

Loyauté ou *exit* de collaborateurs d'élus français. L'influence de la (dés)obéissance sur leurs trajectoires professionnelles

Kévin Delasalle

Émulations - Revue de sciences sociales
2019, « Varia, En ligne »

Article disponible à l'adresse suivante

<https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations/article/view/delasalle>

Pour citer cet article

Kévin Delasalle, « Loyauté ou *exit* de collaborateurs d'élus français. L'influence de la (dés)obéissance sur leurs trajectoires professionnelles », *Émulations*, en ligne. Mise en ligne le 10 janvier 2019.
DOI : 10.14428/emulations.varia.020

Distribution électronique : Université catholique de Louvain (Belgique) : ojs.uclouvain.be

© Cet article est mis à disposition selon les termes de la Licence *Creative Commons Attribution, Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 International*. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Éditeur : Émulations – Revue de sciences sociales / Presses universitaires de Louvain
<https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations>

ISSN électronique : 1784-5734

Loyauté ou *exit* de collaborateurs d'élus français

L'influence de la (dés)obéissance sur leurs trajectoires professionnelles

Kévin Delasalle¹

[Résumé] S'appuyant sur une recherche menée par immersion ethnographique au sein du Parti socialiste, lors de laquelle l'auteur a lui-même occupé un poste de collaborateur d'élus dans une collectivité locale, l'article interroge les raisons du maintien dans les métiers politiques ou, au contraire, du choix de l'exit. L'analyse des trajectoires professionnelles des collaborateurs d'élus nécessite de s'intéresser à la fois à leurs socialisations antérieures et à leurs possibilités d'évolution professionnelle future dans le domaine politique. D'une part, en concentrant la démonstration sur la loyauté et l'obéissance, compétences attendues de tout auxiliaire d'élus, nous montrerons que les expériences passées et les instances de socialisation, primaires et secondaires, offrent une proximité plus ou moins étroite avec l'univers politique et préparent inégalement à la compréhension et à l'acceptation de ses règles du jeu. D'autre part, en nous intéressant plus précisément aux parcours de collaborateurs optant pour l'exit, nous montrerons que l'imperméabilité des espaces sociaux dans lesquels ils évoluent et l'existence d'opportunités professionnelles extérieures à la politique, permettent de comprendre le caractère inachevé de leurs trajectoires de professionnalisation politique.

Mots clés : collaborateurs d'élus, travail politique, obéissance, loyauté, exit, trajectoires professionnelles.

[Abstract] This article is based on an immersive ethnographic research inside the French Parti socialiste, during which the author was hired as part of local elected representatives' staff. It questions the reasons behind the decision to continue working with politicians, or on the contrary to exit all political-related job. In order to analyse the professional paths taken by staff members of elected representatives, it is necessary to have a look at their previous socializations and also at their possible future and professional advancement in the political sphere. The author will focus his demonstration on loyalty and compliance, two skills that are expected from any polit-

¹ Docteur en sociologie de l'Université de Nantes, Centre nantais de sociologie (CENS/UMR 6025).

ical staff member, and he will show how the proximity to the political sphere is influenced by past experiences and primary and secondary socialization, which also enable various degrees of understanding and complying to the political rules. The author will then focus on the staff members who decide to exit: the imperviousness of the social spheres they belong to, as well as the existence of other professional opportunities, will allow to achieve a better understanding of their broken and unfinished political career paths.

Keywords: staff members of elected representatives, political-related job, compliance, loyalty, exit, professional paths.

Introduction

Les entourages professionnels des élus suscitent un intérêt croissant en sociologie (Beauvallet, Michon, 2017a ; Demazière, Le Lidec, 2014)². Comme le rappelle toutefois Willy Beauvallet, « le cas des collaboratrices et collaborateurs des groupes politiques » (Beauvallet, 2017 : 155), en particulier de ceux des collectivités locales, est souvent laissé dans l'ombre des travaux récents. Au travers de l'exemple du Groupe socialiste – appelé dans la suite du texte « le Groupe » – et d'une collectivité locale de l'ouest de la France – la « Collectivité A »³ –, c'est à ces travailleurs particuliers que le présent article s'intéresse.

Celui-ci s'appuie sur une recherche menée par immersion ethnographique durant six ans, entre 2010 et 2016, au sein d'une section et d'une fédération du Parti socialiste (PS) dans le cadre de ma thèse de doctorat (Delasalle, 2017). Occupant dans un premier temps un statut de chercheur sympathisant, « happé » ensuite par mon terrain, je suis progressivement devenu adhérent du parti. Après avoir rapidement accédé à des responsabilités partisans, j'obtiens, en septembre 2012, un poste de collaborateur d'élus au Groupe⁴ ; poste occupé durant trois ans, jusqu'aux élections locales de 2014-2015⁵.

² Je remercie Jean-Noël Retière pour sa relecture attentive d'une première version de l'article et ses précieux conseils. Je remercie également Karen pour la traduction en anglais du résumé de l'article.

³ Dans la suite de l'article, tous les noms de lieux et de personnes sont anonymisés.

⁴ La réflexion critique quant à mon positionnement sur le terrain est au cœur même de la thèse, qui développe longuement une auto-analyse de ma propre trajectoire (Delasalle, 2017). Dans le présent article, comme dans la thèse, celle-ci est pleinement intégrée à l'analyse ; les entretiens – sur lesquels nous reviendrons plus loin – menés avec deux collaborateurs d'élus, Karen et Clovis, ont constitué le truchement de l'objectivation de ma propre trajectoire. Le partage d'expériences communes avec les « enquêtés » constitue en effet le fondement même de l'enquête ethnographique (Beaud, Weber, 2010). En me permettant d'explorer des données auxquelles seul l'« enclivage » (Olivier De Sardan, 1995) pouvait me permettre d'accéder, ma trajectoire personnelle a rendu possible une sociolo-

L'immersion ethnographique de longue durée a rendu possible l'observation, dans leur diachronie, des trajectoires professionnelles de quatorze collaborateurs d'élus⁶. L'article se concentrera sur l'analyse de cinq d'entre elles, couplée avec des « entretiens ethnographiques » (Beaud, 1996) menés auprès de deux collaborateurs. Ces cinq trajectoires constituent des figures représentatives de deux groupes « idéal-typiques » dans lesquels s'inscrit l'ensemble des collaborateurs auxquels l'enquête s'est intéressée : le premier est composé des collaborateurs se maintenant dans les métiers politiques ; le deuxième de ceux qui finissent par quitter le monde de la politique « professionnalisée ».

