Congrès AFSP 2009
Section Thématique 33 : L'action collective des élites économiques
Les répertoires de l'action collective

Caroline Frau, Université Paris I Panthéon-Sorbonne/ CRPS, caroline.frau@gmail.com

Les ressorts de l'engagement syndical de commerçants indépendants : l'exemple d'une chambre syndicale départementale de buralistes.

De récents travaux[1] ont mis en évidence la faible littérature sur les élites économiques, notamment sur les organisations patronales. Ces organisations ont fait l'objet de quelques études sur les conditions historiques de leur création, leur représentativité et leur répertoire d'action, mais peu de recherches se sont intéressées aux logiques de l'engagement individuel des patrons dans les organisations de défense de leurs intérêts professionnels[2]. Cette communication propose d'étudier un groupe professionnel de commerçants indépendants, les buralistes, sur un terrain localisé, un département[3], afin de saisir les ressorts de l'engagement de ces patrons.

Les buralistes sont des commerçants qui vendent une multitude de produits : boissons, jeux, presse… Cependant ils se distinguent des autres professions du commerce par la vente de tabac, produit sous monopole étatique. A ce titre, les débitants de tabac[4] sont des préposés d'administration sous la tutelle de l'administration des douanes et des droits indirects. Ils sont représentés collectivement par la Confédération des buralistes de France, organisation détenant le monopole de la représentation avec plus de 90% de buralistes adhérents[5]. Les services qu'elle a développés, tels une caisse de cautionnement (1927), une revue professionnelle (1928), une mutuelle (1985), un centre de formation (1987), un salon professionnel (1991), un service d'aide juridique (2000), une coopérative (2006), agissent comme des incitations sélectives. C'est également le système de récolte des cotisations qui permet un taux d'adhésion aussi élevé. Par un accord avec le Seita[6] en 1977, elle prélève les cotisations syndicales directement sur la facture en produit tabac des buralistes. Pour ne plus adhérer, ils doivent avoir une démarche active en demandant l'arrêt du prélèvement de la cotisation. Cette importante adhésion syndicale doit cependant être distinguée de l'engagement militant. La Confédération est composée de 16 fédérations régionales regroupant 115 chambres syndicales départementales[7]. Selon le statut des chambres syndicales, unifié par la confédération en 2000, celles-ci doivent être composées de 7 membres élus pour 3 ans par l'assemblée générale des buralistes du département. Il faut être buraliste en exercice, titulaire du contrat de gérance

[1] Marion Rabier, « Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe », *Document d'études de la DARES*, n°130, décembre 2007 ; Michel Offerlé, *Sociologie des organisations patronales*, La Découverte, Paris, 2009.

[2] Hélène Chamboredon, *L'engagement des chefs d'entreprise dans leurs organisations professionnelles. Préalables à une étude du militantisme patronal*, mémoire de DEA de sciences sociales, EHESS-ENS, 1993 ; Philippe Shmitter, Wolfgang Streeck, « The organization of business interests : Studying the Association Action of Business in Advanced Industrial societies », *MPIfG Discussion paper*, 99/1, 1999 ; Tangui Coulouarn, *Au nom des patrons. L'espace de représentation patronale en France*, Thèse de doctorat de science politique, Paris 1, 2008.

[3] Les lieux et les noms des acteurs ont été anonymisés. Le département étudié ne présente pas de spécificité particulière. Il est à moins de deux heures d'une frontière ce qui lui permet, selon les années, d'être considéré par l'administration comme un département sinistré. Ce fut le cas en 2007, mais cela ne l'était plus en 2008.

[4] J'emploie indifféremment les termes de débitant de tabac et de buraliste. Le terme de débitant de tabac est usité dans les textes règlementaires, celui de buraliste est utilisé dans le langage courant et par l'organisation professionnelle.

[5] Selon la Confédération des buralistes, rubrique « Qui sommes nous ? », www.buraliste.fr, le 4 juillet 2009.

[6] Le service d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes est un établissement public à caractère industriel et commercial qui gère le monopole de la distribution du tabac et des allumettes. En 1984, ce service devient une société (la Seita). Avec la fin du monopole de distribution la Seita est privatisée en 1995 et fusionne en 1999 avec l'entreprise espagnole Tabacalera pour donner naissance à Altadis. En 2007, Altadis est rachetée par le groupe britannique Impérial Tobacco.

[7] Le découpage des chambres syndicales et des fédérations ne recoupe pas celui des départements et des régions administratives, mais correspond à la division des territoires de distribution par le Seita.

pour devenir membre du bureau. Officiellement, on peut donc dénombrer 805 élus syndicaux sur les 28000 buralistes. En réalité, on constate que certaines chambres syndicales n'ont pas de président[8], d'autres ont moins de sept membres dans leur bureau et ceux-ci ne sont pas toujours les titulaires du contrat de gérance mais le conjoint ou le collaborateur. Il n'en demeure pas moins que le pourcentage de buralistes ayant des responsabilités syndicales se situe entre 1,5 et 2,5% des effectifs de la profession. La question qui se pose est alors de savoir pourquoi et comment des buralistes s'engagent dans ce type d'activité, alors que la grande majorité d'entre eux restent inactifs ?

Cette problématique a été longuement travaillée par la sociologie du militantisme[9]. L'étude de l'engagement militant a incité un certain nombre de chercheurs à analyser l'engagement comme un processus au cours duquel les relations de sociabilité avec les militants, les incitations à l'engagement, les stratégies de recrutement de l'organisation, les rétributions du militantisme permettent de comprendre cet investissement. Sans négliger la socialisation primaire et secondaire comme constitutives de dispositions à l'engagement, ils ont mis à jour l'intérêt théorique et méthodologique d'utiliser la notion de carrière pour comprendre ce processus[10]. Toutefois, restituer l'enchaînement séquentiel particulier qui a conduit à ce type d'activité en ne prenant en considération que les militants ne permet pas de percevoir les différences et les similitudes entre les acteurs engagés et non engagés[11]. L'utilisation d'un "groupe de contrôle" est une réponse efficace à ce biais méthodologique, comme l'étude sur *Freedom Summer* le met en évidence[12]. En travaillant sur deux groupes, celui des étudiants effectivement engagés et celui des étudiants ayant postulés à ce projet, Doug McAdam souligne les effets des caractéristiques sociales des acteurs ainsi que la dynamique propre de l'engagement sur la carrière des individus[13]. L'étude de l'engagement syndical d'individus appartenant à un groupe professionnel spécifique présente l'intérêt de pouvoir déterminer quels sont les acteurs susceptibles d'être intéressés par l'activité d'une organisation professionnelle qui a vocation à défendre leurs intérêts. Everett Hughes et ses étudiants[14] ont montré que l'entrée dans une profession est un processus d'initiation et de conversion à un rôle et à ses intérêts professionnels. L'identification durable à un rôle autorise les acteurs à développer un sentiment d'appartenance à un groupe professionnel[15] qui peut être organisé sous forme de syndicat professionnel. Le travail spécifique de socialisation, de formation et de sélection de cette institution engendre chez certains acteurs un sentiment d'attachement à la cause collective, préalable à l'engagement. Travailler ensemble la sociologie du militantisme et la sociologie des professions permet de distinguer quatre étapes dans l'analyse processuelle et comparative de l'engagement syndical des buralistes : la prise de rôle professionnel, le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel, l'entrée dans le militantisme et son maintien. Les deux premières étapes sont constitutives de l'attachement des acteurs à la cause collective des buralistes. Les deux dernières étapes expliquent pourquoi parmi les acteurs présentant des dispositions à l'engagement certains s'investissent durablement. En utilisant les buralistes dans leur intégralité comme groupe de référence, il est donc possible de comprendre quels sont les acteurs qui, à chaque étape, poursuivent ou arrêtent cet engagement. Il apparaît alors que cette activité est située dans l'espace professionnel puisqu'elle est principalement investie par des buralistes hommes ayant une carrière professionnelle et familiale dans le monde du commerce, alors que la profession compte 43% de

[8] C'était le cas de deux chambres syndicales à la fin de l'année 2008.

