



Michel Condé
Anne Vervier

Une analyse réalisée par
le centre culturel
Les Grignoux

Sommaire

- 1. Le film en quelques mots 1
- 2. Montrer et analyser 2
- 3. Des distinctions à faire 2
 - Différences 3
 - Inégalité 3
 - Domination 5
- Pouvoir 6
- En synthèse 8
- 4. Et *La Loi du marché* 9



© Les Grignoux, 2015. Tous droits de reproduction et d'adaptation réservés pour tout pays.

1

LE FILM EN QUELQUES MOTS

La Loi du marché,
de Stéphane Brizé,
France, 2015, 1h33

Thierry, la cinquantaine, est au chômage depuis 15 mois. Nous le suivons dans ses rendez-vous au Pôle Emploi, où un conseiller essaie de l'orienter, à la banque où on s'inquiète de la baisse de ses revenus, dans une formation destinée aux chômeurs où il apprend à «se vendre», mais aussi dans sa vie de famille, avec sa femme et son fils. Il trouve finalement un emploi de vigile dans un supermarché, un travail assez ingrat, qui consiste à repérer et arrêter les voleurs, mais aussi à surveiller ses collègues, notamment les caissières.

Le film brosse un tableau du monde du travail, par une suite de séquences de la vie ordinaire. Stéphane Brizé pose un regard extrêmement attentif et respectueux sur les hommes et les femmes qui font aujourd'hui les frais de «la loi du marché». En effet, le film fait entendre une parole à l'opposé du discours dominant: là où les médias donnent la priorité aux informations économiques, où la politique se soumet aux puissances de l'argent, où les populations sont fatalistes par rapport aux inégalités et aux injustices, *La Loi du marché*

montre les conséquences du libéralisme économique sur les hommes et les femmes les plus fragiles.

2

MONTRER ET ANALYSER

La Loi du marché met en scène différentes situations que les spectateurs ressentent généralement comme injustes et parfois très cruelles, mais aucun commentaire — que ce soit en voix off ou par l'intermédiaire d'un personnage — n'explique en quoi ces situations sont injustes et cruelles : le cinéma, tel que le pratique Stéphane Brizé, consiste à montrer les choses, pas à les interpréter ni à les expliquer, laissant aux spectateurs le soin de mettre des mots, s'ils le souhaitent, sur ce qu'ils ont vu et entendu.

Il est donc intéressant d'expliquer en quoi les situations décrites sont injustes et quelles sont en particulier les différentes formes de domination qui s'y exercent. Pour mener cette réflexion, l'on propose de distinguer quatre grandes formes de différenciation sociale, à savoir : les **différences** identitaires, l'**inégalité**, la **domination** et le **pouvoir**.

Ces distinctions ne sont pas classiques en sociologie et sont même (relativement) originales. Les sciences humaines sont en effet obligées de construire leurs concepts en fonction des réalités abordées, et leur valeur dépend essentiellement de leur caractère opérationnel. Les notions proposées¹, qui sont essentiellement descriptives (et non explicatives), doivent ainsi permettre de distinguer des faits sociaux qui peuvent être facilement confondus mais qui relèvent de «logiques» relativement différentes et dont l'explication ne se résume sans doute pas à un principe comme la «domination» ou «la persistance de préjugés séculaires». Ces différences devraient permettre d'analyser les principales séquences du film et les différentes relations qui s'y nouent ainsi que les enjeux souvent cachés que représentent ces situations.

3

DES DISTINCTIONS À FAIRE

Le film s'appelle *La Loi du marché* : mais quelles contraintes cette « loi » exerce-t-elle sur les individus qui y sont soumis ? Comment comprendre que certains en tirent profit, dominent d'autres individus, jouissent d'un pouvoir plus ou moins étendu alors que d'autres en sont au contraire victimes, se retrouvent exclus et marginalisés ? Un certain nombre de distinctions sont nécessaires pour comprendre les différentes formes d'inégalité et de domination qui résultent de la « loi du marché ».

1. Ces notions s'inspirent notamment de Max Weber et de sa distinction entre les trois types de domination, traditionnelle, charismatique et rationnelle (ou légale) (Max Weber, *Économie et société*, Paris, Plon, 1971, pour la traduction française). On se souviendra également du chapitre de synthèse sur l'autorité dans l'ouvrage de Robert A. Nisbet, *La tradition sociologique* (Paris, puf, 1984, pour la traduction française).