Interroger les raisons du maintien dans les métiers politiques ou, au contraire, du choix de l'*exit* (Hirschman, 2011) nécessite de prendre en compte deux éléments dans l'analyse des trajectoires professionnelles des collaborateurs d'élus : leurs socialisations antérieures et leurs opportunités d'évolution professionnelle future dans le domaine politique. En effet, comme le rappellent Willy Beauvallet et Sébastien Michon,

gie « par le soi » du « tourment militant » assumant une démarche relevant de l'« empirisme irréductible » (Schwartz, 1993) et un parti-pris résolument « compréhensif » (Renahy, 2005). La proximité entretenue avec les militants m'a offert un accès unique à l'expression de « tourments » qui, autrement, seraient restés impénétrables ; plus que cela, c'est en partageant leur désarroi, leur malaise, en éprouvant moi-même intimement des émotions identiques aux leurs, qu'il m'a été donné de les comprendre. Bien que rompant avec la « neutralité axiologique » attendue dans l'idéal et dans l'idéal mais loin de nuire à la recherche, les liens tissés avec ces personnes qui ne sont pas restées de simples « enquêtés » m'ont permis d'accéder à une intimité autrement inaccessible au chercheur. Précisons enfin que la prise de distance à l'égard du terrain de recherche et le recul nécessaire à l'écriture de la thèse ont été facilités par le « désengagement militant » (Fillieule, 2005) progressif que j'ai connu à compter de la fin de mon contrat de collaborateur d'élus (Delasalle, 2018).

⁵ Afin de préserver l'anonymat de la Collectivité A et, par conséquent, de mes enquêtés, le flou sera volontairement entretenu, dans la suite de l'article, quant aux dates de ces élections locales.

⁶ Le Groupe A est dirigé par le Secrétaire général, en charge de la coordination générale du Groupe. Il est secondé par un Secrétaire général adjoint, qui coordonne plus particulièrement l'équipe des collaborateurs territoriaux. Ceux-ci, au nombre de trois, ont en charge un(des) secteur(s) géographique(s) du territoire administré par la Collectivité A ; ils sont les collaborateurs des élus de ces différents secteurs. Le Groupe A est complété par un « community manager » qui gère les réseaux sociaux du Groupe et des élus, d'un journaliste web, en charge du blog du Groupe, d'un collaborateur qui organise les déplacements des élus, et d'un collaborateur chargé des tâches administratives. Pour une présentation détaillée des tâches effectuées par ces différents collaborateurs d'élus, du turn-over important au sein du Groupe, et de l'évolution des différents postes, je me permets de renvoyer à ma thèse (Delasalle, 2017 : 498-525).

les auxiliaires⁷ d'élus agissent « selon leurs propres intérêts, eux-mêmes dépendants de leurs propriétés sociales », mais aussi en fonction « des positions qu'ils occupent dans le champ politique, et des logiques de leurs trajectoires futures (attente d'une élection, accès à un cabinet ministériel, reconversion dans le privé...) » (Beauvallet, Michon, 2017b : 15). Autrement dit, « tous ces collaborateurs se différencient les uns des autres en raison de leurs parcours, des possibles qui s'offrent à eux ou encore des rapports à la politique et à l'action publique » (Beauvallet, Michon, 2017b : 5).

Notre démonstration s'intéressera plus particulièrement au savoir-être qu'est l'« obéissance », partie intégrante du « capital militant » (Matonti, Poupeau, 2004) et compétence attendue de tout auxiliaire d'élus. Dans un premier temps, il conviendra donc de préciser les contours, dans un contexte de « managérialisation » croissante de cet univers professionnel (Aldrin, 2007), de la loyauté qui y est exigée. Dans un second temps, nous analyserons l'effet des socialisations antérieures (familiales, scolaires, militantes, professionnelles) des collaborateurs d'élus sur leur rapport au travail politique (Laurens, Serre, 2016), aspect qui n'est souvent pris en compte qu'à la marge des travaux s'y intéressant⁸. Nous montrerons en particulier que leur rapport à la (dé)loyauté dépend en partie de leur(s) socialisation(s) antérieure(s). Il s'agira enfin, dans un troisième temps, de se pencher sur l'influence du champ des possibles futurs sur les trajectoires professionnelles des collaborateurs. En centrant l'analyse sur les parcours de ceux du deuxième groupe – qui finissent par quitter l'univers politique –, nous mettrons en évidence que les débouchés professionnels envisagés et/ou envisageables s'offrant à eux constituent des éléments explicatifs de leurs aspirations à sortir de l'engagement militant et à changer de milieu professionnel.

1. « J'ai mis du temps à m'en sortir... » : « managérialisation » et (dé)loyauté

1.1. « Je me suis sentie mise au placard... » : la mise à l'écart des « désobéissants »

Les entretiens effectués avec deux anciens collaborateurs du Groupe, Karen et Clovis, sont émaillés de souvenirs, parfois douloureux, souvent « refoulés », de leur expé-

⁷ Afin de limiter les répétitions, les termes de collaborateur et d'auxiliaire seront mobilisés indifféremment dans le texte pour désigner les métiers relevant de la collaboration avec des élus.

⁸ Vanessa Jérôme souligne que les recherches récentes « laissent généralement dans l'ombre l'influence de la socialisation partisane et du recrutement militant sur les représentations et les manières de faire de la politique des collaborateurs » (Jérôme, 2017 : 179).

rience professionnelle de collaborateurs d'élus : « c'est vrai, j'ai mis du temps à m'en sortir de ce truc-là [...], et tu vois, là je me rends compte que j'ai oublié plein de choses. Et tant mieux, parce que... Où est-ce qu'on était tombés quoi ? » (Clovis, 31 ans, adhérent PS depuis 2012, collaborateur au Groupe entre 2013 et 2014-2015, entretien : 23 septembre 2016).

Le ressentiment exprimé par Karen et Clovis trouve notamment sa source dans l'individualisation des salaires, négociés par les collaborateurs lors de leurs entretiens d'embauche⁹. Pour Clovis, ancien collaborateur du Cabinet de la Collectivité A, il s'agit d'un « gros point de crispation » :

Clairement, j'étais mal payé par rapport au Cabinet, mais je l'avais accepté au début [...]. J'étais persuadé [...] que j'aurais une évolution dans ce job. Et que, en plus, ce serait un travail excitant et intéressant. Je suis tombé un peu de mon nuage, mais parce qu'il y a pas eu d'évolution salariale, donc j'avais pas l'impression d'être reconnu dans le boulot que je faisais.

L'individualisation salariale ne constitue toutefois qu'une illustration parmi d'autres de l'importation, dans le secteur professionnel de la politique (Aldrin, 2007) de pratiques issues du management des entreprises privées. La « placardisation » vécue par certains collaborateurs lors de la campagne destinée, au cours de l'année 2014-2015, à renouveler les élus de la Collectivité A, en constitue un autre exemple¹⁰. Lors de l'entretien, Karen s'attarde longuement sur cet épisode qui l'a profondément marqué : « j'ai vécu toute cette période avec beaucoup de frustration, aussi parce que je me suis sentie mise au placard... [...] J'avais l'impression qu'il fallait que je fasse beaucoup de concessions si je voulais pouvoir avoir l'honneur de prendre part à ces choses qui se faisaient [...]. Mais après, peut-être que ça tient à mon statut particulier de non-PS. » (Karen, 32 ans, non encartée, collaboratrice au Groupe entre 2011 et 2014-2015, entretien : 26 août 2016)

Comme je lui fais alors remarquer lors de l'entretien : « on était plusieurs quand même à être mis à l'écart, dont certains qui avaient leur carte au PS »¹¹. Dans ces conditions, le défaut de carte qu'invoque Karen ne peut suffire à rendre compte de sa mise au « placard ». Comment, dès lors, l'expliquer ?