[9] Pour un état des lieux de cette sociologie, Johanna Siméant, Frédéric Sawicki, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur les tendances récentes des travaux français », in *Sociologie du travail*, n°51, 2009, pp.97-125.

[10] Olivier Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post-Scriptum », in *Revue Française de Science Politique,* vol.51, n°1-2, février-avril 2001, pp.199-217.

[11] Pour une critique de la méthode régressive, Michel Dobry, *Sociologie des crises politiques*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1992 (réed. 1986), pp.61-78.

[12] Doug McAdam, *Freedom Summer*, Oxford University Press, New York, 1988.

[13] Cette méthodologie est appliquée pour un tout autre objet par Muriel Darmon, *Devenir anorexique. Une approche sociologique*, La Découverte, Paris, 2008.

[14] Voir entre autres, Everett C. Hughes, *Le regard sociologique*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1996 et Jean-Michel Chapoulie, *La tradition sociologique de Chicago*, Seuil, Paris, 2001.

[15] Claude Dubar, « Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif », in Pierre-Michel Menger (Dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, Paris, 2003, pp.51-60.

femmes[16] et qu'elle s'est ouverte depuis les années 1980 à un personnel issu du salariat.

La démarche est celle de mettre à jour les étapes de ce phénomène, en comparant les buralistes d'un département composé de 250 débits, 238 buralistes adhérents et 6 élus syndicaux. Le travail de terrain est composé de plusieurs séquences d'observation : deux journées dans deux bureaux de tabac, le stage de formation obligatoire de quatre jours "Nouveau débitant de tabac", la manifestation nationale du 21 novembre 2007, les salons professionnels en octobre 2007 et 2008, une soirée organisée par la Française des jeux en septembre 2008, l'assemblée générale et le dîner spectacle organisés par la chambre en novembre 2008. Ce travail est complété par la consultation des archives de la chambre syndicale sur la période de 1994 à 2003 et par la consultation de l'agenda professionnel de la présidente de la chambre syndicale sur 6 mois. Je me suis entretenue avec les deux agents qui gèrent le service des buralistes aux douanes régionales et avec un représentant commercial pour Altadis sur ce territoire. J'ai également réalisé des entretiens avec des buralistes non-adhérents, adhérents, engagés dans les activités professionnelles, non-engagés dans ces activités, les membres du bureau, des anciens membres du bureau, les deux anciens présidents et la présidente actuelle. (n=18) Les entretiens ont été obtenus pour la plupart après des courriers ou des appels téléphoniques avec recommandation de la chambre syndicale ou de buralistes. Je n'ai rencontré aucune difficulté à m'entretenir avec les buralistes membres du bureau de la chambre syndicale. Par contre, l'accès aux buralistes n'étant pas engagés a été plus laborieuse. Toutefois, l'aide du représentant commercial fut déterminante. Par son métier il connaît la majeure partie des buralistes du département et il m'a introduite auprès de plusieurs d'entre eux.

[16] La Confédération des buralistes de France, « Le réseau des buralistes au 1er janvier 2007 », Paris, 2007, p.9.

I. Le sentiment d'attachement à la cause : identification au rôle et au groupe professionnel

Dans son article sur la « fabrication d'un médecin [17]», Everett Hughes explique que le processus de socialisation professionnelle en tant qu'initiation au métier et en tant que conversion identitaire permet à l'individu d'entrer dans son rôle professionnel. Ce processus d'identification implique une prise de conscience de la réalité pratique du métier qui peut donner lieu à la poursuite dans le rôle ou à son abandon. Dans cette dynamique, le groupe de référence au sein de la profession représente à la fois les anticipations des positions souhaitables et une instance de légitimation. Même si la profession de buraliste s'exerce de manière individuelle et concurrentielle, elle n'en implique pas moins cette socialisation professionnelle. L'analyse du processus de socialisation professionnelle et de la trajectoire antérieure des acteurs permet de comprendre pourquoi certains acteurs s'engagent durablement dans le métier, alors que d'autres le quittent[18], et développent un sentiment d'attachement à la cause collective des buralistes.

Identification et distanciation au rôle

L'entrée dans un métier est une prise de rôle, qui nécessite l'acquisition de savoirs faire permettant à l'individu d'accomplir ses tâches. C'est également un temps d'acquisition de normes et de valeurs.
Pour être buraliste, il n'est pas nécessaire d'obtenir un titre scolaire spécifique, toutefois un stage de formation de quatre jours est obligatoire pour obtenir l'agrément des douanes[19]. Cette formation, assurée uniquement par l'organisation professionnelle, permet aux buralistes d'acquérir une vision globale du métier et du contexte dans lequel ils auront à l'exercer. Dans cette perspective, deux journées sont consacrées à la question de la réglementation et du contrat de gérance, soit au statut particulier de préposé d'administration, et deux journées à l'activité de commerçant. Cette formation laisse peu de place à l'acquisition d'une familiarité avec les actes de travail, mais elle permet d'infléchir la perception du métier par les acteurs en imposant un modèle professionnel qui intègre les impératifs de l'action syndicale. En effet, la formation est conduite par un formateur et par un délégué à la formation qui est un élu syndical. Il a pour mission d'exposer l'action de l'organisation, ses services, son histoire et ses luttes. Il a ainsi un rôle de diffusion de l'histoire collective du groupe et d'imposition de normes et de valeurs propres à l'organisation. Ce travail de socialisation syndicale se poursuit tout au long de la carrière des buralistes par les courriers envoyés par les présidents de chambre à leurs adhérents et par la lecture de la revue professionnelle. Tous les adhérents à l'organisation reçoivent la revue *Le Losange*. Avec en moyenne de 96 pages par mois, cet organe de presse véhicule des représentations du métier, de ce que doivent être les buralistes en tant que commerçant face à la clientèle, mais aussi en tant que préposé d'administration. Ce peut être un support de travail pour les buralistes qui y découvrent les nouveaux produits, des interviews des fournisseurs, des conseils pratiques et des rappels des agendas sur les questions fiscales, sociales… Cette revue transmet une certaine vision du métier et des savoirs-faire pratiques tout en retraçant les actions du syndicat. Bien que tous les buralistes rencontrés déclarent lire cette revue, leurs connaissances de son contenu sont approximatives et ciblées selon leur profil sociologique. Ces processus d'appropriation des savoirs, des savoir-faire ainsi que des croyances et des visions du métier sont donc limitées. L'apprentissage du métier et du rôle social de buraliste se fait en grande partie par la pratique. Les buralistes s'approprient les actes de travail, ils intériorisent des normes et ils apprennent à faire correspondre leurs attitudes à celles qu'on attend d'eux, au quotidien, dans leur débit. Leur perception et leur identification au métier se construisent de manière différenciée selon leurs

