

Hélène Bretin

## LE NETTOYAGE, AUX CONFINS DU JOUR ET DE LA NUIT<sup>1</sup>

De plus en plus souvent, les travailleurs qui assurent le nettoyage au sein des édifices (hôpitaux, centres commerciaux, bureaux, industries, gares, aéroports etc.) sont des salariés d'entreprises sous-traitantes. L'essor industriel de ce service s'est construit sur l'urbanisation, la concentration spatiale des activités et, plus récemment, sur l'externalisation des services dont administrations et industries se sont départies par mesure d'économie. Le nettoyage s'effectue souvent en décalage du rythme de vie propre aux sites concernés. « Avant », « après », plus rarement « pendant », car la mise au propre ne doit pas entraver, ou le moins possible, le déroulement des activités. La tâche et ceux qui l'accomplissent sont donc en quelque sorte renvoyés aux marges de la production. Rien d'étonnant, par conséquent, à ce que les nettoyeurs soient des « habitués » des premiers trains de banlieue, bus et/ou métros, ou qu'ils empruntent les transports en commun en fin de soirée. La réalité observable (et celle que l'on a pu observer) appelle des nuances. Il y a le travail de nuit à proprement parler, par exemple dans le secteur « gares-aéroports », le secteur « locaux industriels », « locaux commerciaux ». Mais il y a aussi les interventions qui s'effectuent tôt le matin et/ou en fin de journée et qui constituent des moments de transition entre la nuit et le jour (et vice/versa), à l'articulation des rythmes sociaux. C'est ce « passage » et quelques aspects concrets de ce moment de vie et de travail que nous voudrions évoquer ici.

### Jours des uns et nuits des autres

Travailleurs et travailleuses immigrés, illettrés pour une part d'entre eux, femmes entrant sur le marché du travail ou y revenant après un retrait plus ou moins prolongé, jeunes sans diplôme en quête d'une insertion professionnelle, ouvriers vieillissants relégués aux marges de la production... l'insertion dans le nettoyage est révélatrice des rapports de domination et de la division sexuelle et sociale du travail dans nos contextes industriels. Si les formes concrètes diffèrent un tant soit peu d'une société à l'autre, la logique générale reste identique : ce sont les éléments « vulnérables » de la force de travail qui constituent la main d'œuvre assurant cette fonction socialement dévalorisante et dévalorisée (Bernstein, 1985). En France, 95 % des salariés sont des « agents de propreté » autrement dit des ouvriers, non qualifiés pour l'essentiel. Plus de la moitié des salariés

n'ont aucun diplôme. Un tiers d'entre eux sont des étrangers. La main-d'œuvre non européenne est estimée entre 15 et 20 % : maghrébins en majorité et ressortissants d'autres pays d'Afrique. Plus de 70 % des agents sont des femmes.

Dans ce secteur qui tire sa force de sa réactivité et de son adaptabilité aux exigences des donneurs d'ordres, le temps partiel est une norme qui régit l'organisation du travail. Pour un quart des salariés français, la durée hebdomadaire de travail définie dans le contrat se situe



entre 16 et 32 heures. Elle est inférieure à 16 heures pour 45 % d'entre eux. Le cumul de temps partiels est une pratique courante quoique difficile à cerner, la faiblesse des revenus mensuels pour des petits contrats y contribue largement car les ouvriers non qualifiés sont payés quelques centimes au dessus du salaire minimum horaire<sup>2</sup>.

Le temps partiel est un outil très efficace de la flexibilité qui caractérise ce secteur industrialisé, et la combinaison temps partiel – horaire décalés et/ou découpés s'avère souvent incontournable. De fait, dans bien des cas il semble impossible de faire intervenir les nettoyeurs sur des lieux où l'activité bat encore son plein. Non seulement la prestation perdrait de son efficacité mais aussi

1. Cet article s'appuie sur les expériences recueillies au cours de nos travaux antérieurs auprès d'hommes et de femmes ouvriers nettoyeurs à Montréal et à Paris, et, plus récemment, auprès de jeunes qui découvrent le métier dans le cadre de leur filière d'enseignement professionnel.

