total	18	9,3	27	13,9	49	25,3	100	51,5	194	100,0

548 salariés EA / 583 e a p r e - Sous-population : artisans
 Khi2=6,61 ddl=3 p=0,084 (Assez significatif)

Tableau 33 : devoir penser à trop de choses à la fois

	toujours		souvent		parfois		jamais		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	17	17,5	30	30,9	26	26,8	24	24,7	97	100,0
moins de 10 salariés	39	40,2	36	37,1	12	12,4	10	10,3	97	100,0
Total	56	28,9	66	34,0	38	19,6	34	17,5	194	100,0

548 salariés EA/ 584 e a trop - Sous-population : artisans
 Khi2=20,1 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 34 : On demande à l'enquête d'effectuer une quantité de travail excessive

	Toujours		Souvent		Parfois		Jamais		Sans objet		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	2	2,1	10	10,3	17	17,5	37	38,1	31	32,0	97	100,0
moins de 10 salariés	14	14,4	12	12,4	20	20,6	27	27,8	24	24,7	97	100,0
Total	16	8,2	22	11,3	37	19,1	64	33,0	55	28,4	194	100,0

548 salariés EA/ 585 e a w e x - Sous-population : artisans
 Khi2=11,9 ddl=4 p=0,018 (Significatif)

Horaires et rythme

Tableau 35 : durée hebdomadaire du travail la semaine précédant l'enquête

artisans employeurs et solos ensemble

	Effectifs	%
Moins de 16,7	10	5,2%
de 16,7 à 33,3	13	6,7%
de 33,3 à 50	69	35,6%
de 50 à 66,7	78	40,2%
de 66,7 à 83,3	18	9,3%
83,3 et plus	6	3,1%
Total	194	100,0%

Variable eanh Sous-population : 2 artisans employeurs et solos Questionnaires concernés : 194
 Minimum=0 Maximum=99 Somme=9499 Moyenne=48,96 Ecart-type=17,11
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 36 : durée hebdomadaire du travail la semaine précédant l'enquête chez les artisans employeurs

	Effectifs	%
Moins de 19,2	4	4,1%
de 19,2 à 35,3	3	3,1%
de 35,3 à 51,5	49	50,5%
de 51,5 à 67,7	30	30,9%
de 67,7 à 83,8	7	7,2%
83,8 et plus	4	4,1%
Total	97	100,0%

Variable eanh Sous-population : artisans employeurs Questionnaires concernés : 97
 Minimum=3 Maximum=99 Somme=5036 Moyenne=51,92 Ecart-type=15,82
 Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 37 : durée hebdomadaire du travail la semaine précédant l'enquête chez les artisans solos

	Effectifs	%
Moins de 16,7	6	6,2%
de 16,7 à 33,3	10	10,3%
de 33,3 à 50	44	45,4%
de 50 à 66,7	24	24,7%
de 66,7 à 83,3	11	11,3%
83,3 et plus	2	2,1%
Total	97	100,0%

Variable eanbh Sous-population : 2 artisans solo (indep, aide fam et chefs d'ent) Questionnaires concernés : 97

Minimum=0 Maximum=99 Somme=4463 Moyenne=46,01 Ecart-type=17,91

Classes d'amplitude égale : 6

Tableau 38 : travailler plus de 48 heures par semaine

	Toujours		Souvent		Parfois		jamais4		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	31	32,0	11	11,3	23	23,7	32	33,0	97	100,0
moins de 10 salariés	56	57,7	18	18,6	10	10,3	13	13,4	97	100,0
Total	87	44,8	29	14,9	33	17,0	45	23,2	194	100,0

548 salariés EA / 567 e a h s e m - Sous-population : artisans

Khi2=22 ddl=3 p=0,001 (Très significatif)

Tableau 39 : nombre d'heures d'absence du domicile lors d'une journée de travail

	0 à 8		9 à 12		13 et +		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	29	29,9	61	62,9	7	7,2	97	100,0
moins de 10 salariés	16	16,5	65	67,0	16	16,5	97	100,0
Total	45	23,2	126	64,9	23	11,9	194	100,0

548 salariés EA / 565 e a d u j o u - Sous-population : artisans

Khi2=7,4 ddl=2 p=0,024 (Significatif)