[17] Everett Hughes, « The making of a Physician », *Human Organization*, III, 1955, pp.21-25.
[18] En vertu des obligations du contrat de gérance, un buraliste s'engage pour une durée de trois ans, sauf cas exceptionnel de maladie grave ou de faillite du commerce.
[19] Selon l'article 5 du contrat de gérance. Ce stage a été rendu obligatoire en 1994, après de nombreuses demandes de l'organisation syndicale. Sur le travail des organisations professionnelles dans l'imposition des règles de recrutement voir entre autres Bernard Zarca, *L'artisanat français. Du métier traditionnel au groupe social*, Economica, Paris, 1986, 290p.

conditions de travail et leur trajectoire. Avec une moyenne d'âge de 42 ans pour les nouveaux entrants[20], la trajectoire professionnelle antérieure parait déterminante dans l'identification au nouveau métier. En 2007, 16% des nouveaux buralistes étaient commerçants avant d'entrer dans ce métier et 16% étaient salariés dans le commerce[21]. Pour ces individus, les connaissances et les compétences acquises dans leur métier d'origine sont en partie reconvertibles dans leur nouveau rôle. Yvon est né dans les années 1960, dans une famille d'agriculteurs. La faiblesse des revenus de ses parents l'oblige à travailler en parallèle de ses études dès le lycée, en tant que serveur dans un bar de son village. Après deux années d'études de sciences économiques, il quitte l'Université sans avoir validé de diplôme. Il devient représentant itinérant. Il rencontre alors sa femme, Hélène, fille de commerçants, qui termine des études de comptabilité. Après quelques années de mariage, ils reprennent la boutique de fromage et d'alimentation de la famille d'Hélène qu'ils exploitent pendant près de 20 ans. En raison de conflits familiaux et de problèmes de santé, ils quittent ce commerce en 2006 et décident de racheter un débit de tabac. En entretien, Yvon exprime la facilité avec laquelle sa femme et lui ont investi leur métier et se sont appropriés les savoirs techniques :

> « On se plait là nous… Quand vous vendez des fruits et légumes, vous savez pas pourquoi les gens ils ont acheté des brugnons et pas de la pêche, pourquoi les tomates ils les achètent plus… La fraise quand c'est la saison vous en vendez trop et puis vous en vendez plus, alors que là, quand c'est pas vendu ON S'EN FOUT, ça périme pas, rien ! C'est reposant comme commerce. C'est dur parce qu'il faut y être, faut être au boulot, mais je veux dire c'est de la rigolade, c'est de la rigolade ! »

La trajectoire professionnelle antérieure d'Yvon et Hélène leur permet d'investir leur nouveau rôle avec une certaine aisance. La capacité à faire de nombreuses heures, le rapport avec la clientèle, la gestion du commerce sont des compétences et des savoirs faire acquis par leurs titres scolaires et leurs expériences professionnelles. Les ressources de ces anciens commerçants leur permettent de s'insérer positivement dans le métier.

Il n'en est pas de même pour les 68% de nouveaux buralistes issus d'une profession sans lien avec le commerce[22]. Même si certains d'entre eux sont des enfants de commerçants ou ont exercé une activité indépendante au cours de leur trajectoire professionnelle, la grande majorité n'a que peu de connaissances objectives du métier de buraliste et des métiers du commerce en général. Jean-Louis est buraliste depuis 6 mois quand je le rencontre pour la première fois en décembre 2007. Fils d'ouvrier, il a travaillé durant 26 ans dans une usine, en tant qu'ouvrier puis comme cadre. En septembre 2006, alors qu'il est analyste au sein du laboratoire environnemental de l'usine, il prend connaissance d'un plan social. 70 des 200 postes doivent être supprimés. En tant que délégué CGT au collège des cadres, il suit attentivement ce plan et décide de quitter l'entreprise, même si son poste n'est pas menacé. Avec près de 100 000 euros de prime de départ volontaire, il achète une bâtisse et un bureau de tabac dans un village de 7000 habitants[23]. En dépit de la satisfaction d'être « son propre patron », de « travailler pour soi », les contraintes du métier sont douloureuses pour cet acteur issu du salariat :

> « Avant j'étais aux 35 heures, maintenant les 35 heures je les fais en moins de 3 jours ! […] On est libre sans être libre. Moi ça fait 6 mois maintenant, ma femme elle serait là elle vous le dirait, on fait plus rien, on peut pas aller manger chez quelqu'un, on peut plus. Moi le soir je rentre c'est 8h30 je mange et je vais me coucher. Et on a beau travailler pour soi, y a quand même des regrets parce que… Nous on allait souvent au cinéma avec ma femme et on y va

[20] Etude réalisée par le cabinet Cible et Stratégies marketing et communication pour la Confédération des buralistes, *Enquête qualitative « Profession buraliste »*, mai 2007, p.7.
[21] *Ibid*., p.8.
[22] *Ibid*., p.8.
[23] En 2005 un débit de tabac coûtait en moyenne 168000 euros. Sachant que l'administration impose aux buralistes un apport financier personnel d'au moins 33% du prix d'achat du fond de commerce et de 25% de l'investissement total du prix d'achat hors frais de fonds, l'apport personnel doit être de plus de 70000 euros.

plus, on sortait à droite à gauche, on sort plus… »

Les contraintes du travail ne sont pas toutes anticipées par les nouveaux entrants. Les anciens commerçants conditionnent leurs lieux d'exercice à leurs connaissances des métiers du commerce. L'expérience leur permet d'anticiper les difficultés du travail et de développer des stratégies de minimisation des coûts. Yvon et Hélène ont choisi leur établissement en fonction de sa clientèle et de la configuration des lieux. La majorité de leurs clients sont des lycéens et des étudiants ce qui leur permet de fermer le commerce le dimanche sans perte d'activité. Par ailleurs le commerce est muni d'une arrière boutique de près de 20 mètres carré. Avec un espace cuisine, un espace bureau, un canapé, une télévision et une table à manger, elle est disposée comme un lieu de travail pour la gestion du commerce, mais aussi comme un lieu de vie. De plus, ils ont fait l'acquisition d'un appartement dans le même immeuble qui leur permet de minimiser leur temps de déplacement de leur domicile à leur lieu d'exercice. Jean-Louis, lui, travaille seul, ne possède une arrière boutique que de 3 mètres carré et son domicile est à une demi-heure de voiture de son lieu d'exercice. L'impossibilité de reconvertir les ressources acquises au cours de leur trajectoire scolaire et professionnelle, ajoutée aux contraintes du métier, peut provoquer un sentiment de désenchantement vis-à-vis du métier chez les buralistes issus du salariat :

Enquêteur : « Et si c'était à refaire, vous le referiez ?
Jean-Louis : Dans l'état actuel des choses, pour l'instant non, vous savez qu'on s'engage pour trois ans avec les douanes, si y avait pas cet engagement peut être j'aurais déjà mis en vente. »