DIFFÉRENCES

Entre deux individus (mais également entre deux objets ou deux événements), il y a une multitude de **ressemblances** mais aussi de **différences**. Ainsi, entre deux personnes, on peut constater des différences de taille, de poids, d'âge, de niveau scolaire, de teinte de cheveux, de religion, de sexe, de nationalité, de langue, etc.

Certaines de ces différences peuvent paraître plus importantes que d'autres et deviennent alors des signes d'**identité** : dans les sociétés occidentales, la profession est généralement considérée comme particulièrement significative, contrairement par exemple à la couleur des cheveux. Pour certains critères comme l'âge, on donne en outre une importance particulière à certains seuils, par exemple celui de la majorité ou de la retraite (alors qu'on ne fera guère de différence entre des personnes ayant l'une trente et un ans et l'autre trente-deux ans).

Il faut par ailleurs prendre en compte la dimension **subjective** de l'identité qui reste une question d'appréciation personnelle : pour un individu ayant des préjugés racistes, une personne d'origine arabe sera perçue essentiellement comme « arabe » alors que cette personne se considérera peut-être d'abord comme un ingénieur quadragénaire avec de hauts revenus... Alors que les différences constituent généralement des traits objectifs, l'identité est donc, pour une grande part, subjective : cette identité peut être affirmée par la personne elle-même (qui se définira par exemple d'abord par sa profession ou par sa religion ou par tout autre critère) ou lui être assignée par d'autres personnes ou la société environnante.

Enfin, toute différence n'implique pas une inégalité : on peut difficilement prétendre qu'être wallon, corse, breton, parisien ou alsacien donne une quelconque supériorité ou implique une infériorité par rapport à une autre appartenance régionale.