⁹ Chaque Groupe dispose d'une « enveloppe » annuelle, fixée proportionnellement au nombre d'élus qui le compose, destinée à financer l'ensemble des dépenses du Groupe selon une répartition qu'il leur appartient de déterminer.

¹⁰ L'on pourrait aussi évoquer l'évaluation annuelle par entretien individuel, en vigueur au Groupe, « B-A-BA du nouveau management » (Gollac, Volkoff, 1996 : 64).

¹¹ Je fais partie, avec Karen et Clovis, des collaborateurs « placardisés ».

1.2. « Si ça va à contre-courant de mes propres pensées, c'est un travail, donc... » : l'obéissance, compétence du collaborateur d'élus

Pour comprendre la « placardisation » de certains collaborateurs lors de la campagne, il est indispensable de faire un rapide détour par une présentation de leur travail quotidien. S'il n'est pas utile pour le présent développement de détailler l'ensemble des tâches effectuées par un collaborateur, retenons que l'abnégation, l'oubli de soi, figure bien comme une compétence indispensable à l'accomplissement de nombre d'entre elles. Voyons ce qu'en dit Karen : « je pense être capable [...] de mettre une barrière et d'avoir, en off, des discussions qui peuvent être parfois un peu passionnées sur certains sujets [...]. Et puis par contre, s'il faut travailler sur ledit sujet et que ça va à contre-courant de mes propres pensées, de toute façon, c'est un travail donc... ».

Les métiers politiques reposent ainsi sur une injonction à l'obéissance et à la loyauté à l'égard de(s) l'élus employeur(s) (Beauvallet, Michon, 2017a) ; autrement dit, il est attendu du collaborateur qu'il sache « mettre son mouchoir dans sa poche »¹², c'est-à-dire obéir et effectuer toute tâche même si celle-ci heurte ses convictions intimes ou ses valeurs militantes. En période de campagne électorale, plus qu'en temps ordinaire, la docilité et l'expression d'une fidélité sans faille deviennent des attitudes particulièrement attendues d'un auxiliaire d'élus souvent « condamné à la loyauté » (Lefebvre, 2017 : 224). Si elle lui fait défaut, ce dernier risque de le payer d'abord par une « placardisation », puis, en cas de victoire, par une absence de renouvellement de son contrat, ou, en cas de défaite, par une difficulté à retrouver un nouvel employeur dans un milieu professionnel régi par l'interconnaissance et la cooptation¹³.

Lors de la campagne, s'est ainsi dessinée une ligne de fracture entre les collaborateurs « obéissants » et ceux qui, au contraire, ont fait preuve d'une certaine déloyauté. Ces derniers sont ceux qui, très tôt, ont émis des réserves sur l'(absence d')organisation de la campagne et ont exprimé, de diverses manières, leurs désaccords ou leurs doutes. Dès ses prémisses, les premiers ont à l'inverse accepté les concessions exigées par ses organisateurs. Le refus d'un certain nombre de collaborateurs (plus particulièrement Karen, Clovis et moi-même) de se soumettre à l'injonction pressante

¹² Expression utilisée par le Secrétaire général du Groupe lors de mon entretien d'embauche.

¹³ Les preuves d'allégeance attendues des collaborateurs d'élus relèvent des relations de type clientélaire décrites par Jean-Louis Briquet : « envisagée sous sa forme la plus générale, la notion de clientélisme sert à désigner des liens personnalisés, entre des individus appartenant à des groupes sociaux disposant de ressources matérielles et symboliques de valeur très inégale, reposant sur des échanges durables de biens et de services, généralement conçus comme des obligations morales unissant un "patron" et les "clients" qui en dépendent » (Briquet, 1998 : 7).

de passer à temps partiel, plus d'un an avant l'élection, afin de se libérer du temps libre pour se consacrer à des activités militantes extra-professionnelles, est ainsi à l'origine de leur « placardisation ». « Il y avait vraiment cette distinction : ceux qui font partie du comité de campagne, et les autres », résume Clovis. Il poursuit, sans ambages : « il fallait être un béni-oui-oui, prêt à tout ».

2. Socialisations antérieures et rapports différenciés à la (dé)loyauté

Comment expliquer la constitution de ces deux groupes distincts ? Des similitudes, ou au contraire des divergences, dans les formes de socialisation politique, les trajectoires professionnelles, les conceptions de la politique exercée comme « métier », permettent de la comprendre. Nous allons voir que les trajectoires rectilignes et précoces de professionnalisation politique des collaborateurs « obéissants » leur ont permis d'acquérir, au cours de leur socialisation dans des organisations politiques de jeunesse notamment, des compétences qu'ils peuvent ensuite réinvestir avec succès dans le travail de collaboration avec des élus. Leurs trajectoires se distinguent nettement de celles des « désobéissants », dont la socialisation tardive à la politique est à l'origine d'une difficulté à se conformer aux règles du jeu politique, et dont les parcours mènent à une professionnalisation politique inachevée.

2.1. Les « obéissants » : une socialisation précoce à la politique

Né en 1985, Jonathan est issu d'une famille politisée : ses deux parents ont été candidats sur des listes de gauche lors de municipales dans la commune où il a grandi et vit aujourd'hui. Titulaire d'une licence professionnelle dans le domaine du patrimoine obtenue en 2006, Jonathan a un temps été médiateur culturel. Il s'est cependant rapidement tourné vers la politique. Il adhère au PS en 2006, année de sa participation au mouvement étudiant contre le contrat première embauche (CPE). En 2007, il participe à la campagne présidentielle de Ségolène Royal. Lors des municipales de l'année suivante, Jonathan est candidat sur la liste socialiste dans sa commune. Il n'est pas élu mais devient, deux ans plus tard, Conseiller municipal suite à une démission. Peu de temps après, Jonathan se professionnalise en politique en intégrant le Groupe en tant que « webmaster » ; en janvier 2013, à 28 ans seulement, il en devient le Secrétaire général. Dès lors, Jonathan façonne¹⁴ une équipe à son image en recrutant, au gré des

¹⁴ L'enquête ne permet pas de savoir s'il s'agit ici d'une stratégie consciente : mon « enclavage » (Olivier De Sardan, 1995) du côté des « désobéissants » n'a pas rendu possible l'accès aux clés de compréhension qui auraient permis d'éclairer ce point précis.

départs et dans l'optique de la campagne à venir, des collaborateurs issus d'un vivier dont il est familier, le Mouvement des jeunes socialistes (MJS) auquel il a adhéré jusqu'à l'âge maximal permis (29 ans).

C'est tout d'abord Mickaël qui est recruté. Animateur fédéral du MJS lors de son recrutement, titulaire d'un master en droit, il a travaillé quelques mois dans une entreprise privée d'avant d'être recruté au Groupe. Mais il a aussi – et sans doute surtout¹⁵ – été salarié, lors d'une campagne électorale précédente, de l'équipe de campagne du candidat, proche de son père, secrétaire de section PS. Est ensuite recruté Maxime, 26 ans, lui aussi titulaire d'un master en droit, et prédécesseur de Mickaël au poste d'Animateur fédéral.