Tableau 40 : disposer de suffisamment d'heures de sommeil

	suffisant toujours ou presque		insuffisant plusieurs fois par mois		insuffisant plusieurs fois par semaine		insuffisant presque tous les jours		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	71	73,2	10	10,3	7	7,2	9	9,3	97	100,0
moins de 10 salariés	55	56,7	19	19,6	7	7,2	16	16,5	97	100,0
Total	126	64,9	29	14,9	14	7,2	25	12,9	194	100,0

548 salariés EA / 521 s s o m - Sous-population : artisans

Khi2=6,78 ddl=3 p=0,078 (Assez significatif)

Tableau 41 : avoir des horaires irréguliers difficilement prévisibles

	Toujours		Souvent		Parfois		jamais		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
aucun salarié	20	20,6	11	11,3	18	18,6	48	49,5	97	100,0
moins de 10 salariés	9	9,3	10	10,3	24	24,7	54	55,7	97	100,0
Total	29	14,9	21	10,8	42	21,6	102	52,6	194	100,0

548 salariés EA / 570 eaire - Sous-population : artisans

Khi2=5,43 ddl=3 p=0,141 (Peu significatif)

Résumé :

La santé des artisans a été peu étudiée jusqu'ici. Cette thèse met en évidence le rapport singulier qui existe entre le travail et la santé dans cette population. Il s'agit de répondre à des questions laissées en suspens par l'épidémiologie en examinant comment les artisans construisent, utilisent et convertissent leur capital corporel.

L'étude inclut une analyse secondaire de *SIP 2006* et des entretiens approfondis. Elle s'appuie sur une enquête ethnographique et sur 15 ans d'activité professionnelle dans l'artisanat. L'échantillon compare des artisans d'origine populaire avec d'autres issus de la classe moyenne.

Au fil du parcours professionnel, la façon dont un artisan s'engage physiquement dans le travail varie. Au départ, il s'appuie sur ses compétences physiques, quitte à malmener son corps, pour s'insérer dans le marché économique et dans des réseaux où circulent les offres d'ouvrage. Puis, quand il vieillit, le capital social, économique et spécifique permet de maintenir l'activité en prenant le relais d'une santé devenue plus fragile. Dans un premier temps, la santé est mise au service de l'entreprise, puis la relation s'inverse. L'artisan peut d'autant mieux préserver sa santé que son investissement en capital corporel a porté ses fruits. Les artisans créateurs, qui disposent au départ un capital culturel plus élevé que les hommes de métier, renforcent leur avantage dans ce domaine, alors que ces derniers développent surtout un capital social pour trouver du travail de bonne qualité. L'enquête montre l'existence d'un collectif de travail qui intervient dans la reproduction du groupe, la circulation des offres d'ouvrage, des risques et des savoir-faire de prudence.

Mots-clés : artisanat, groupes professionnels, travail indépendant, santé au travail, conditions de travail, itinéraire professionnel.

Abstract :

The health of craftsmen is an area that has been little investigated so far. By combining quantitative and qualitative methods, this thesis seeks to highlight the relationship between work and health in this population. The aim is to answer questions left open by epidemiology by examining how artisans build, use and convert their physical capital.

The study includes a secondary analysis of the 2006 Santé et Itinéraire Professionnel survey and in-depth interviews. It is also based on several months of ethnographic fieldwork and the author's 15 years work experience in craft. The survey's sample compares craftsmen of working-class origin with others from the middle class.

Over the course of their careers, how artisans physically engage in their work varies. Initially, the craftsman uses his physical skills, even abusing his body in order to fit into the economic market and cooperation networks in which job offers circulate. Then when he gets older, it is the social, economic and specific capitals that allow him to maintain his occupation by taking over his health, which has become more fragile. In short, at first health is put at the service of business and then the relationship is reversed. The craftsman may all the better preserve his health if his investment in physical capital has borne fruit. Creative craftsmen, who initially have a higher cultural capital, further enhance their advantage in this area. Working-class craftsmen mostly develop a social capital that allows them to access good quality work. The study demonstrates the existence of a work collective that influences the reproduction of the group, the circulation of job offers, risks and caution skills.

Keywords : craft industry, professional groups, self-employment, health at work, working conditions, professional path.

Discipline : Sociologie

Centre nantais de sociologie (EA 3260)

Chemin de la Censive du Tertre — BP 81 227 — 44 312 Nantes cedex 3