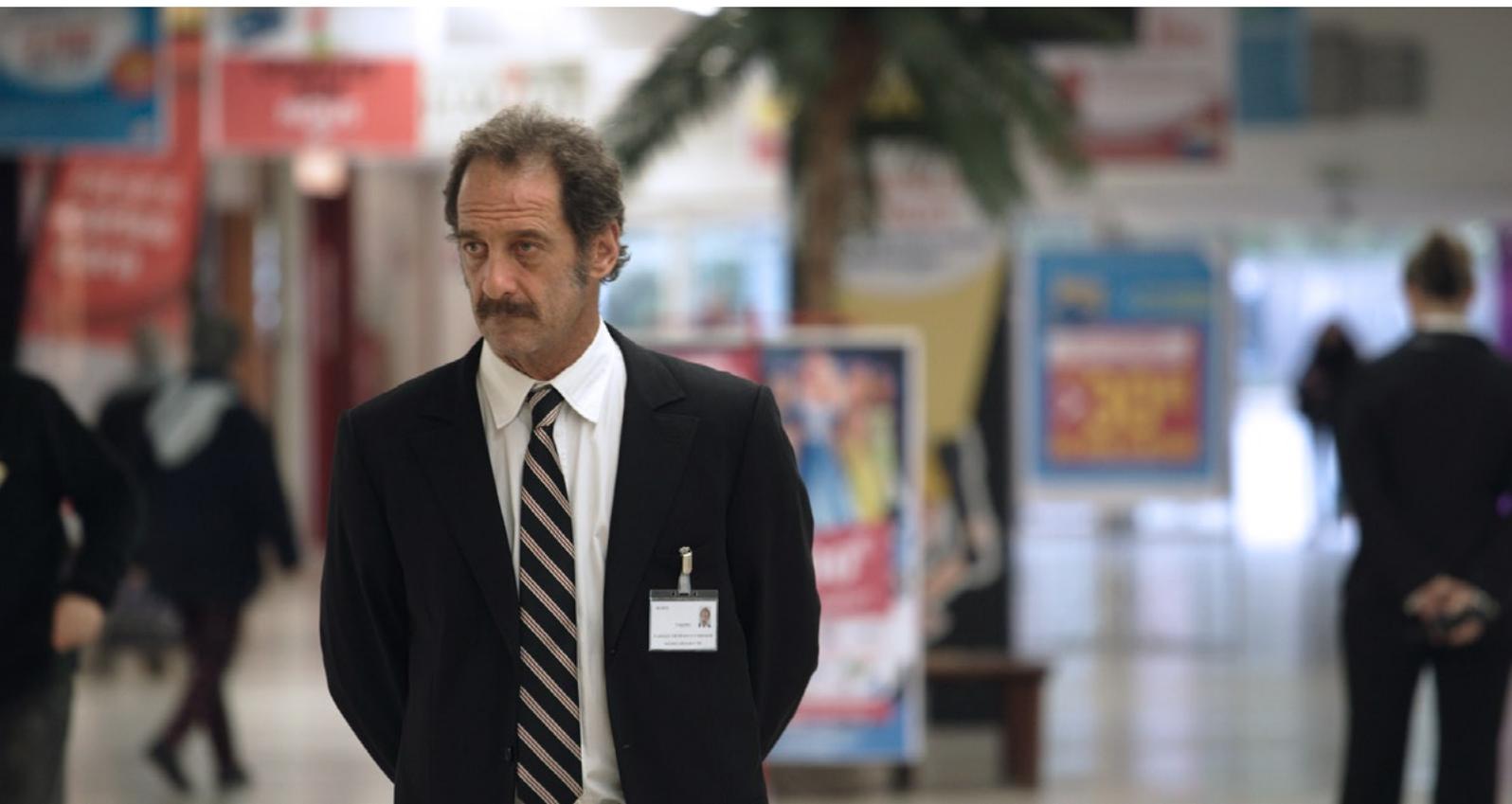
INÉGALITÉ

L'inégalité porte sur des différences (plus ou moins facilement) **mesurables** : ainsi, on peut constater facilement des inégalités de revenus en comparant les feuilles de paie ou les déclarations d'impôts des citoyens d'un même pays (il faudra cependant tenir compte de certains phénomènes cachés comme le travail « au noir », non déclaré qui n'apparaît pas dans les documents officiels). Cependant, lorsqu'on compare deux individus entre lesquels existent de multiples différences, on ne peut considérer leur inégalité éventuelle qu'en se basant sur **un seul critère** à la fois : je peux constater que Jean est plus riche que Paul, mais celui-ci peut avoir un niveau scolaire supérieur au premier. La mesure de l'inégalité dépend donc toujours du critère utilisé et de **la valeur** qu'on lui accorde. Ainsi, les différences d'âge sont facilement mesurables, mais cette inégalité peut être appréciée très diversement : l'âge donne peut-être la sagesse, mais beaucoup échangeraient sans doute cette sagesse contre une jeunesse disparue ! Par ailleurs, si nombre de travailleurs se battent pour des augmentations salariales (qu'ils jugent évidemment importantes), certains prétendent que l'argent ne fait pas le bonheur, et d'autres prônent même la décroissance qui impliquerait une diminution des revenus de tous...

Par ailleurs, lorsqu'on mesure des inégalités, il faut prendre en compte la dimension statistique : il est rare en effet que l'on compare seulement des individus (sauf dans les réunions de famille...), et l'on s'attache bien plus aux inégalités entre **groupes** ou **populations**. Ainsi, on peut comparer les revenus de l'ensemble des cadres et celui de l'ensemble des ouvriers d'un même pays : on additionne tous les revenus des cadres qu'on divise ensuite par le nombre de cadres pour obtenir le **revenu moyen** des cadres, qui sera alors comparé avec le revenu moyen des ouvriers.

On néglige cependant alors les différences de revenus à l'intérieur de chaque classe (cadres ou ouvriers), et la vérité **statistique** ne correspond pas exactement à la réalité individuelle : ainsi, la taille moyenne des Hollandais est aujourd'hui une des plus grandes du monde (1,81 m pour les hommes et 1,76 m pour les femmes) alors que les Belges ou les Français sont un peu plus petits (1,75 m pour les Français et 1,66 m pour les Françaises), mais cela ne signifie évidemment pas qu'il n'y a pas de Hollandais de petite taille, ni que tous les Hollandais sont plus grands que les Belges ou les Français !