Le désajustement qui peut naitre crée un sentiment de distanciation au rôle et tend à rendre l'insertion dans le groupe professionnel difficile. Depuis un an et demi qu'il est installé, Jean-Louis n'a participé à aucune des activités de sociabilité professionnelle. Débordé par son activité professionnelle, il se refuse à prendre sur son temps libre pour participer à ces activités. Au contraire, Yvon est attentif aux lieux de sociabilité et aux interactions avec ses pairs :

« On [les buralistes] se voit aux réunions syndicales et aux réunions des partenaires […] Il faut pas rester isolé dans ce métier c'est pas bon, des fois tu parles avec un gars, tu te dis que tu pourrais faire pareil, que c'est une bonne idée ! »

La manière dont les acteurs investissent leur nouveau rôle est donc principalement à rechercher dans leur trajectoire antérieure et dans leurs conditions concrètes d'exercice. Le métier peut être perçu comme un métier de passage comme cela semble être le cas pour Jean-Louis et de nombreux acteurs qui ne demeurent pas dans le métier au delà de 3 ans. Le turn-over dans cette profession est de l'ordre de 45% des effectifs en 5 ans[24]. Dans ces cas, la distanciation au rôle n'engendre pas une conversion identitaire et un sentiment d'appartenance à un collectif, en dépit du travail de socialisation de l'organisation syndicale. Au contraire, lorsqu'il y a identification durable au métier, les acteurs peuvent développer un sentiment d'appartenance à un groupe professionnel et s'insérer dans les réseaux de sociabilités professionnelles, qui en retour renforcent cette identification au rôle.

Le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel

Le métier de buraliste est un métier que l'on exerce seul dans son commerce, loin de ses pairs. Toutefois, cette profession n'est pas dépourvue de lieux de sociabilités avec le collectif. L'analyse des sociabilités professionnelles permet de prendre en considération l'importance des interactions dans la construction d'une identification professionnelle et d'un sentiment d'appartenance à un groupe, inhérents à l'attachement à l'action collective.
Tous les nouveaux buralistes du département étudié ont reçu la visite de la présidente de la chambre

[24] Cabinet Cible et Stratégies, *op.cit.*, p.7. Le calcul des effectifs sur 5 ans correspond au nombre d'années de remboursement de prêt bancaire pour l'achat d'un débit.

syndicale, Mathilde Dupont, qui les accueille en leur présentant l'organisation professionnelle et ses services. La majorité d'entre eux a également, au moment de leur prise de fonction, rendu visite à leurs confrères des alentours pour se présenter. Tous soulignent l'entre-aide et la circulation d'information sur la base du localisme. Pour autant ces interactions sont peu fréquentes et de faibles intensités. Par contre, chez les buralistes qui ont développé un sentiment d'identification à leur rôle, on constate l'entretien de formes de sociabilités formelles avec le groupe. Deux lieux de sociabilités apparaissent comme des instances de socialisation professionnelle : les évènements organisés par les partenaires de la profession et par l'organisation syndicale[25]. Philip Morris et la Française des Jeux sont les principaux organisateurs d'évènements à destination des buralistes. Philip Morris réunit les buralistes tous les trimestres pour la sortie d'une nouvelle référence de cigarettes ou pour l'organisation de jeux-concours. Ce sont des opportunités pour les buralistes de se retrouver dans un cadre festif. Ces soirées sont d'autant plus prisées qu'elles se déroulent dans des lieux prestigieux, comme nous l'explique Christophe, buraliste avec sa femme depuis 2004 :

> « Ils nous amènent dans des trucs sympas, on est allé deux fois au [Restaurant trois étoiles au guide Michelin de 1998 à 2006], deux fois au domaine de … c'est magnifique, le domaine, les vignes, tout en pierre, hallucinant ! Le dernier pour le lancement de la nouvelle Marlboro Gold, là ils ont cartonné, ils ont pris le meilleur traiteur de…, c'était grandiose ! En général ils tiennent la route, eux et la Française des Jeux »

Ces incitations autorisent une grande fréquentation de ces évènements et un sentiment de satisfaction dans l'exercice de son rôle professionnel. Mais les invitations sont sélectives. Seuls les buralistes ayant les plus importants chiffres d'affaire sont conviés par Philip Morris. La Française des Jeux convie tous les détaillants de jeux de tirage et de grattage, dont près de 90% sont des buralistes. Toutefois, la fréquentation des lieux de sociabilité peut être coûteuse selon l'emplacement géographique des buralistes. Lors d'une séquence d'observation participante dans un débit de tabac, nous nous rendons à la soirée de lancement du nouveau Loto avec la buraliste. Raphaëlle exerce la profession depuis deux mois en septembre 2008. Elle ouvre son commerce d'un village de 1500 habitants 6 jours sur 7 de 7h à 19h30. Pour participer à cette soirée organisée un jeudi, elle ferme exceptionnellement le débit à 18h45, le temps de trajet étant de plus d'une heure. Nous quittons la soirée à 23h30 bien qu'elle ne soit pas achevée. Le lendemain, à l'ouverture du commerce, Raphaëlle, fatiguée par une courte nuit, se promet de ne plus assister à ces évènements. Pour les débitants exerçant dans des grandes agglomérations ou ayant des employés, le coût de ce type d'activité est fortement minimisé et ces moments de sociabilité représentent une satisfaction dans l'exercice de leur travail, alors qu'ils sont coûteux pour des buralistes ruraux, travaillant seuls.

Pour autant il semble que ce soit la participation aux activités de la chambre syndicale départementale qui permet aux buralistes de développer un sentiment d'attachement à l'action collective. Tous les ans la présidente de la chambre organise un voyage sur Paris pour le salon professionnel. Les déplacements pour des mobilisations collectives, tels que les manifestations ou les meetings, sont également organisés et pris en charge par la chambre. Le travail de mobilisation de la chambre syndicale sous forme de courrier ou d'appel téléphonique est relayé par la revue professionnelle. Enfin la chambre syndicale organise tous les ans une assemblée générale. L'assemblée générale est un lieu d'interactions sociales et de transmission de l'histoire collective. Elle se structure autour du rapport moral de la secrétaire de la chambre, Catherine. Elle revient sur les principaux évènements syndicaux de l'année : manifestation, médiatisation, interdiction de fumer dans les lieux publics, lutte contre la contrebande, résistance face à l'implantation de la Française des Jeux dans les grandes et moyennes surfaces… Mais aussi sur le bilan du président national sortant. Un récapitulatif appelé « 5 ans de lutte intense » lui rendant hommage est distribué à toutes les personnes présentes. Le nouveau président national, présent pour l'événement, présente à son tour son bilan en tant qu'ancien secrétaire national et son programme pour les années à venir. D'autres part des partenaires commerciaux et administratifs sont présents et prennent la parole lors de

[25] D'autres lieux de sociabilités existent, notamment les clubs d'amateurs de cigares, les confréries de fumeurs… Leur recrutement est plus large que celui du milieu professionnel, mais ils ne sont pas développés sur le terrain étudié.