D'une part, tous deux ont donc acquis, à l'image des collaborateurs écologistes auxquels s'est intéressée Vanessa Jérôme, « des titres scolaires dans les filières qui disposent le plus à l'engagement et aux carrières politiques » en leur permettant « de s'approprier des savoirs et savoir-faire aisément transposables dans l'activité de collaboration : connaissance de la sphère politico-administrative, maîtrise de l'argumentation juridique, analyse de dossiers thématiques, rédaction de notes techniques... » (Jérôme, 2017 : 184).

Ayant d'autre part tous deux accédé à des responsabilités au MJS, Mickaël et Maxime y ont acquis des compétences et savoir-être qu'il leur est possible de réinvestir dans un travail de collaborateur d'élus nécessitant obéissance et loyauté. Le rôle joué par l'instance de socialisation secondaire que constitue le MJS est ici primordial (Bargel, Yon, 2006). C'est au sein de ce mouvement que les jeunes militants socialistes acquièrent les « ficelles du métier » (Lefebvre, 2017 : 226) et s'initient à « un métier qui ne s'apprend pas » (Bargel, 2014) ; ils y apprennent notamment à « faire [leurs] preuves de loyauté » (Bargel, 2014 : 182) à l'égard de tel ou tel courant de l'organisation de jeunesse et de ses responsables.

Aspirant à une carrière politique, Maxime et Mickaël correspondent à ces profils émergents de jeunes socialistes sur la voie de la professionnalisation, dont les trajectoires sont désormais bien documentées (Bargel, 2014 ; Lefebvre, 2017) : apprentissage précoce des règles du jeu politique au sein du MJS, accès à un premier emploi dans le secteur politique, développement des aspirations à y « faire carrière ». En puisant dans ce vivier, Jonathan s'adjuge les services de collaborateurs aux ambitions déclarées et non dissimulées, préparés à satisfaire aux attentes.

¹⁵ V. Jérôme rappelle que l'occupation d'un « premier poste politique, même précaire (stage dans une collectivité, contrat court pour une campagne électorale...) [...] » (Jérôme, 2017 : 185) constitue souvent un premier pas décisif vers la poursuite d'une « carrière » militante.

2.2. Les « désobéissants » : politisation tardive et trajectoires professionnelles heurtées

L'appréhension de trajectoires « en train de se faire », que seule rend possible l'approche ethnographique (Leclercq, 2008), a été complétée par des entretiens menés auprès de deux collaborateurs d'élu, Karen et Clovis. Ces deux « entretiens ethnographiques » permettent d'éclairer les parcours peu étudiés – car difficilement saisissables par le chercheur en dehors d'une immersion ethnographique de longue durée – « de ceux, nombreux, qui après une expérience de collaboration politique poursuivent leur trajectoire professionnelle dans un autre secteur de l'activité sociale » (Dulong, 2017 : 244). Appréhendant le plus souvent l'accès à des postes d'auxiliaires d'élu comme un « accélérateur de carrière » (Lefebvre, 2017) politique, les travaux récents ne s'intéressent que marginalement aux trajectoires d'*exit* de collaborateurs qui « ne sont que de passage » (Dulong, 2017 : 47) dans les métiers politiques.

Les trajectoires de Karen et de Clovis constituent en effet l'opposé de celles des « obéissants ». Karen n'est pas adhérente du PS, et l'adhésion de Clovis, qu'il qualifie lui-même de « stratégique », est récente. Alors que Jonathan et Mickaël adhèrent au PS et au MJS à respectivement 21 ans et 18 ans, Clovis rejoint le PS à près de trente ans et, tout comme Karen, n'a jamais été membre de son organisation de jeunesse. Karen et Clovis ne sont par ailleurs pas issus de familles militantes. Au contraire, tous deux nous ont fait part de l'absence de politisation familiale et du caractère tardif et secondaire de leur socialisation politique.

Petite-fille d'agriculteurs, fille d'une « travailleuse sociale et familiale » et d'un père agriculteur reconverti comme ouvrier puis chauffeur laitier, Karen est ainsi issue d'une famille modeste. Comme elle le déclare sans fard, elle n'a « pas grandi dans un esprit familial très politisé ». Lorsqu'elle évoque le sujet en entretien, Karen prend une voix grave, imitant celle de son père : « “les politiciens, c'est tous des connards ! Ils nous font chier !” [...] Non, j'ai pas cette culture-là », explique-t-elle.

C'est à l'université, où Karen suit une licence d'anglais, qu'elle se familiarise avec la politique par l'intermédiaire de sa cousine Charlotte (née au milieu des années 1980, alors étudiante en sociologie), syndiquée à l'Union nationale des étudiants de France (UNEF) et adhérente au MJS et au PS. Tout en prenant part aux mouvements étudiants, Karen ne franchit pourtant jamais le pas de l'adhésion à un syndicat étudiant ou à un parti politique : « parce que j'ai toujours un peu peur de perdre cette indépendance [...], de perdre une sorte d'esprit critique », justifie-t-elle.

Avant de travailler au Groupe, Karen n'a jamais réellement été en contact avec l'univers de la politique qu'elle ne découvre que tardivement, en octobre 2011 ; Emmanuel (né au milieu des années 1980, syndiqué à l'UNEF lors de ses études, adhérent PS), compagnon de Charlotte, lui parle d'un poste vacant au Groupe où il travaille depuis 2008. Après huit mois de chômage consécutifs à la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) de chargée de mission « affaires internationales » à la Société natio-

nale des chemins de fer français (SNCF), Karen, qui n'avait pourtant jamais envisagé de travailler dans le domaine de la politique, décide de saisir la « super opportunité » qui se présente à elle de « voir un peu comment ça se passe derrière le rideau ».

Le parcours de Clovis diffère aussi de celui, rectiligne et précoce, des « obéissants ». Comme ces derniers, Clovis conçoit le travail politique comme un « métier » qu'il a choisi. Il ne souhaite en revanche pas être élu : cette « carrière » ne l'attire aucunement. Sa trajectoire est par ailleurs scandée par de longues périodes de chômage entre ses différents emplois, et marquée par des hésitations permanentes entre deux tentations qui coexistent chez lui, celle de l'exercice du travail politique comme « métier » et celle de la poursuite d'une ambition universitaire. Titulaire d'un master de science politique, Clovis n'a jamais abandonné l'idée de se lancer, un jour, dans un doctorat.

À l'image de Karen, Clovis est par ailleurs issu d'une famille peu politisée. Ses parents, petits commerçants dans un département dominé par la droite et empreint de catholicisme, l'ont toujours mis en garde contre un engagement politique trop ouvertement exprimé : « on m'a toujours dit "Ne prends pas position politiquement, parce que ça va te coûter au niveau des affaires. Ou du commerce... La politique, c'est de la merde, faut pas que t'y ailles" ».