Enfin, l'inégalité ne signifie pas nécessairement la **domination** : la petite taille de Napoléon ne l'empêchait pas de commander des milliers d'hommes ! Plus sérieusement, on constate facilement qu'un instituteur européen est beaucoup mieux payé que son homologue d'Afrique noire, mais il serait évidemment absurde de prétendre que le premier exerce une domination sur le second. Et, même si l'on considère les inégalités à l'intérieur d'un même pays ou d'une même société, le fait qu'un médecin a en général des revenus plus élevés qu'un employé ne signifie pas qu'il le domine ni qu'il puisse lui imposer sa volonté. Pour qu'il y ait domination, il faut que les personnes entrent d'une manière ou l'autre **en relation** : si l'employé a besoin du médecin pour se faire soigner, celui-ci ne lui laissera pas le libre choix de ses honoraires et il pourra prescrire ou refuser de prescrire certains médicaments demandés par son patient. Dans la relation entre le médecin et le patient, celui-ci est soumis — même si ce n'est pas de façon absolue — à la bonne volonté du médecin. Mais cette relation de domination est locale et temporaire (elle ne s'exerce que dans le cabinet du



médecin) et n'a rien à voir avec une inégalité éventuelle de revenus : en panne de voiture dans une campagne reculée, le médecin sera à son tour soumis au bon vouloir d'un éventuel garagiste qui pourra par exemple lui imposer un tarif exorbitant parce qu'il aura été appelé la nuit ou le week-end !

DOMINATION

La domination est une notion relativement difficile à comprendre, car elle ne se confond ni avec l'inégalité (comme on vient de le voir) ni avec le pouvoir ou l'autorité (qu'on examinera plus tard). De façon abstraite, on définira la domination comme une relation sociale où un individu ou un groupe possède un avantage qui lui permet de **limiter les choix** d'un autre individu ou d'un autre groupe.

Cette domination peut reposer sur les qualités personnelles de l'individu dominant : ainsi, dans un sport comme le tennis, on dira qu'un joueur en domine un autre parce qu'il l'empêche de déployer son jeu, de placer ses coups efficacement et finalement de gagner la partie. Mais le plus souvent la domination résulte de **la situation générale inégalitaire** où se trouvent les individus ou les groupes. Le cas le plus facile à comprendre est celui d'un marché économique où une multitude de petits producteurs, par exemple agricoles, font face à quelques distributeurs de grande taille se trouvant pratiquement en situation de monopole : dans une telle situation, les producteurs en concurrence les uns avec les autres devront baisser leur prix de vente car les distributeurs les menaceront facilement de faire jouer la concurrence soit au plan local soit même au plan international. Les distributeurs ne peuvent pas « ordonner » aux producteurs de vendre leurs marchandises à bas prix, mais ils ne leur laissent pas, comme on dit, le choix. Par leur taille, par leurs contacts géographiquement étendus, les distributeurs sont dans **une position** dominante car ils peuvent se fournir ailleurs, alors que les petits producteurs sont dans une situation dominée et n'ont pas les moyens de contourner les grandes firmes de distribution.

On remarquera que la domination est très rarement absolue et qu'elle **varie** généralement selon les lieux et les époques. Ainsi, en situation de plein emploi (comme ce fut le cas pendant les Trente Glorieuses entre les années 1945 et 1975 environ), les salariés fortement demandés peuvent plus facilement négocier des hausses de salaire que dans une situation de chômage important où ils se retrouvent en concurrence les uns avec les autres face aux employeurs. Mais même dans ce cas, des organisations comme les syndicats peuvent imposer des salaires minimums et des conventions collectives qui déterminent les niveaux de salaires admissibles.

La domination peut être de nature économique mais également sociale ou institutionnelle : ainsi, dans le monde de l'école, les élèves sont en situation dominée par rapport aux enseignants et aux directions. **L'institution scolaire** détermine notamment le temps de présence des élèves à l'école, les cours qu'ils devront suivre, les activités auxquelles ils seront soumis. Ce sont également les enseignants et autres membres de l'école qui admettront ou non le passage dans la classe supérieure ou qui conseilleront éventuellement une réorientation. Ainsi, dans la plupart des sociétés modernes, les choix de vie des enfants et des adolescents sont fortement limités par l'obligation scolaire (au sens large) à laquelle ils sont soumis.

De façon plus informelle, on remarquera que tous les **groupes sociaux** exercent **une domination sur les individus** qui les composent. Les phénomènes de mode sont particulièrement éclairants de ce point de vue : personne ne nous empêche de nous habiller comme un aristocrate sous Louis XV ou comme un Indien des plaines d'Amérique, mais tout notre entourage, proche ou lointain, considérerait cela comme curieux ou ridicule, et cela suffit pour nous empêcher de nous accoutrer d'une pareille façon. De manière moins caricaturale, on comprend facilement qu'un adolescent a davantage à s'habiller comme les compagnons de son âge, et qu'une personne plus âgée hésitera à suivre les modes qui dominent aujourd'hui dans les cours d'école !