l'Assemblée. Le directeur des douanes démontre l'action de l'Etat face à la lutte contre le trafic de tabac, le directeur d'Altadis félicite le nouveau président national et présage de leurs bonnes relations de travail, le courtier de la Française des Jeux réitère l'attachement de son entreprise au réseau des buralistes. L'assemblée s'achève sur le jeu des questions-réponses avec la salle. Peu de buralistes semblent enclins à poser des questions. Des échanges s'engagent sur des sujets pratiques tels que l'avantage de posséder une connexion ADSL dans son débit afin de limiter les frais bancaires. Le président national, le président de la fédération régionale et quelques buralistes discutent de la meilleure solution pour leur commerce et échangent des informations pratiques sur les négociations avec leur banquier. Des discussions plus informelles se poursuivent tout au long de la soirée. Ce moment de rassemblement participe au sentiment d'appartenir à un groupe uni par les mêmes problèmes professionnels, les mêmes revendications, les mêmes interlocuteurs et la même histoire. Les représentants syndicaux politisent les difficultés des buralistes qui peuvent être perçues comme individuelles. L'organisation syndicale transmet ainsi un ensemble de croyances communes, acceptées et intériorisées par les buralistes qui participent fréquemment à ces activités et tente de convaincre sur l'efficacité des actions collectives dans l'amélioration des conditions de travail. Le groupe professionnel, et en particulier les représentants de la profession, fonctionne comme un support à l'apprentissage de la perception valorisante de la profession et de la légitimité de l'action collective en fournissant une grille d'interprétation des problèmes professionnels.

Afin de mobiliser le maximum de buralistes pour cet événement, la présidente de la chambre départementale organise cette assemblée le dimanche après-midi, cette demi-journée étant généralement chômée. Par ailleurs, cela lui permet d'organiser le même jour une tombola, un cocktail puis un dîner-spectacle sur le lieu même de l'assemblée. La tombola lui tient particulièrement à cœur : elle la prépare près de 8 mois en avance en demandant aux partenaires commerciaux des débitants de participer en offrant des lots. D'autre part, elle prie les buralistes de l'informer de leur présence afin d'avoir un cadeau par débit. Les lots sont de qualité variable mais ils ont une valeur de 30 à 250 euros. Pour autant l'assemblée générale en 2008 n'a donné lieu qu'à la présence d'une cinquantaine de personnes, la plupart des buralistes étant venus en couple. Seul $1/10^{ème}$ des débits de tabac du département y était donc représenté. L'observation de ce lieu de sociabilité met en évidence la présence de buralistes ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans le métier, la plupart étant issus du monde du commerce ou de famille de débitants, travaillant en couple ou avec des employés. Les buralistes des villes avoisinant le lieu de réception sont également surreprésentés. Cet espace d'intégration, de camaraderie et de convivialité semble donc en partie clos sur lui même. Par ailleurs les relations concurrentielles ont un poids important dans la participation à de tels événements. Christophe exerce dans le village voisin de celui de Mathilde Dupont. Il nous explique pourquoi il refuse de participer aux assemblées :

> « A savoir que nous on a Madame Dupont, avec cette dame c'est jamais passé, et c'est jamais passé, c'est de son vouloir, quoi. En fait c'est une dame qui n'a jamais accepté que le tabac descende du village et vienne s'installer à la galerie commerçante en 1992. Et elle l'a très mal accepté. Ce rapprochement a du lui faire du mal. En plus c'est une personne qui est très peu aimable donc à fortiori… Alors ça s'est répercuté sur nos prédécesseurs et nous, elle est jamais venu nous voir, ni rien »

Malgré la volonté des représentants d'unifier le groupe professionnel, il n'en demeure pas moins que leurs relations avec les buralistes peuvent être des relations de concurrence structurées par la lutte pour l'appropriation d'un marché économique. Les conditions de travail, tout comme la trajectoire sociale conditionnent la participation aux sociabilités professionnelles. La fréquentation des activités syndicales développe chez ces buralistes un sentiment d'appartenance à un groupe professionnel qui renforce leur identification au rôle. Par les discussions formelles et informelles, l'imposition d'une perception de la profession et de l'organisation professionnelle, la politisation des problèmes particuliers, le groupe joue comme un support de formation d'un attachement à la cause des buralistes et des croyances en la légitimité de l'action collective. Pour autant cet attachement à la cause ne se traduit pas toujours par un engagement militant.

II. La réalisation de l'engagement dans l'organisation syndicale

L'identification et le sentiment d'appartenir à un groupe professionnel structuré par une organisation syndicale sont les conditions professionnelles nécessaires à l'attachement à la cause collective mais cela n'explique pas le passage d'une opportunité de l'engagement à sa réalisation effective. C'est un tout autre processus qui va permettre à certains buralistes d'occuper un poste de représentant au sein de la chambre syndicale. L'entrée puis le maintien dans l'engagement sont la combinaison des stratégies locales de recrutement, des incitations à l'engagement des membres, de la disponibilité sociale des acteurs et des rétributions d'un tel engagement. Le maintien est possible par le travail d'ajustement à l'institution et de connexion des cadres d'interprétation.

Du soutien passif à l'entrée à la chambre syndicale départementale

Le sentiment d'appartenance au groupe professionnel, la participation aux activités de la chambre syndicale et la politisation qui en résulte apparaissent comme déterminants pour rendre compte du processus d'engagement. En effet, c'est au cours de leur participation aux activités syndicales, et principalement aux assemblées générales, que les buralistes acquièrent des croyances en la légitimité de l'action collective et sont sollicités pour prendre des responsabilités au sein du bureau[26]. Les liens de sociabilités entretenus entre les buralistes et les membres de l'organisation syndicale contribuent à définir des représentations de la nature de l'engagement et de ses propres dispositions à y adhérer. Selon les statuts de l'organisation, le bureau doit être composé de 7 personnes. Mais les postes de membres du bureau syndical sont peu prisés. « Vous savez ça se bouscule pas au portillon ! » avoue Madame Dupont. Les buralistes qui manifestent un intérêt répété aux activités de la chambre peuvent alors accéder rapidement à des responsabilités et bien que la procédure soit celle du vote en assemblée générale pour accéder à ces postes, il semble que la cooptation soit la méthode d'accès aux postes la plus prégnante.
Dominique est buraliste depuis 40 ans. Après avoir travaillé avec son père pendant 21 ans, elle reprend en 1990 la tête de l'entreprise familiale qu'elle gère avec deux salariés. Depuis qu'elle exerce la profession elle assiste aux assemblées générales, mais ce n'est qu'en 1991 qu'elle devient membre du bureau :

> « Avant d'aller à la chambre, on commence à faire les assemblées et après y a quelqu'un qui te demande si t'es intéressé et voilà »

La prise de fonction de Dominique au sein du bureau syndical est l'aboutissement d'un processus de socialisation et de participation aux activités syndicales exercées depuis plusieurs années. Dans le petit groupe des personnes fréquentant les lieux de sociabilités syndicales, les incitations constituent les conditions qui permettent le passage d'une proximité passive à une participation effective à l'organisation syndicale. Les liens interpersonnels et les micro-pressions exercées par les représentants, en faisant écho à un travail de socialisation professionnelle, expliquent l'entrée au bureau de nouveaux membres. Catherine est aujourd'hui secrétaire de la chambre. Elle a acheté un bureau de tabac avec son mari en 2002, après avoir vendu la pâtisserie familiale qu'ils tenaient depuis plus de 20 ans. Elle et son mari ont noué rapidement des liens d'amitiés avec leur prédécesseur. Celui-ci joue alors le rôle d'agent de socialisation et d'incitateur à l'engagement :