2. Le marché y contribue aussi : un ouvrier peut avoir deux employeurs à temps partiel sans l'avoir voulu : il suffit que l'un des chantiers de son entreprise principale soit racheté par une autre, dont il devient le salarié.

et surtout, elle dérangerait, entraverait les flux de production et de personnes, obligerait à repenser l'organisation. Imaginons un instant... il faudrait par exemple quitter son bureau, stopper ou ralentir les machines dans les ateliers, tolérer l'encombrement des chariots dans les couloirs, réserver un moment les ascenseurs pour permettre au personnel de monter dans les buildings... bref, ce serait le désordre. Or, précisément, l'activité de nettoyage, l'effacement des traces procèdent de la mise en ordre, ordre social et urbain confondus<sup>3</sup>. Moyennant quoi, dans tous les cas qui n'imposent pas une intervention au long de la journée, les phases de nettoyage sont souvent « casées » en fin de production ou avant son début.

La parcellisation horaire qui en découle s'articule avec la féminisation de l'activité : le besoin de travail à temps partiel apparaît être une cause de la présence massive des femmes (Coyle, 1985). Le fait mérite que l'on s'attarde un peu sur la question car les ressorts qui construisent cette « prédilection » pour le temps partiel – féminisé à 85 % en France toutes professions confondues – sont multiples et questionnent la soi-disant demande sociale des femmes. Outre le fonctionnement interne ségréatif du marché de l'emploi, il faut compter avec le poids de contraintes distinctes. Celles, « traditionnelles », qui renvoient au double rôle professionnel et familial, à la conciliation et celles, « nouvelles », liées aux processus de déstructuration-restructuration des familles. Les secondes font du salaire la principale source de revenus des femmes et elles renforcent la nécessité du maintien sur le marché de l'emploi quitte à prendre ce qui se présente. (Kempeneers 1988, Chaudron 1991)<sup>4</sup>.

Si en France plus de la moitié des ouvrières nettoyeuses travaillent moins de 30 heures par semaine, rien ne prouve qu'elles ont « choisi » le nombre d'heures de leur contrat et leurs horaires de travail. Certes, le découpage semble propice à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Travailler de 6 à 9 heures puis de 18 à 22 heures ou encore de 17 à 23 heures, laisse du temps, y compris pour un autre emploi et le reste. Exemple, Madame T, femme de ménage dans un ministère de 18 à 21 heures et serveuse en cantine scolaire de 11 h 30 à 15 h 30. La vie familiale s'organise entre ses deux emplois et celui de son mari qui travaille dans la restauration de 6 à 15 heures : « Je m'occupe des enfants le matin, je les conduis à l'école, puis les chambres et la salle à manger, le linge... du repassage. Lui il s'en occupe le soir, le dîner, la vaisselle, le linge à trier... ». Mais l'organisation qui peut sembler a priori commode est porteuse de contraintes nettement accrues si la femme vit seule avec ses enfants ou lorsque le partage des tâches n'est pas assuré dans le couple. Les stratégies distinguent deux temps de présence, une par anticipation et l'autre effective pour assurer en fait la permanence dans la famille. Ainsi, les femmes qui travaillent l'après-midi ou le soir organisent les activités de

façon à ce que leur absence ne soit pas une entrave au déroulement de la vie familiale. Si le retour en toute fin de soirée amène à se coucher fort tard, l'heure du lever peut se caler à nouveau sur le rythme des autres et en particulier des enfants les plus jeunes. « Au début le petit avait 3 ans, le plus vieux n'était pas assez vieux. J'allais à la maternelle 4 fois par jour, je passais la moitié de ma vie à l'école. Quand tu t'es couchée à deux heures, t'oses même plus dire que tu es fatiguée, c'est une seconde nature. Les problèmes de gardienne s'en mêlent. Tu es censée prévenir 4 heures avant si tu n'as pas de garde mais si la gardienne t'appelle une demi-heure avant que tu partes ? » (femme québécoise travaillant de 18 à 23 h 30, mari en travail posté). Le même problème peut se poser pour les horaires très matinaux comme le montre l'expérience d'une chef d'équipe qui travaille à temps complet mais doit être en poste dès 6 heures dans un centre hospitalier parisien. Son époux exerce la même profession et le couple qui vit en banlieue (Cergy) prend le train dès 5 heures du matin. Leur fils de 18 mois est confié à sa grand-mère toute la semaine, leur fille de 6 ans se lève seule, se débarbouille et s'habille puis rejoint une voisine pour déjeuner et partir à l'école. Tant qu'elle n'a pas su se vêtir seule, sa mère la levait à 4 heures, l'habillait et lui donnait du lait puis la remettait au lit jusqu'à ce que la voisine prenne le relais. Une organisation au prix d'une inquiétude et d'une culpabilité considérables « On n'a pas le droit de laisser un enfant seul comme ça. Mais je ne pouvais pas faire autrement ».