Généralement, les phénomènes de domination résultent donc moins de qualités individuelles que **des situations sociales** différentes dans lesquelles se trouvent les individus et **des relations sociales** qu'ils entretiennent entre eux : si les situations environnantes sont inégalitaires, la domination à proprement parler implique une **limitation de la liberté** de choix. Comprendre de tels phénomènes implique donc une analyse (parfois complexe) de la situation globale où se trouvent les individus et des choix (différents) qu'ils peuvent effectivement faire.

POUVOIR

Le pouvoir est la capacité pour un individu (ou un groupe) à **imposer sa volonté** à un autre individu (ou à un autre groupe). Être soumis au pouvoir implique une **obéissance passive** (ne pas s'opposer à l'autorité) ou **active** (agir selon la volonté du détenteur du pouvoir).

Le pouvoir repose très généralement sur une forme de domination, mais toute domination n'implique pas un pouvoir : comme on l'a vu, un médecin est dans une relation de domination avec son patient qui se voit prescrire des soins dont il ne peut pas décider personnellement (ne serait-ce que par manque de connaissances médicales), mais le patient garde toujours la liberté de



ne pas se soigner. La seule exception est celle des personnes qui, souffrant de troubles psychiques peuvent constituer un danger pour autrui ou pour elles-mêmes : dans ce cas, un psychiatre dispose du **pouvoir** de faire interner (temporairement) une telle personne.

Un autre exemple déjà cité permet encore d'éclairer la distinction entre pouvoir et domination : dans un match sportif, par exemple de tennis, l'un des adversaires est nécessairement dominant par rapport à l'autre, mais on ne peut pas dire évidemment que le premier exerce un pouvoir sur le second. En revanche, **l'arbitre** a un véritable pouvoir, car c'est lui qui décide si le coup est valide, si les règles sont respectées, et il peut même exclure le joueur qui contesterait agressivement ses décisions. On remarquera facilement que le pouvoir de l'arbitre (comme d'ailleurs celui de toute autre personne dans les sociétés démocratiques) n'est pas absolu : lui-même obéit à des règles, et son autorité est étroitement limitée au court de tennis ou au stade sportif.

Un exemple type de relation de pouvoir est la hiérarchie militaire : le général donne des ordres aux officiers qui les font exécuter par les soldats. Dans ce cas, on voit que la relation de pouvoir est indirecte (elle passe par toute la hiérarchie des officiers et des sous-officiers) mais néanmoins fort contraignante : la désobéissance à quelque niveau que ce soit pourra en effet être l'objet de sanctions ou de punitions. Par ailleurs, les ordres sont ici explicites et impliquent des **actions positives** de la part de subordonnés (se déplacer, monter la garde, cirer des chaussures...).

Dans de nombreuses situations cependant, le pouvoir n'implique pas que les subordonnés fassent quelque chose de précis mais plutôt qu'ils s'abstiennent de certaines actions condamnables : l'État impose ainsi le respect de ses lois qui comprennent notamment un grand nombre d'interdits (ne pas voler, ne pas tuer, ne pas dégrader les biens communs, ne pas fumer dans les lieux publics fermés, etc.). Ce qui distingue alors fondamentalement le pouvoir de la simple domination, c'est **la capacité de contrainte et d'influence** dont dispose le détenteur du pouvoir qui peut faire respecter sa volonté ou ses directives : il peut s'agir de la force dont dispose notamment l'État, mais également de la pression du groupe environnant (les parents, les amis, les collègues...), de la persistance de la tradition, de la puissance de la persuasion (notamment dans les régimes démocratiques où l'on vote en définitive pour le parti auquel on acceptera de se soumettre s'il gagne les élections...).

Le plus souvent, l'exercice du pouvoir implique donc une forme de **consentement** de ceux qui y sont soumis. Ainsi, les salariés d'une entreprise acceptent d'obéir aux ordres de leur directeur parce qu'en échange, celui-ci paie leurs salaires. Ainsi encore, les enfants obéissent généralement à leurs parents soit parce qu'ils les craignent, soit parce qu'ils veulent obtenir ou conserver leur amour ou leur affection. Et les élèves font les devoirs demandés par leurs enseignants (même s'ils sont ennuyeux...) parce qu'ils estiment que la réussite scolaire est importante.