> « Et en plus on s'est bien trouvé humainement parlant parce que c'est resté des amis, enfin ce sont devenus des amis, j'ai la faiblesse de penser qu'on est ami. Et on se côtoie régulièrement, ils nous remplacent, là ils sont en vacances, on va lever les volets chez eux et tout pour faire mouvement et cetera. […] Quand il y a eu le renouvellement du bureau c'est mon prédécesseur qui y a été aussi qui m'a dit "écoute tu devrais y aller, c'est ouvert à tout le monde pour rentrer là, on se plaint d'ailleurs de ne pas être assez", il m'a dit "tu devrais y

[26] Il est à noter qu'aucune personne interrogé n'a été recruté suite à une action collective. Les actions collectives ont un rôle de socialisation et de politisation des buralistes mais ne sont pas déterminantes dans l'entrée au bureau syndical.

entrer. Y a absolument pas un gros investissement personnel, heu, mis à part aller à quelques réunions et tu serais au courant de beaucoup de choses. Heu… Tu verras bien, essaye". Donc j'ai posé ma candidature… »

Le recrutement interpersonnel est également rendu possible par le jeu des logiques de solidarité et de contraintes dans la relation des acteurs. Cédric travaille depuis l'âge de 18 ans dans le débit de ses parents, dans son village de 3500 habitants. En 1999, ses parents lui lèguent le débit qu'il gère avec son frère et deux employés. Participant aux activités syndicales, il entre, en 2002, au bureau de la chambre syndicale, à la demande de Michel. Michel est né dans le même village que Cédric. Il a épousé la fille des buralistes du village voisin avec qui il tient le bureau de tabac depuis les années 1990. Cédric et Michel se connaissent depuis leur enfance et se dépannent en produit régulièrement. Lorsque Cédric reprend la gérance du débit, Michel, délégué à la formation et secrétaire de la chambre syndicale, prend des dispositions pour qu'il n'ait pas à effectuer le stage obligatoire pour les nouveaux débitants. Deux ans après quand il lui demande d'entrer au bureau, Cédric se sent engagé à son égard par une logique de réciprocité. Après avoir bénéficié d'un passe-droit, il interprète cette requête comme un rendu de service. Les relations nouées entre les militants conduisent ainsi à penser l'engagement comme une obligation à l'égard des autres et à raisonner à partir des règles qui prévalent dans les échanges entre amis ou proches. Bien qu'Yvon ait été président d'une chambre syndicale dans l'alimentation, président d'une association de commerçants et administrateur dans une chambre de commerce, il ne possède pas de responsabilité dans l'organisation. Buraliste depuis moins de trois ans lors de notre rencontre, il ne paraît pas encore suffisamment inséré dans les réseaux de sociabilité pour avoir été sollicité. D'autre part son activité et son déménagement ne lui ont pas permis d'avoir la disponibilité suffisante pour être attiré par cet engagement.
Mais ces relations d'amitié ne suffisent pas toujours à recruter les membres du bureau. Il est fréquent qu'avant les assemblées générales, les présidents de chambre envoient un courrier aux adhérents pour leur demander s'ils sont volontaires pour accéder à des fonctions. C'est de cette manière que Denis, buraliste depuis 14 ans, ancien commerçant, exerçant son activité une semaine sur deux en collaboration avec son neveu, est devenu membre en 2006 :

« C'est moi qui, je savais qu'il y avait des postes vacants et lors de la réunion j'ai demandé à être élu… ce qui m'a motivé c'est de voir comment ça se passait, d'être un peu plus près du truc… »

Pour cet acteur il semble que ce soit la logique de l'utilité collective mais aussi individuelle qui prévale. Entrer au bureau est perçu comme une possibilité d'être informé des évolutions de la profession, des nouvelles possibilités économiques mais aussi d'acquérir une certaine notoriété auprès de ses collègues. Qui plus est, cet engagement est anticipé comme peu coûteux en investissement. Mises à part des réunions trimestrielles, les membres du bureau n'ont que peu d'obligation. Le travail syndical qui consiste en la participation à la politique d'implantation des débits de tabac[27] et à la politique de lutte contre la contrebande de tabac[28] en collaboration avec l'administration des douanes ainsi que la gestion des relations avec les partenaires administratifs, politiques et commerciaux au niveau local et l'information des mandants, est relativement faible en dehors des périodes de mobilisation. De plus, il est monopolisé par les présidents de chambre, comme le suggère Cédric, devenu trésorier ou Dominique devenue vice-présidente :

« La trésorerie, la chambre syndicale pour quelqu'un qui a le temps c'est pas un gros travail. Mais moi j'ai pas trop le temps, donc je prends ça en fin d'année et bon je galère en fin d'année. Mais bon Mathilde m'aide bien, la présidente. De toute façon vous l'avez rencontré,

[27] Le président de la chambre syndicale donne un avis consultatif à l'administration des douanes pour les implantations et les transferts de débits.
[28] Le président de la chambre syndicale transmet à l'administration des douanes les fiches confidentielles que les débitants de tabac remplissent afin de signaler des infractions à la réglementation sur le monopole du tabac.

c'est elle qui fait tout, elle est très…»

« Je soutiens un maximum Mathilde, c'est encore elle qui a le plus de charge, c'est elle qui gère tout, qui s'occupe de tout »

Cette concentration de l'activité syndicale dans les mains d'une personne n'est pas propre à Mathilde Dupont puisqu'on le constate avec ses prédécesseurs et dans d'autres chambres syndicales. Elle est perçue comme d'autant plus légitime que Mathilde travaille avec son mari. Mathilde a repris le débit de tabac de ses beaux-parents en 1979. En 2002, son mari, ne pouvant plus exercer sa profession de préparateur de pharmacie, la rejoint dans cette activité. C'est à cette époque qu'elle prend la tête de la chambre syndicale. Le soutien humain de son conjoint lui permet de prendre en charge tout le travail syndical. Le faible investissement pour les autres membres du bureau peut donc être perçu comme une incitation à l'engagement. Cependant, pour certains acteurs, l'absence de travail syndical est constitutive de leur refus de participer. Basile était ingénieur dans l'aménagement du territoire, sa femme institutrice. En 1995, après avoir passé de nombreuses années en mission à l'étranger, sa femme, fille de commerçants, reprend un bureau de tabac. Basile poursuit son activité. En 2004, suite à des ennuis de santé, il quitte son métier à plus de 50 ans, et aide sa femme au débit de tabac. Ils assistent chaque année aux assemblées générales, ils se mobilisent pour les actions collectives, pourtant ils refusent de prendre des responsabilités à la chambre syndicale. « Pour faire figuration, c'est pas la peine » affirme Basile en décrivant le travail des membres de la chambre. Les représentations qu'il a acquises lors de sa trajectoire professionnelle antérieure l'empêchent de percevoir cet engagement comment efficace. Sa socialisation dans le monde salarial crée un désajustement entre sa perception des actions efficaces et celle de l'organisation. Il conteste les modes d'action adoptés par l'organisation, notamment lors de l'interdiction de fumer dans les lieux publics. Pour lui le syndicat n'est pas assez dur et aurait dû organiser le blocage des entrepôts de cigarettes. Les conversations répétées qu'il a pu avoir avec la présidente de la chambre ne l'ont pas convaincu de l'impossibilité de mener ce type d'action. La définition du rôle du syndicat et de sa stratégie politique sont l'enjeu de conflits entre les buralistes, qui reflètent la différenciation interne de la profession fondée sur ce que l'on pourrait appeler les "attributs commerçants"[29] des acteurs. Les buralistes ayant un sentiment d'appartenance à leur rôle renforcé par leur trajectoire familiale et professionnelle dans le milieu commerçant s'identifient à l'institution et à son fonctionnement, ce qui explique que tous les représentants de la chambre syndicale sont des buralistes issus du monde du commerce et qu'aucun acteur ayant une trajectoire professionnelle dans le monde salarié n'a investi cette organisation. Les membres du bureau sont donc des buralistes exerçant le métier depuis plus de trois ans, issus du monde du commerce, participants aux activités syndicales et ayant noués des relations d'amitié avec les militants. Par ailleurs l'impossibilité de disposer d'une alternative à cette organisation syndicale unique tend à exclure les acteurs dont les perceptions ne sont pas ajustées à celle de l'institution de toute forme d'engagement syndical.