Comme Karen également, c'est à l'université que Clovis découvre cet univers. Au début de ses études, il se dit « naïvement de droite », même si, en 2005, il « fait la grève, comme tout le monde » contre le CPE. Ce n'est que progressivement, par l'intermédiaire des cours suivis à l'université, mais aussi par le biais de discussions animées avec des amis à l'occasion des présidentielles 2007, que Clovis prend goût au débat politique, en même temps qu'il se découvre une affinité aux valeurs de gauche.

J'étais pas politisé, parce que [...] je connaissais pas cette histoire des mouvements sociaux en général, et des droits acquis [...]. Et puis en fait, au fur et à mesure, j'ai compris que ça me plaisait pas vraiment ce qui était dit à droite [...]. Et puis je vais à gauche, et puis j'ai vu qu'il y avait certains trucs qui étaient pareils, et puis d'autres trucs qui étaient pas pareils [...]. Après, tu fais ton tri.

Clovis se familiarise donc avec l'univers de la politique au cours de son cursus universitaire, notamment en consacrant ses deux mémoires de master à l'étude locale des partis de l'Union pour un mouvement populaire (UMP) et des Verts tout en menant, dans ce cadre, des entretiens avec des responsables politiques. Attiré par ce milieu, il souhaite, à l'issue de ses études, « travailler avec des élus ». C'est dans cette perspective qu'il adhère au PS, en 2012 ou en 2013 – il ne s'en souvient pas bien –, par « dimension tactique » : « je sais que pour travailler pour des élus de gauche, il faut être dans ce parti [...]. Je m'inscris au PS parce qu'il y a plus de postes », nous confie-t-il. « J'étais pas du tout militant » résume Clovis.

Malheureusement, son adhésion au PS ne suffit pas à lui ouvrir l'accès à l'emploi convoité. Et s'il finit, après huit mois de chômage et de revenu de solidarité active (RSA), par devenir stagiaire de campagne d'une candidate aux législatives de 2012,

Clovis voit toujours ses aspirations contrariées : il ne sera pas embauché comme assistant parlementaire de la députée nouvellement élue. Ce n'est que quelques mois plus tard que la parlementaire lui propose une nouvelle « mission » courte de trois mois ; lorsqu'elle lui suggère de prolonger celle-ci pour un salaire moindre, Clovis préfère toutefois décliner l'offre. Après avoir envoyé plusieurs CV par l'intermédiaire de la députée, Clovis est recruté au cabinet de la Collectivité A où un poste correspondant à son profil est disponible : il s'agit de produire des analyses électorales dans l'optique des futures échéances, compétence qu'il a développée dans le cadre de ses deux mémoires. Après deux mois de chômage consécutifs à cette courte « mission confidentielle » effectuée pour le cabinet, dont le directeur recommande Clovis à Jonathan, il est recruté au Groupe.

Au travers des trajectoires de Karen et de Clovis, l'on observe plus clairement que les milieux sociaux d'origine, les instances de socialisations primaires (la famille) et secondaires (l'université) ainsi que les expériences passées offrent une proximité plus ou moins étroite avec l'univers politique et prédisposent inégalement à la compréhension de ses règles du jeu. Contrairement aux « obéissants », préparés par leur socialisation politique au MJS et par leur accès précoce à des responsabilités partisans, à adhérer à « une appréhension ludique de la conflictualité politique » (Lefebvre, 2017 : 231) qui caractérise l'univers de la politique professionnalisée, Karen et Clovis n'ont pas acquis ces compétences et savoir-être qui facilitent l'endossement d'un rôle duquel ils vont progressivement se trouver « désajustés ». Leurs socialisations antérieures sont à l'origine de leurs difficultés à se conformer aux exigences du travail de collaborateur d'élus ; elles ne les inclinent guère à faire preuve de la loyauté exigée par un secteur professionnel auquel tous deux n'accèdent que tardivement. Dès lors, le « dégoût » (Jérôme, 2017) de la politique et de ses (en)jeux va prendre, chez ces collaborateurs, le dessus sur leurs appétences initiales pour un univers qu'ils finiront par quitter¹⁶.

3. Les conditions de possibilité de l'*exit* : imperméabilité des espaces sociaux et existence de portes de sortie

Continuer dans les métiers politiques ou opter pour l'*exit* ? À l'issue de l'élection, finalement perdue par les socialistes, les trajectoires des collaborateurs d'élus des deux

¹⁶ Les trajectoires de nos « désobéissants » optant pour l'*exit* diffèrent de celles de collaborateurs écologistes et socialistes, auxquels se sont respectivement intéressés Vanessa Jérôme et Rémi Lefebvre, dont le « dégoût » parfois ressenti à l'égard de l'univers politique s'est révélé être la source d'une volonté de « faire de la politique autrement » (Jérôme, 2017) ou, en devenant élus à leur tour, de « sortir des coulisses et de l'ombre pour occuper le devant de la scène » (Lefebvre, 2017 : 235).

groupes prennent des directions différentes. Après la défaite électorale, les « obéissants » voient s'offrir des possibilités de « rebondir » dans le domaine de la politique. Jonathan reste secrétaire général du Groupe qui siège désormais dans l'opposition. Mickaël, fils du secrétaire de la section socialiste d'une commune dont le maire est l'un de ses proches, est embauché par la mairie en tant que chargé de communication. Maxime, doctorant en droit lors de son passage au Groupe, après s'être un temps questionné sur la poursuite d'un avenir professionnel dans la politique, finit par abandonner son doctorat et accepte un poste d'assistant parlementaire.

À la différence des collaborateurs du premier groupe, les « désobéissants » voient leurs ambitions politiques s'éteindre suite à la défaite. Comme le résume Clovis en entretien, en faisant référence, non sans une pointe d'amertume, à leur refus de réduire leur temps de travail au profit d'un temps militant accru consacré à la campagne : « ceux qui sont restés à 100 % sont maintenant à 100 % au chômage ».

Deux éléments explicatifs sont ici à considérer et vont être illustrés par la suite des parcours de Karen et de Clovis. Tout d'abord, alors que « l'impossibilité de reconvertir ailleurs son militantisme et l'inexistence de possibles latéraux » (Lefebvre 2008 : 236) expliquent souvent le maintien, malgré les dissonances cognitives, dans un engagement duquel il serait « coûteux » de sortir, l'existence de possibilités professionnelles extérieures à la politique constitue une condition de possibilité de l'*exit*. Par ailleurs, Olivier Fillieule invite à prendre en compte, dans l'analyse des trajectoires de « désengagement militant », la « pluralité d'espaces sociaux » dans lesquels sont inscrits les individus, ainsi que « la variété et le degré d'interdépendance de ces sphères de vie » (2005 : 45). Comme le souligne effectivement Florence Passy :

Plus la sphère des engagements politiques est intimement connectée aux autres sphères de vie de l'acteur, notamment à sa sphère affective (ou familiale) et à celle de son travail (ou des études s'il est en début de son parcours de vie), plus cet acteur aura de chances de stabiliser son engagement politique [...]. À l'inverse, un engagement politique isolé dans la vie de l'individu, ou faiblement connecté aux autres sphères importantes de sa vie, a toutes les chances d'être frappé d'instabilité. (2005 : 116-117)

Il s'agit là d'une différence importante entre les deux groupes de collaborateurs : alors que les « obéissants » se caractérisent par une intrication élevée de leurs « sphères de vie », l'imperméabilité de celles des « désobéissants » donne des éléments de compréhension du caractère inachevé de leurs trajectoires de professionnalisation politique.