Bien entendu, entre l'obéissance et la révolte qui renverse les dictateurs, il y a toute une nuance d'attitudes possibles : on obéit en partie, on désobéit en cachette, on respecte les consignes de façon minimale, on consacre le moins de temps possible aux tâches imposées, on négocie de multiples façons avec les responsables (soit de façon individuelle, soit en s'organisant collectivement)...

EN SYNTHÈSE

Toute différence n'implique pas inégalité, et toute inégalité n'entraîne pas une domination qui elle-même n'est pas synonyme de pouvoir. Les deux premières — différence et inégalité — n'impliquent pas de **relation** entre les individus comparés : quelqu'un peut être plus riche que moi sans que j'aie jamais l'occasion de le rencontrer, ni d'entrer en contact direct ou indirect avec lui (la différence et l'inégalité sont en fait constatées, mesurées ou établies par un observateur **extérieur**). En revanche, la domination et le pouvoir supposent **une relation** directe (entre par exemple l'ouvrier et le contremaître) ou indirecte (entre l'ouvrier et le directeur général qu'il ne voit jamais) entre des individus ou des groupes sociaux. Cette interaction suppose par nature une négociation implicite ou explicite (par exemple le contrat de travail), partielle ou générale, immédiate ou médiatisée, et le consentement ou l'obéissance ne sont jamais totalement assurés ; mais **l'inégalité** qui est au cœur de la relation place un des pôles de cette négociation en position d'infériorité et le pousse le plus souvent à accepter les seuls choix qui lui sont offerts (dans une situation de domination) ou à obéir aux ordres qui lui sont donnés (dans une situation de pouvoir et d'autorité).

Dans les sociétés modernes, les individus se différencient par toute une série de caractéristiques ; ils occupent également des positions extrêmement diverses et remplissent des fonctions complexes et enchevêtrées. Il convient, lorsqu'on décrit ces multiples différences, de bien distinguer la nature de ces différences et des relations que les individus entretiennent les uns avec les autres. Des oppositions sommaires — comme riche/pauvre, puissant/faible, normal/anormal ... — ne suffisent donc pas pour analyser la complexité des situations et des relations sociales.



4

ET LA LOI DU MARCHÉ...

On remarquera que le personnage principal est essentiellement victime de phénomènes de domination, où il semble agir volontairement (par exemple en essayant de retrouver un emploi plutôt que de renoncer à tout travail) mais où, en réalité, sa liberté de choix est fortement restreinte¹. Le pouvoir apparaît en revanche de façon brutale avec le licenciement d'une employée, mais il est intéressant de constater que, dans cette situation, Thierry est sans doute l'agent du pouvoir mais que lui-même subit une domination résultant de sa position sociale : sa liberté de choix est en fait très restreinte puisque, s'il refuse d'agir et d'agir comme un agent du pouvoir, il risque bien sûr la sanction et le licenciement. Mais ce sera son éthique personnelle qui finalement l'amènera à faire le choix le plus difficile mais le seul moralement acceptable.

Les situations de pouvoir sont sans doute relativement faciles à comprendre dans le film puisqu'il y a une ligne hiérarchique évidente. En revanche, les situations de domination sont plus difficiles à analyser à cause de l'absence d'autorité directe, comme dans les entretiens d'embauche où un employeur se retrouve face à un demandeur d'emploi. La notion de domination comme expliquée précédemment éclaire grandement ces situations.

Voici à titre d'exemple l'analyse que l'on pourrait faire de la séquence « l'entretien d'embauche sur Skype ». Celle-ci peut se résumer à quelques grandes lignes :

- ✓ L'introduction, avec les remerciements de l'employeur
- ✓ La question de l'expérience de Thierry sur les machines-outils
- ✓ La question de la fonction et du salaire
- ✓ La remarque à propos du CV
- ✓ La question de la flexibilité
- ✓ « J'ai d'autres candidats à voir »
- ✓ « On vous contactera par mail »
- ✓ « Il y a peu de chances que vous soyez repris ».

Cette séquence illustre parfaitement la **position dominante** de l'employeur vis-à-vis de Thierry. Il commence par le remercier d'avoir accepté un entretien par Skype, ce qui signifie que c'est lui qui a proposé ce dispositif et que Thierry s'est soumis à cette demande. Pourtant, cet entretien à distance est défavorable à Thierry, parce qu'il est forcément moins à l'aise face à une caméra que directement devant son interlocuteur. Cela suppose aussi que Thierry soit équipé à son domicile d'un ordinateur, muni d'une caméra et d'une connexion internet, ce qui ne va pas de soi.