La dimension collective et familiale de l'organisation déployée face aux contraintes des horaires matinaux et/ou tardifs implique en partie les conditions de transport. A Montréal comme à Paris, travailler tôt le matin et/ou tard le soir est une difficulté pour qui ne vit pas à proximité des chantiers. En région parisienne, selon la distance et la localisation des points de départ et d'arrivée, il n'est pas toujours possible d'être à pied d'œuvre dès 6 heures en empruntant les premiers trains et les métros à l'ouverture des lignes. Le décalage d'une demi-heure est toléré mais non systématique, cela suppose de toute façon bien souvent un lever entre 4 et 5 heures du matin. Les lycéens de baccalauréat professionnel Hygiène et Environnement que nous avons rencontrés et qui vivent ces expériences lors de leurs stages ont, pour certains, montré des arrangements là encore familiaux. Un parent va avancer ses propres horaires de travail et détourner sa route pour emmener en voiture sa fille, au bout de la ligne de métro (le bus qui y mène ne passe

3. Le lecteur pourra consulter à ce propos le numéro 53 des Annales de la recherche urbaine, et plus particulièrement les articles de Knaebel et Clavel qui évoquent les enjeux explicites et implicites de la propreté et de l'évacuation du résidu.

4. On évalue à 14 % la part des familles monoparentales parmi les agents de propreté non qualifiés. Les familles monoparentales constituaient en 1997 quasiment 7 % des ménages.

que plus tard), ou un jeune emménagera le temps du stage chez une tante ou une sœur dont le domicile est plus proche du chantier et/ou sur une ligne de métro ou de RER directe. Autant de solutions qui, en, permettant de gagner du temps de transport, permettent de gagner du temps de sommeil !

## Deux figures de l'ambivalence

À travers les discours apparaissent deux figures de l'ambivalence qui caractérise la nuit : sommeil et repos/danger et mort. La première concerne la pénibilité du travail et des horaires. C'est au prix du sommeil, d'un repos réparateur, qu'une partie des nettoyeurs assure un maintien de l'ordre urbain. Sans leur intervention, nous ne serions pas à l'abri du débordement des résidus, de la confusion et d'une paralysie mortifères. Peu de recherches ont été menées dans ce secteur sur les effets des horaires de travail. Une étude menée par des médecins du travail auprès de 924 ouvriers travaillant en région parisienne montre l'impact des horaires décalés sur la durée et la qualité du sommeil, diminuées pour les salariés qui travaillent partiellement de nuit (Opatowski, Varailac et al., 1994). L'éclatement des horaires (matin/soir) et le déplacement sur les chantiers multiplient les trajets, leur durée, et accroissent la fatigue d'autant que la fréquence moins importante des bus et des trains en début et fin de service rallonge le temps de déplacement.

Du côté des femmes, la fatigue trouve sa source dans la combinaison et le cumul des temporalités familiale et professionnelle. Le cumul au masculin, tout aussi épuisant, se construit en revanche sur une combinaison de temporalités professionnelles où s'enchaînent travail de nuit et travail de jour. Légales tant qu'elle ne franchissent pas les limites posées par le législateur et les conventions collectives, ces situations sont aussi révélatrices d'une exploitation au mépris des règles du droit du travail et de la santé des salariés. D'autant plus disponibles et exploitables qu'ils ont besoin d'argent, qu'ils sont éventuellement en infraction au regard des conditions de séjour et/ou de l'autorisation de travail, des ouvriers repoussent les limites de la tolérance et de la fatigue<sup>5</sup>. Un lycéen stagiaire nous raconte « J'en ai vu à A. qui étaient sous contrat et qui n'avaient pas de papiers, qui étaient employés quoi [...] Ils s'arrangent pour les faire bosser mais sans que ça soit vraiment trop déclaré. Ils ont des heures, des horaires pas possibles [...] J'ai vu un Comorien, lui c'était de l'argent qu'il voulait. [...] Un jour je suis resté 24 heures là-bas pour voir de nuit comment ils bossaient [...] quand je suis arrivé à 8 heures du matin il était là déjà. Toute la journée, toute la nuit. Il a été chercher un casse-croûte à côté, il a fait une petite pause de 5 minutes, même pas, il a continué à bosser jusqu'au lendemain 8 heures du matin. Il est revenu à 10 heures du matin, il a dormi même pas deux

heures, et de 10 heures à 8 heures du soir il était là. [...] La société elle devrait même pas laisser le gars bosser comme ça ! en fin de semaine il est par terre ! [...] ça avait l'air de les arranger puisqu'il leur manquait du personnel. Ils voulaient pas embaucher. Vu qu'après une certaine heure hop, tu étais payé 3 ou 4 francs de plus, ben t'es content. Hop, tu travailles. Si t'as envie de te défoncer la santé, vas-y. »