3.1. « Ça m'a fragilisé, cette expérience » : le « burn-out » militant de Karen

Karen, en congé maternité au moment de l'entretien, ne souhaite plus travailler dans le domaine politique. Après une campagne douloureusement vécue, Karen prend la décision de se tenir désormais à distance de cet univers. Ayant placé beau-

coup d'espoirs dans la participation à une élection considérée comme la « finalité » de son engagement professionnel, son éviction sourde ne pouvait que susciter chez elle un fort sentiment de frustration et de motivations déçues, à l'origine d'une forme de « burn-out » militant (Klandermans, 2005 ; Fillieule : 2005) pouvant être lu comme la conséquence de sa difficulté à concilier ses différentes « sphères de vie » – personnelle, professionnelle et militante.

L'absence de frontières entre ces différents espaces sociaux constitue ordinairement l'une des spécificités de l'engagement militant. Karen cependant, non encartée, tenait à conserver une étanchéité claire entre sa vie personnelle et ce qu'elle considérait comme ne devant être que sa profession ; c'est douloureusement qu'elle s'est aperçue que sa vie professionnelle a progressivement eu des conséquences néfastes sur sa vie personnelle :

Je crois qu'à un moment, j'ai arrêté de faire la distinction entre mon implication personnelle et mon implication professionnelle [...]. Je pense qu'au fur et à mesure [des années] je me suis de plus en plus identifiée à une militante... Militante sans carte, peut-être. Mais qui donne aussi de son temps personnel pour soutenir des élus ou des candidats, pour soutenir des valeurs [...]. Au bout d'un moment, ça a pris le pas sur ma vie personnelle, et je me suis dit : « Mince. Je vois plus vraiment la frontière entre le côté militant perso, et le côté militant professionnel », et [...] ça, c'est dommageable, je pense que ça peut faire beaucoup de mal.

Si Karen vit difficilement cette situation, c'est qu'elle est soumise aux socialisations contradictoires des différents espaces sociaux dans lesquels elle évolue. Karen, très investie dans une association culturelle¹⁷, est également sportive de haut niveau¹⁸ : ses « contextes de socialisation » (Fillieule, 2005 : 45) sont multiples et composés d'individus majoritairement éloignés du domaine de la politique. En raison de cette situation, différente de celles des collaborateurs « obéissants », elle se trouve confrontée à des « conflits de rôle » (Fillieule, 2005 : 31) résultant de sa multi-insertion :

Moi : Tu trouves que c'est important, pour toi, d'avoir toujours conservé des liens avec des personnes extérieures à la politique [...] ?

Karen : Ah bah je pense que ça m'a aidé, oui. Justement, à pas partir complètement... Et peut-être que c'est ça qui m'a fait du mal aussi [...]. Parce que, si je repense à certains collègues [...], Maxime et Mickaël [...], finalement, eux, c'est toute leur vie [...]. Ils ont grandi là-dedans, ils sont... ils passent leurs week-ends avec leurs copains du MJS, ils travaillent pour le PS. Et peut-être que c'est plus simple, soit d'y être totalement [...], soit de pas du tout y être. Peut-être

¹⁷ Présidente d'une association de théâtre amateur en anglais.

¹⁸ Membre de l'équipe de France féminine d'un sport amateur.

que, finalement, mentalement, c'est la solution. Mais de faire le grand écart...
c'est compliqué de vouloir préserver sa part de vie personnelle...

L'insertion dans une multiplicité de « sphères de vie » et la faiblesse concomitante de son intégration au champ politique et militant permettent de comprendre l'*exit* de Karen. Ne pouvant se prévaloir d'une identité de militante encartée, Karen s'est sentie « laissée à elle-même » à la fin de son contrat.

Au moment de l'entretien (août 2016), Karen envisage de « passer les concours » de la fonction publique après la naissance de son premier enfant. À la recherche d'une stabilité professionnelle, elle se représente l'accès à la fonction publique territoriale comme étant la continuité de son parcours : « ça mène à ça, finalement, d'être collaborateur d'élus. Ça mène à passer des concours, devenir fonctionnaire, et c'est un peu la suite logique. Donc *why not?* ». En attendant de se stabiliser professionnellement, c'est toutefois dans la sphère associative (son équipe sportive) que Karen trouve à reconverter certaines des ressources acquises lors de son expérience de collaboratrice : « je me sers de mes compétences professionnelles, pour aider à communiquer sur [mon sport] [...]. Je fais des communiqués de presse, je rédige des articles, je gère les réseaux sociaux... Donc voilà, tout un tas de choses que j'ai développées au sein [de la Collectivité A], et que je peux appliquer là, pour mon engagement associatif ».

C'est d'ailleurs dans le domaine associatif que Karen poursuivra finalement sa trajectoire professionnelle ; début 2018, son bilinguisme et son expérience de la vie associative lui permettent d'être embauchée par une association œuvrant aux côtés d'étudiants américains venus effectuer leurs études universitaires en France.

3.2. « Si ça marche que par cooptation... » : le désengagement progressif de Clovis

Clovis tire, lui aussi, un bilan mitigé de son expérience de collaborateur ; si elle lui a permis d'apprendre à travailler en équipe, Clovis a aussi, et finalement surtout, appris à « travailler dans la difficulté » et à se « lever le matin et pas vouloir aller au boulot » : « ça m'était pas arrivé ; et là, c'est vraiment compliqué ». Le regard critique porté par Clovis sur son expérience professionnelle passée peut en partie s'expliquer, comme pour Karen, par son insertion dans des espaces sociaux qui peuvent parfois s'entrechoquer :

Moi, clairement, j'ai pas d'amis dans la politique [...]. En termes de collaborateurs d'élus, j'ai pas de potes. Et enfin voilà, après c'est des relations de boulot [...]. Que ce soit toi, ou Karen [...], tant qu'on bossait ensemble, on se voyait pas. Enfin ça nous arrivait de déjeuner ensemble, évidemment. Mais parce

qu'on était au boulot ensemble. On se voyait jamais le week-end. On se faisait jamais de trucs ensemble après¹⁹. [...] Si t'as pas de potes à l'extérieur, t'es dans un entre-soi constant [...]. C'est oublier que [pour] les gens [...], de plus en plus [...], les politiques sont pourris [...], donc faut le comprendre ça. Et si tu restes que dans un entre-soi, cette défiance, elle va faire qu'augmenter [...]. Et donc [...] c'est important d'avoir des amis en dehors. Et de pas trop en avoir en dedans.