Ensuite et surtout, cette façon de faire donne l'impression que **la rencontre ne mérite pas que les personnes se déplacent**. Comme si un entretien en vis-à-vis ne valait pas le déplacement et le temps. Finalement, ce n'est pas respectueux vis-à-vis de Thierry de la part de l'employeur. Ce peu d'importance accordé à cette rencontre est confirmé à la fin de l'entretien quand Thierry

1. On remarquera par exemple que le handicap du fils de Thierry ne vise sans doute pas à accentuer de manière mélodramatique le « misérabilisme » de la situation familiale mais met le père (et la mère) dans une situation fortement dominée : Thierry ne peut pas renoncer à son salaire, ni à l'emploi que cela implique. Sa liberté d'action est beaucoup plus restreinte que par exemple celle d'un jeune sans emploi mais sans charge de famille qui peut par exemple envisager (au moins pour un temps) une carrière risquée comme artiste (type de carrière où « il y a beaucoup d'appelés, et peu d'élus »).

demande comment il aura une réponse. L'employeur ne veut « surtout pas » que Thierry téléphone. Thierry ne doit pas prendre l'initiative ; il doit attendre le bon vouloir de l'employeur. « On vous contactera par mail, c'est beaucoup plus simple » : beaucoup plus simple pour l'employeur, qui pourra envoyer le même courriel et d'un seul geste à tous les candidats refusés et qui s'épargnera de devoir parler à Thierry, d'établir un contact personnel avec lui et de justifier sa réponse.

La question de l'expérience de Thierry sur les machines-outils prend un tour étonnant quand l'employeur lui demande s'il n'a pas eu *envie de s'intéresser au modèle plus récent*. Thierry n'a évidemment pas eu la possibilité de travailler sur le modèle plus récent. Quand bien même il aurait eu « envie de s'y intéresser », si la machine n'est pas disponible, c'est impossible pour lui de la découvrir, de l'essayer. Ensuite, ce mot « envie » relève d'un registre personnel, du désir, des loisirs, du goût... Pour beaucoup de personnes, le travail est seulement un moyen de gagner sa vie, pas une source d'épanouissement ou de plaisir. L'employeur s'exprime comme si **le travail de Thierry devait être un centre d'intérêt personnel...** « Vous n'avez pas eu envie de vous intéresser au modèle plus récent », c'est comme si on disait « vous n'avez pas eu envie de découvrir le dernier roman de cet auteur que vous aimez ». Sauf qu'on lit des romans pour son plaisir et que l'on travaille sur une machine pour gagner sa vie. Entre les deux, il y a un choix qui se pose ou pas.

Quand l'employeur évoque la fonction qui serait inférieure au poste qu'a occupé Thierry avant (et le salaire moindre également), il lui demande s'il accepterait cela. Thierry répond « Oui, je pense ». La répartie « vous pensez ou vous êtes sûr ? », parfaitement rhétorique, est totalement inutile et ne sert qu'à **rabaisser** Thierry, à faire mine de **pointer un manque d'assurance** ou de réactivité, finalement à affirmer la position dominante de l'employeur¹.

1. La question de l'employeur était pourtant formulée ainsi : « est-ce que vous pensez que vous seriez d'accord pour accepter une fonction en dessous de celle que vous avez occupée dans votre ancienne entreprise? » La réponse « Oui, je pense » était donc tout à fait adaptée.



La remarque à propos du CV est assez choquante. D'abord, la capacité à rédiger un CV n'a rien à voir avec le travail qui serait demandé à Thierry dans l'entreprise. Alors, même si son CV n'est pas très clair, cela n'a aucune importance. (Cela en aurait bien sûr, dans le cas d'un poste qui suppose des qualités rédactionnelles, de la conception de textes ou ce genre de choses...) Ensuite, pourquoi l'employeur a-t-il malgré tout retenu la candidature de Thierry s'il trouvait son CV mauvais ? Enfin, il déclare qu'il ne veut pas donner de leçon, mais en réalité, c'est précisément ce qu'il fait : « si vous voulez trouver un travail, je vous conseille de retravailler votre CV... » sous-entendant avec paternalisme que lui est **le mieux placé** pour juger de la qualité d'un CV.