M*aintien de l'engagement et défection*

Le maintien dans l'engagement est en grande partie conditionné aux rétributions que les acteurs tirent de leur activité militante. Comme nous l'avons constaté, peu de rétributions sont issues du travail syndical, l'effet surrégénérateur[30] est donc inexistant pour ce type d'engagement. Comme pour l'entrée dans le militantisme il semble que ce soit principalement les relations d'amitié et d'affection qui jouent dans le maintien de l'engagement. Au cours de nombreuses conversations informelles Mathilde et Dominique m'ont fait part de la force de leur amitié. Elles sont membres de la chambre syndicale depuis près de 20 ans et ont l'habitude de partir ensemble au salon professionnel et de se retrouver pour les

[29] En référence aux attributs ouvriers mis en évidence par Guy Michelat et Michel Simon dans leur travaux sur les comportements électoraux, *Classe, religion et comportement politique*, Presses de Sciences politiques, Paris, 1977.
[30] Daniel Gaxie, « Economie des partis et rétributions du militantisme », in *Revue Française de Science Politique*, XXVII (1), février 1977, pp. 123-154.

réunions du bureau. Elles entretiennent également des relations en dehors des activités syndicales. Catherine développe des relations de camaraderie avec les deux femmes, même si elles ne se fréquentent pas en dehors des lieux de sociabilités professionnelles. Leur fidélité à l'organisation repose sur le maintien de liens de sociabilités et d'amitiés. Pour les acteurs qui sont entrés au bureau sans avoir de relations interpersonnelles avec ses membres, leur intégration est insuffisante dans le groupe et ne peut jouer comme une rétribution à l'engagement. Pour eux, l'absence de gratifications symboliques et matérielles pèse sur l'engagement. Denis a la volonté de quitter l'organisation à la fin de son premier mandat :

> « Mais bon maintenant j'aimerais bien donner ma place ! Ben oui, parce que bon, déjà j'ai été vachement déçu par les gens, parce que, on est plus ou moins bien accueilli, les gens comme moi, hein, mes confrères. Ils sont toujours, on dirait qu'il y a qu'eux qui travaillent… Heu, moi quand j'y vais, pour donner des informations syndicales, je me promène, je ne travaille pas, moi je vais les embêter presque. Ils te reçoivent comme ça, hein, comme un chien dans un jeu de quilles. Donc bon, ça m'a un peu déçu tout ça… J'aimerais que justement des gens qui pensent qu'on a rien à foutre y aillent. Parce que bon, on va discuter pour eux, pour soutenir les actions et tout ça, on fait des réunions, une fois tous les mois, tous les deux mois, on y va en dehors du travail, on y va le soir, on rentre c'est minuit, le lendemain à 6h on est là [Au bureau de tabac]. Tout ça ils s'en rendent pas compte, les réunions qu'on fait, les assemblées, faut les préparer, tout ça, ça se fait pas comme ça. »

L'absence de gratifications telles que le prestige ou l'admiration de ses pairs est également soulignée par les autres membres du bureau. Pourtant, leur intégration dans le groupe semble suffire à ce que ce coût de l'engagement ne suscite pas de sortie du syndicat. Le moment qui semble le plus dangereux pour la pérennité du groupe est le changement de président. Lorsque le représentant le plus investi quitte la section, généralement pour prendre sa retraite, les liens qui constituent le contexte interactionnel de l'engagement peuvent se déliter. Monsieur Tigan est buraliste depuis 1983, il est entré au bureau en 1993 sous Jacques Blas, président de 1985 à 2003.

> « C'est Jacques qu'est venu me voir un jour, il m'a dit « viens » et tout. Je voulais pas et comme on a toujours été collègue je suis venu comme ça […] On se connaissait, on se tutoyait… »

Son engagement était avant tout un acte de conformisme et d'amitié, mais la disparition de la dimension affective l'incite à faire défection à la fin de son mandat, après le départ de Jacques Blas. Le départ d'un président peut engendrer la dégradation des sociabilités mais également le dysfonctionnement de l'institution. En effet, le travail syndical étant concentré dans ses mains, sa succession peut s'avérer difficile. Jacques Blas était dessinateur industriel dans une société ferroviaire pendant dix ans. Suite à la faillite de l'entreprise, il décide de reprendre une affaire commerciale. Fils de commerçants parisiens, il reprend un tabac mais dans la région d'origine de sa femme, dans le centre ville de la préfecture de région. En 1985, il prend la tête de la chambre syndicale départementale. Il devient trésorier de la fédération régionale et membre de la commission des affaires sociales à la Confédération des buralistes ainsi que délégué de la chambre de commerce et d'industrie. Il quitte ses fonctions en 2003 après avoir vendu son commerce. Au même moment son secrétaire général quitte la profession. Michel était buraliste depuis 1987. Dix ans auparavant lui et sa femme Isabelle avaient tenté d'ouvrir une affaire de presse. Après cet échec, il travaille chez un grossiste en produit tabac, sa femme est employée dans le bureau de tabac de ses parents. En 1987 ils reprennent l'entreprise familiale et la vendent en 2003. La succession à la chambre est alors difficile, aucun membre n'ayant été formé à ce type de responsabilité. L'absence d'implication des autres membres du bureau n'a pas permis de transmettre les savoirs et les savoir-faire militants :

> *Michel* : « Il s'est trouvé au niveau de la chambre que, avec Jacques on a regardé que, pour

être président il faut faire partie du bureau déjà, alors il y avait Thierry. Et il nous est apparu que c'était celui qui était le plus apte à le faire, donc on lui a proposé et il a accepté donc… Et puis après, en fait ça s'est mal passé, nous on est parti hein, et ça était…
Isabelle : Il savait pas, il a pas été formé, c'était eux deux qui s'en occupaient…
Michel : Parce qu'en fait, c'était Jacques qui dirigeait la chambre syndicale. Et moi en plus comme j'étais au centre [de formation] j'allais très souvent à Paris, j'avais très souvent des réunions donc j'allais, j'avais des infos, j'avais souvent autant d'info sinon plus que lui, donc j'avais souvent des réunions, donc les deux on faisait ça. Donc les autres ben ils participaient entre guillemets. Et heu, comme on est parti tous les deux en même temps ben la chambre s'est retrouvée un peu en difficulté et Thierry il a repris mais il connaissait personne et c'est un métier où… »

Cet échange est révélateur des propriétés et des compétences que doit avoir un président. La capacité à avoir des relations dans la profession est travaillée par l'expérience et l'ancienneté dans le métier. Thierry n'était buraliste que depuis trois ans et au bureau depuis deux ans lorsqu'il en devient président. Même si la Confédération l'a formé en stage de deux jours, ses compétences sont insuffisantes. Très rapidement les autres membres du bureau et principalement les plus anciens, investis depuis près de 20 ans, ne tolèrent pas ses pratiques qui paraissent désajustées aux pratiques légitimes du syndicat. L'absence d'expérience et d'apprentissage de Thierry, son inaptitude à bien tenir son rôle institutionnel et à agir de façon conforme sont mises en évidence par Mathilde.