Son expérience contrastée au Groupe n'a cependant, dans un premier temps, pas découragé Clovis à poursuivre dans la même voie. Sans arrêt tiraillé entre sa volonté de « travailler pour des élus » et celle de travailler dans un domaine plus en lien avec son cursus universitaire, il a un temps envisagé de reprendre ses études et de démarrer la thèse qu'il a toujours dans l'idée d'écrire ; puis de « monter sa boîte » d'analyses électorales. Mais c'est finalement dans le domaine de la politique qu'il envisage, au moment de l'entretien (septembre 2016), de poursuivre son parcours : « j'ai envie de continuer à travailler pour des élus parce que... le plaisir est ailleurs, c'est-à-dire [...] être collé à l'actualité, être vraiment en veille de quelque chose. Il faut faire ci, faut faire ça, faut communiquer, faut contredire, faut sortir l'argumentaire ».

Multipliant les envois de CV et les entretiens d'embauche, alors infructueux, Clovis pense toutefois ne plus pouvoir compter sur la « cooptation » pour trouver un emploi : « et moi, là, en ce moment, qui recherche encore un boulot dans le politique, si ça marche que par cooptation, je [ne trouverais pas] [...]. Comme j'étais un [de ceux] qui disaient "non c'est pas bien, non ça marchera pas"... Parce que j'étais pas un béni-oui-oui. Tout simplement ». Clovis connaît toutefois une unique et écourtée expérience de chef de cabinet dans la région parisienne. Son orientation partisane à l'aile gauche du PS lui a en effet permis de décrocher ce poste auprès d'un Maire qu'il ne connaissait pas mais membre de ce même courant. Il rompt toutefois son contrat à la fin de sa période d'essai. Jeune père d'un fils né quelques mois après la fin de son contrat au Groupe, il vit difficilement l'éloignement géographique et souhaite privilégier sa vie de famille à un chronophage poste de Cabinet²⁰. Clovis met ainsi fin à sa trajectoire professionnelle dans le secteur de la collaboration avec des élus ; la faiblesse de son insertion dans les milieux partisans aura constitué un frein à sa tentative de pérenniser son activité professionnelle dans ce domaine. En février 2017, Clovis devient en-

¹⁹ Alors que Maxime et Mickaël se côtoyaient régulièrement les soirs ou les week-ends, Karen, Clovis et moi-même, souhaitant préserver une frontière claire entre nos vies professionnelles/militantes et personnelles, refusions systématiquement les quelques invitations qu'il leur est arrivé de formuler à notre rencontre.

²⁰ Clovis décide de mettre fin à cette expérience professionnelle lorsque le Maire lui demande de rester plus souvent en région parisienne le week-end afin de l'accompagner dans ses déplacements.

seignant contractuel d'économie ; il renoue ainsi avec l'enseignement, déjà pratiqué au cours de ses études, entre 2009 et 2012²¹. En préparant le certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES), il aspire désormais à stabiliser sa trajectoire professionnelle et à sortir de l'inévitable précarité qu'aurait impliqué un maintien dans les métiers politiques.

Conclusion

Les similitudes entre ma propre trajectoire et celle de Clovis sont nombreuses : participation aux mouvements étudiants mais absence d'engagement politique et syndical de jeunesse²², adhésion tardive au Parti socialiste²³, rapport ambivalent et « désobéissant » au travail politique²⁴, *exit* puis retour à l'enseignement²⁵. Ces trajectoires inachevées de professionnalisation politique – celles de Karen, de Clovis et de moi-même – peuvent se lire comme un processus menant progressivement de l'enthousiasme militant à l'expérimentation de « déceptions » (Lagroye, Siméant, 2003 : 67), de « frustrations » (Gaxie, 2005 : 172), autrement dit d'un « désenchantement » (Willemez, 2004 : 72). Pour Laurent Willemez, la professionnalisation de l'engagement peut soit conduire certains militants à une forme de désillusion pouvant mener à l'éloignement ; soit, au contraire, en conduire d'autres vers un processus inverse de fidélisation à l'engagement, ceux-ci considérant alors le militantisme comme « une manière de faire le pont entre activité professionnelle et engagement

²¹ Cours particuliers d'économie, d'histoire et de sociologie auprès de lycéens ; cours de préparation au concours des Instituts d'études politiques (IEP).

²² Nos deux trajectoires diffèrent toutefois en ce qui concerne notre socialisation primaire à la politique. Contrairement à Clovis, je suis issu d'une famille politisée et militante (grands-pères ouvriers syndiqués ; mère féministe ; père contremaître, délégué syndical et adhérent PS jusqu'au début des années 2000).

²³ Rappelons que j'adhère au PS en 2010, à l'âge de 25 ans, au début de mon immersion ethnographique.

²⁴ Bien que quelque peu rebuté par certains aspects de la vie politique (les « coups », reçus ou donnés, et les « coûts » du militantisme, sur la vie personnelle notamment), j'ai un temps, comme Clovis, aspiré à poursuivre ma trajectoire professionnelle dans le secteur politique ; aspiration finalement abandonnée quelques mois avant de débiter l'écriture de ma thèse (l'absence de proposition d'emploi dans le domaine de la politique à l'approche de la fin de mon contrat de collaborateur d'élus a, sans nul doute, favorisé cet abandon).

²⁵ Avant de devenir collaborateur d'élus, j'occupe, entre 2008 et 2012, des postes de moniteur et d'ATER à l'université. À l'issue de mon expérience professionnelle d'auxiliaire d'élus, je me consacre à l'écriture de ma thèse, soutenue en juin 2017. Depuis septembre 2017, je suis enseignant contractuel de sciences économiques et sociales (SES).

politique » (Willemez, 2004 : 6). C'est cette dernière forme de professionnalisation qu'illustrent les trajectoires de Jonathan, Mickaël et Maxime.

Une socialisation politique précoce, notamment au sein d'organisations de jeunesse, permet à ces collaborateurs d'acquérir des compétences et savoir-être (loyauté, obéissance, conformation aux règles du jeu du monde politique, etc.) transposables dans le métier de collaborateurs d'élus. Au contraire, la politisation tardive dans des « contextes de socialisation » (Fillieule, 2005 : 45), primaires et secondaires, extérieures au milieu politique sont, chez d'autres collaborateurs, à l'origine de difficultés croissantes à se conformer aux exigences de loyauté et de remise de soi d'un univers professionnel qu'ils n'envisagent parfois que comme provisoire et qu'ils finissent souvent par quitter, dans une forme de « désengagement militant »²⁶ (Fillieule, 2005).

L'analyse des socialisations antérieures et de leur influence sur les trajectoires des collaborateurs d'élus est par ailleurs indissociable de celle des futurs envisagés et/ou envisageables dans lesquels ils peuvent, ou non, se projeter. Pour les collaborateurs d'élus, le maintien dans la carrière politique ou, au contraire, le choix de l'*exit*, dépendent pour une large part de l'évaluation qu'ils effectuent eux-mêmes de leurs chances, plus ou moins élevées, de poursuivre leur trajectoire professionnelle dans l'univers politique, ou au contraire, dans des secteurs extérieurs à ce dernier.