Ambivalence plus classique : le temps du repos, du sommeil récupérateur pour la majorité d'entre nous est aussi celui de l'insécurité. L'obscurité recèle des dangers et la peur qu'ont pu éprouver le soir femmes et jeunes filles quant il faut attendre seule « *en plein champ derrière Roissy* » un bus qui passera 40 minutes plus tard, quand il faut reprendre le train pour la banlieue. Il arrive d'ailleurs que des patrons d'entreprises accommodent les horaires pour éviter aux lycéennes stagiaires les plus jeunes, les retours tardifs dans les banlieues éloignées. La peur ne se vit pas seulement dehors, après le travail. Elle peut s'éprouver au sein même des édifices. Nous pensons ici à l'isolement évoqué par des femmes de ménage montréalaises qui travaillent le soir chacune sur un ou deux étages d'une immense tour de bureaux. Elles ne se retrouvent qu'à la pause et à la sortie. Il arrive qu'une



collègue en rejoigne une autre pour donner un coup de main mais les temps de travail sont trop serrés pour que ce type d'entraide soit systématique. Les quelques travailleurs du site encore présents lorsqu'elles arrivent disparaissent progressivement et dans certaines zones du building elles sont totalement isolées. Seule la disparition des sacs déposés devant les portes de l'ascenseur signale le passage d'un collègue (homme) qui ramasse les poubelles. Au fond d'un bureau ou d'un couloir, surtout lorsque l'aspirateur est en marche, impossible d'entendre quelqu'un arriver, quelles que soient ses intentions. Elles en sont quittes pour de grosses frayeurs lorsqu'un autre ouvrier arrive incidemment et en toute innocence. Du coup, certains d'entre eux ne résistent pas

5. Ce type de situation est observable en France comme au Québec.

à l'envie de leur faire peur ne serait-ce qu'une fois, « pour rire ». Mais la coupure d'électricité aussi courte que brutale quand la tempête de neige fait rage, est l'un de ces moments où la conscience de l'isolement resurgit brusquement et se fait aiguë. Appeler à l'aide en cas d'agression ? ou plus simplement d'accident, de chute, d'électrocution, de malaise... il y a peu de chances d'être entendue à l'étage. Et dans de telles conditions, la travailleuse peut aussi subir le soir, le harcèlement d'un contremaître d'autant plus odieux qu'il se sait sans témoins, assurera une surveillance invisible et sans relâche, surgira à n'importe quel moment, menacera « entre quatre yeux » de licenciement, etc.

## Nuits des uns et jours des autres

Arriver lorsqu'ils partent ou partir avant qu'ils n'arrivent. Intervenir en horaires décalés ou de nuit c'est aussi pouvoir travailler sans avoir les usagers du site « dans les jambes » et être constamment dérangé dans la progression de la tâche. La situation ne comporte donc pas que des inconvénients. Elle ouvre sur d'autres questions et en particulier la relation entre les occupants du site et les nettoyeurs qui y interviennent comme travailleurs extérieurs. Le cas particulier de l'entretien des bureaux est intéressant à ce propos, même s'il ne peut être généralisé tant les situations diffèrent d'un secteur à l'autre. Plus ou moins invisibles réciproquement compte tenu des horaires, femmes (et hommes) de ménage et occupants des lieux sont tout de même en relation. Mais l'affaire est complexe, faite de dépendance et de subordination indirecte des nettoyeurs, dans le cadre du rapport sous-traitants/donneur d'ordres. Travailler sans témoins « extérieurs » ne signifie évidemment pas sans prescriptions directes et indirectes. Au sein même des édifices, le début de la « nuit » c'est aussi le moment où les systèmes d'alarme s'arment automatiquement dans certaines zones. Il faut donc circuler et s'organiser en tenant compte de cette contrainte pour terminer le travail dans ce périmètre en question avant l'heure fatidique.