La question de la flexibilité est aujourd'hui est tellement banale qu'elle peut passer inaperçue, mais là encore, c'est l'employeur qui peut exiger que les travailleurs soient « flexibles », c'est-à-dire qu'ils acceptent des horaires ou des conditions de travail inconfortables ou de se déplacer loin de chez eux pour travailler...

Enfin, « j'ai d'autres candidats à voir », signifie, comme s'il ne le savait pas, que Thierry est en concurrence avec d'autres personnes pour le même poste et que **l'employeur va choisir** celui qui présente le plus de qualités : le plus expérimenté, le plus flexible, mais aussi celui qui a rédigé le CV le plus clair... C'est bien là le nœud du problème : c'est parce qu'il y a moins d'emplois que de personnes sans travail que les entreprises sont en position dominante. L'offre d'emplois est inférieure à la demande : c'est précisément la loi du marché. Ce sont donc les entreprises qui décident et qui imposent leurs conditions. S'il y avait un équilibre entre les demandes et les offres (l'optimum du plein emploi), elles devraient revoir leurs exigences à la baisse...

« Il y a peu de chances que vous soyez repris » est la touche finale, absolument inutile et humiliante. On peut légitimement se demander pourquoi cet entretien a eu lieu, si, après quelques minutes seulement, et quelques questions assez peu pertinentes, l'employeur a déjà une idée précise des candidats qu'il retiendra ou pas.

Si l'injustice de ce rapport de force et la violence de la situation n'apparaît pas clairement, il suffit d'imaginer un autre monde, un monde où il y aurait moins de personnes sans travail que d'emplois à pourvoir, où le rapport de force serait inversé, et où la scène prendrait la tournure suivante (page 12) :



Inverser la situation...

Thierry: Tout d'abord, merci d'avoir accepté cette interview par Skype... Alors, je suis opérateur sur machine-outil et je voudrais savoir sur quelle machine vous travaillez...

L'employeur: Nous avons des Caterman 3000.

Thierry: Et elles datent de quand ?

L'employeur: Nous les avons achetées en 2006.

Thierry: Et vous n'avez pas eu envie de vous intéresser au nouveau modèle ?

L'employeur: Heu...

Thierry: Bon. Vous savez que je demande un salaire plus élevé que ce que vous avez l'habitude de payer. Est-ce que vous pensez que vous seriez d'accord d'accepter ça ?

L'employeur: Oui, je pense.

Thierry: Vous pensez ou vous êtes sûr ?

L'employeur: Oui, oui, je suis sûr.

Thierry: Je voulais encore dire une chose, heu, votre annonce dans le journal, elle n'est pas claire. Il faudrait la retravailler.

L'employeur: Ah bon ? Personne ne m'a jamais dit ça...

Thierry: Bon, je n'insiste pas. Je ne veux pas vous faire la leçon, mais vraiment, votre offre d'emploi, elle n'est pas terrible... Je suppose que vous êtes flexible au niveau des horaires ?

L'employeur: Oui, oui, je suis très flexible.

Thierry: Bon, j'ai d'autres employeurs à voir. Donc, vous aurez une réponse dans 2 semaines environ.

L'employeur: Concrètement, comment est-ce qu'on fait ? Vous me contactez ou je vous téléphone ?

Thierry: Surtout pas. Je vous enverrai un mail. C'est beaucoup plus simple. Mais, il faut que je vous dise. Il y a peu de chances que vous soyez repris. Je ne dis pas qu'il n'y a aucune chance, mais bon, il y a peu de chances.

© Michel Condé et Anne Vervier, *Les Grignoux (Liège)*, 2015



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Wallonie

CENTRE CULTUREL LES GRIGNOUX

9 rue Sœurs de Hasque B 4000 Liège (Belgique) 32 (0)4 222 27 78

contact@grignoux.be <http://www.grignoux.be>

Un ouvrage publié avec le soutien

d'Europa Cinemas, une initiative du programme Media des Communautés Européennes, de la Ville de Liège, de la Région Wallonne,

de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en particulier de l'Administration Générale de la Recherche scientifique, Service général du pilotage du système éducatif et du Service de l'Éducation permanente

ÉCRAN LARGE SUR TABLEAU NOIR est une opération des Grignoux accompagnée par le CSEM (Conseil Supérieur de l'Éducation aux Médias)