Pour certains collaborateurs d'élus, la professionnalisation conduit à un enchevêtrement, progressif et de plus en plus inextricable, de l'ensemble des « sphères de vie » (Passy, 2005) autour de la politique, et induit un rétrécissement du champ des possibles professionnels, rendant alors difficile si ce n'est impossible tout retour en arrière (Willemez, 2004 ; Lefebvre, 2017). Pour d'autres collaborateurs, à l'inverse, l'existence de « possibles latéraux » (Lefebvre, 2008 : 236) constitue une condition de possibilité de leur *exit* des métiers politiques et de leur reconversion dans d'autres univers professionnels.

²⁶ Il convient ici de préciser que la sortie de l'univers professionnel de la politique s'accompagne, pour nos « désobéissants », d'un processus de désengagement militant. Si Karen n'était pas encartée, Clovis et moi-même avons, peu de temps après la fin de nos contrats, suspendu le paiement de nos cotisations au parti, puis progressivement cessé de militer. Si Clovis n'a pas formellement rendu sa carte du parti – les adhérents ne se mettant pas à jour de leurs cotisations ne sont « radiés » des listes par le parti qu'au bout de deux ans d'absence de cotisation –, j'ai pour ma part officiellement démissionné, en même temps que quelques dizaines d'adhérents de l'aile gauche de la fédération, un peu moins de deux ans après la fin de mon contrat de collaborateur d'élus.

Bibliographie

- ALDRIN P. (2007), « Si près, si loin du politique. L'univers professionnel des permanents socialistes à l'épreuve de la managérialisation », *Politix*, n° 79, p. 25-52.
- BARGEL L. (2014), « Apprendre un métier qui ne s'apprend pas. Carrières dans les organisations de jeunesse des partis », *Sociologie*, n° 5-2, p. 171-187.
- BARGEL L., YON K. (2006), « Entre AJS, UNEF et MJS. La socialisation militante à travers les réseaux politico-syndicaux », Communication présentée à la journée d'étude « Carrières militantes et trajectoires professionnelles : l'engagement dans les mouvements étudiants comme lieu de socialisation politique », ENS-LSH de Lyon, 24 novembre 2006.
- BEAUD S. (1996), « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour "l'entretien ethnographique" », *Politix*, n° 35, p. 226-257.
- BEAUD S., WEBER F. (2010 [1997]), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte.
- BEAUVALLLET W. (2017), « Des travailleurs "de l'ombre"? Les salariés du groupe socialistes à l'Assemblée Nationale », in W. BEAUVALLLET, S. MICHON (dir.), *Dans l'ombre des élus. Une sociologie des collaborateurs politiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, p. 155-175.
- BEAUVALLLET W., MICHON S. (dir.) (2017a), *Dans l'ombre des élus. Une sociologie des collaborateurs politiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- BEAUVALLLET W., MICHON S. (2017b), « Introduction : Les collaborateurs d'élus, des acteurs au cœur des entreprises politiques », in W. BEAUVALLLET, S. MICHON (dir.), *Dans l'ombre des élus. Une sociologie des collaborateurs politiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, p. 9-28.
- BRIQUET J.-L. (1998), « La politique clientélaire. Clientélisme et processus politiques », in J.-L. BRIQUET, F. SAWICKI (dir.), *Le clientélisme politique dans les sociétés contemporaines*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 7-37.
- DELASALLE K. (2018), « Accès et maintien sur le terrain en milieu partisan : un ethnographe-militant devenu militant-ethnographe », communication présentée aux Ateliers Lausannois d'Ethnographie, Édition 2018, « Négocier un terrain. Ethnographie et négociation : accéder et se maintenir sur le terrain d'enquête », Université de Lausanne, 26 et 27 avril 2018.
- DELASALLE K. (2017), *Le tourment militant. Ethnographie de l'engagement partisan au Parti socialiste (2010-2016)*, thèse de doctorat en sociologie, Nantes, Université de Nantes.

- DEMAZIERE D., LE LIDEC P. (dir.) (2014), *Les mondes du travail politique. Les élus et leurs entourages*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- DULONG D. (2017), « Postface : De la sociologie des entourages à celle du marché des emplois en lien avec les activités politiques », in W. BEAUVALLLET, S. MICHON (dir.), *Dans l'ombre des élus. Une sociologie des collaborateurs politiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, p. 243-248.
- FILLIEULE O. (2005), « Temps biographique, temps social et variabilité des rétributions », in O. FILLIEULE (dir.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, p. 17-47.
- GAXIE D. (2005), « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Revue suisse de science politique*, n° 11, p. 157-188.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (1996), « *Citius, altius fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, n° 1, p. 54-67.
- HIRSCHMAN A. (2011 [1970]), *Exit, voice, loyalty. Défection et prise de parole*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles.
- JEROME V. (2017), « Collaborateurs d'élue(s) écologistes à l'Assemblée nationale : une voie toute tracée ? », in W. BEAUVALLLET, S. MICHON (dir.), *Dans l'ombre des élus. Une sociologie des collaborateurs politiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, p. 179-195.
- KLANDERMANS B. (2005), « Une psychologie sociale de l'exit », in O. FILLIEULE (dir.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, p. 95-110.
- LARGROYE J., SIMEANT J. (2003), « Gouvernement des humains et légitimation des institutions », in P. FAVRE (dir.), *Être gouverné. Études en l'honneur de Jean Leca*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 53-71.
- LAURENS S., SERRE D. (2016), « Des agents de l'État interchangeables ? L'ajustement dispositionnel des agents au cœur de l'action publique », *Politix*, n° 115, p. 155-177.
- LECLERCQ C. (2008), *Histoires d'« ex ». Une approche socio-biographique du désengagement des militants du Parti communiste français*, thèse de doctorat de sciences politiques, Paris, Institut d'études politiques de Paris.
- LEFEBVRE R. (2017), « Entre les coulisses et la scène. Trajectoires et stratégies de professionnalisation des auxiliaires politiques au Parti socialiste », in W. BEAUVALLLET, S. MICHON (dir.), *Dans l'ombre des élus. Une sociologie des collaborateurs politiques*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, p. 221-242.
- LEFEBVRE R. (2008), « Militer au Parti socialiste pour le transformer. L'engagement à la "gauche" du PS », in B. GEAY, L. WILLEMEZ (dir.), *Pour une gauche de gauche*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, p. 217-237.

- MATONTI F., POUPEAU F. (2004), « Le capital militant », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 5, n° 155, p. 4-11.
- OLIVIER DE SARDAN J.-P. (1995), « La politique du terrain. Sur la production de données en anthropologie », *Enquête*, n° 1, p. 71-109.
- PASSY F. (2005), « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie », in O. FILLIEULE (dir.), *Le désengagement militant*, Paris, Belin, p. 111-130.
- RENAHY N. (2005), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.
- SCHWARTZ O. (1993), « L'empirisme irréductible », in N. ANDERSON, *Le Hobo. Sociologie du sans-abri*, Paris, Nathan, p. 265-308.
- WILLEMEZ L. (2004), « *Perseverare diabolicum* : l'engagement militant à l'épreuve du vieillissement social », *Lien social et politiques*, n° 51, p. 71-82.