« Il envoyait du courrier enfin, il me faisait envoyer du courrier aux buralistes en disant il faut heu, ne plus vendre chez Altadis, ou il faut faire ça ou ne pas faire ça. Enfin des choses qu'il ne fallait pas faire. Si on a pas l'ordre quand même un petit peu de la confé, toi tu ne prends pas de responsabilité comme ça. »

Les difficultés engendrées par les divergences de conception entre Thierry et Mathilde de ce que doit être le travail syndical et des possibilités d'intervention de la chambre syndicale reflètent le désajustement aux normes de l'institution de Thierry. Ses comportements, considérés comme déviants par les autres membres du bureau sont soumis, à peine un an après son entrée en fonction, par une sanction. Il est poussé à la démission par ses collègues.
Pourtant le choix qu'ont fait Jacques et Michel pour assurer la succession est révélateur de leur perception genrée du syndicalisme.

Isabelle : « Mathilde elle participait… Vous lui avez pas fait confiance…
Michel : Elle, elle voulait, elle était une de ceux, celles qui étaient les plus anciennes et qui participaient quand même relativement. Et enfin, on a jugé avec Jacques qu'elle n'était pas capable, voilà. Peut-être qu'on s'est trompé hein, peut être qu'en fin de compte elle le fait à peu près correctement, pour le peu que j'en sache.
Isabelle : Tout simplement peut être parce que vous lui laissiez pas la parole, c'était peut être que vous étiez tellement puissants par vos connaissances, par vos activités extérieures que vous lui laissiez peu la parole et que vous avez pas pensé qu'elle participerait…
Michel : Non, c'était pas parce qu'elle participait pas, mais… On l'en sentait pas capable quoi. On s'est trompé peut être…
Isabelle : Parce que c'était une femme, vous avez choisi un homme ! »

Il apparaît que Mathilde était plus apte à investir ce nouveau rôle. Elle a peu à peu incorporé les pratiques de l'institution :

« Alors moi je suis restée pendant longtemps au bureau et qu'avec des mecs tu te tais et surtout tu écoutes, on écoute, on sait pas. Et après et en plus quand je vais depuis des années au congrès, on apprend des choses et tu regardes les autres, les autres ils sont là depuis un

moment, attend… »

Par ailleurs, son ancienneté dans la profession lui confère une connaissance de l'organisation syndicale, des buralistes du département mais aussi des fournisseurs et des interlocuteurs locaux de la profession. Les femmes, bien qu'étant 43% dans cette profession sont peu représentées au sein de l'organisation, avec seulement 18 présidentes de département sur 115 et 4 membres du conseil d'administration sur 16 personnes.
Les dispositions des acteurs doivent donc être ajustées à leur rôle et aux prescriptions qui en découlent. Pour s'assurer de la reproduction des savoir-faire et des comportements légitimes au sein de l'institution Mathilde a modifié les statuts de la chambre syndicale. Désormais, il faut avoir été au moins trois ans membre du bureau syndical pour pouvoir prétendre à la présidence de la chambre. Cette institutionnalisation de la pratique qui lui semble la plus légitime met en évidence l'importance de la transmission des motivations et des allégeances des acteurs pour occuper un poste dans l'institution. Cette mesure tend à clore l'accès aux postes à responsabilité aux personnes les moins ajustées à l'institution. Ce phénomène est également visible aux autres niveaux d'engagement puisque seuls les présidents de chambre ont la possibilité de faire carrière au niveau régional et national. La procédure est celle de la cooptation sur proposition des membres de la fédération ou du conseil d'administration de la confédération. Ce verrouillage de l'institution lui permet de se reproduire, en intégrant peu les changements de recrutement de la profession. Les perspectives de carrière des présidents départementaux au niveau régional et national sont alors liées aux relations sociales qu'ils entretiennent avec les autres élus et à leur ajustement aux normes de l'institution.

En faisant émerger les phases communes aux différentes expériences individuelles et en repérant dans ces phases, les variations qui peuvent s'y trouver, cette communication a tenté de mettre à jour les conditions de possibilité et de poursuite de l'engagement. Il est désormais possible d'établir un profil type du buraliste engagé au niveau départemental dans son organisation syndicale. Celui-ci est issu du monde du commerce par ses parents et sa profession antérieure, il exerce son métier depuis au moins trois ans, à proximité d'une grande agglomération, en couple ou en collaboration. Toutefois, il ne fait pas partie des plus importants buralistes de son département[31], ce qui peut confirmer la thèse de la possible incompatibilité de la prospérité de l'entreprise économique avec un engagement prenant en temps[32] ou tout au moins en partie perçu comme tel.
Bien que l'engagement syndical des patrons puisse être analysé avec les outils classiques de la sociologie du militantisme, le vocabulaire de celle-ci ne semble pas pertinent. En effet, le militantisme est défini comme « engagement actif et bénévole dans une organisation politique, syndicale ou associative, ou dans une série d'actions collectives visant la défense d'une cause. Les militants se distinguent des professionnels de la politique d'une part, des sympathisants et adhérents d'autre part. […] A la différence des seconds, ils consacrent un temps important à l'activité collective »[33]. Or les membres du bureau ne consacrent que peu de temps à cette activité. Dans ses publications, l'organisation professionnelle emploie le terme d'élu pour nommer les membres des chambres syndicales. Cette appellation a pour principal intérêt de ne pas prendre en considération l'intensité de l'engagement mais seulement le mode de désignation des représentants. Toutefois, cette communication met en évidence que la désignation de ces syndicalistes résulte avant tout d'un processus de sélection et de cooptation interne à l'organisation. Pour ces raisons, j'ai préféré utiliser le terme de représentant, qui ne suppose ni le degré d'implication des individus dans l'activité, ni la méthode de nomination.

[31] On constate ici le même phénomène que pour les professionnels de la politique qui ne présentent pas des performances exceptionnelles dans leur profession d'origine, Mattei Dogan, « Les professions propices à la carrière politique. Osmoses, filières et viviers », in Michel Offerlé, *La profession politique XIXème XXème siècle*, Belin, Paris, 1999, pp.174-177.
[32] Michel Offerlé « professions et profession politique », in Michel Offerlé*, op. cit*., p.24.
[33] Olivier Nay (Dir.), *Lexique de science politique, vie et institutions politiques*, Dalloz, Paris, 2008, p.319.