En l'absence des donneurs d'ordre et des usagers sur le site, la visibilité du travail fourni compte peut-être d'autant plus. Traces et absence de traces font l'objet de lectures réciproques, elles révèlent une réalité qui oscille entre rapports de travail et relations de servitude. C'est à l'absence de traces et/ou de poussière que s'évalue, se mesure, la propreté et la qualité du travail fourni et ce n'est pas si simple. Parallèlement au repère que constitue le cahier des charges (plus ou moins respecté), interviennent aussi les conceptions de la propreté des occupants des bureaux et autant de seuils de tolérance à la poussière car en définitive, c'est de cela dont il s'agit (Bourgeois, 1993). Les attitudes ne sont pas forcément cohérentes en apparence. Telle personne qui a refusé l'entrée dans son bureau avant de partir peut se plaindre le lendemain du fait que le ménage n'a pas été assuré.

Une autre sera agacée parce que le téléphone n'est pas reposé exactement à la même place (elle pourrait en déduire qu'il a été soulevé et le chiffon passé dessous) mais l'absence de lavage du sol lui sera parfaitement égale. Une troisième jugera de la qualité du travail en allant passer un doigt sur un dessus de porte. Compte tenu des priorités de prestations dans le temps de travail imparti, celui-ci a de fortes chances de revenir empoussiéré. Bref, il en va des représentations du propre et du sale, de l'ordre et du désordre au bureau, comme de celles à l'œuvre dans la sphère domestique : nos tolérances et nos limites reposent sur un subtil système de normes (intériorisées et transmises) et d'obligations extérieures (Kaufmann, 1997).

De l'autre côté, ceux qui évacuent les résidus de nos activités apprennent à connaître les occupants. Il arrive qu'ils se croisent, généralement en début de soirée. Les échanges à ces moments là sont importants. Ils humanisent les relations. Pour les femmes étrangères, la communication a parfois permis de se familiariser avec la langue officielle, au bénéfice d'horaires où les échanges sont possibles. Chose inenvisageable dans une entreprise où la communication plus restreinte et où les conditions de travail contraignent au silence et donnent aux salariés peu de chances de se franciser (Mac All, 1992).

Mais à défaut de pouvoir croiser systématiquement les gens le soir ou le matin, l'homme ou la femme de ménage glane sur eux quelques informations. Et pour cause !... L'environnement, le décor, les poubelles « parlent » sans qu'on ait besoin de s'y pencher outre mesure. Il suffit de faire son travail et d'avoir l'œil, un peu. Photos des enfants, du conjoint ou de la conjointe, décorations qui donnent une idée du sexe et des goûts de l'occupant... Mouchoirs et tube d'aspirine dans la poubelle : il ou elle est malade, le bureau sera peut-être inoccupé dans les jours qui viennent. L'état des lieux indique une personne organisée ou très désordonnée ou en période de « rush ». Telle autre a la manie de crayonner machinalement au stylo bille une rainure de son bureau ou du socle du téléphone et il faut l'effacer régulièrement. La hauteur du tas de mégots dans le cendrier indique l'état de tension de l'individu resté « collé » à son écran d'ordinateur au fond du bureau et qui, dans ce cas là (mais uniquement dans ce cas là) n'entend quasiment pas le salut<sup>6</sup>.

Désignés dans un écrit précédent comme des « savoirs intégrateurs », ces détails ne sont anodins qu'en apparence. Ils permettent de prendre place dans les lieux, de se les approprier. Ils témoignent aussi de la quête du sens du travail effectué, de l'attachement aux endroits et aux gens, quand le temps passé sur le chantier le permet et que le site s'y prête.

Les ouvriers du nettoyage sont couramment considérés comme des travailleurs invisibles et silencieux.

6. Expérience vécue et racontée par une femme de ménage montréalaise.

Une image qui doit bien plus à l'organisation sociale du travail qu'à l'obscurité de la nuit dans laquelle ils se fondent parfois (en conséquence) ou dont ils émergent. Que l'on ne s'y trompe pas, ce jeu de clair/obscur révèle l'ordre social pratique et symbolique qui subordonne cette activité à celles considérées comme dominantes. Il indique aussi les zones d'ombres dans lesquelles le respect des droits est potentiellement bafoué; le droit au repos et à la santé, le droit au travail et à l'emploi déclaré, le droit au séjour, pour ne citer que ceux-là. « Souvent, les phénomènes de passage, parce qu'ils supposent une rupture et laissent apparaître un contraste, sont d'un plus grand rendement expérimental que les deux masses inertes entre lesquelles ils se déroulent » constate Carbonnier dans une « scolie sur le sommeil ».

Aux confins du jour et de la nuit, les ouvriers nettoyeurs circulent dans des temps et des espaces aux frontières floues, sujets à redéfinition au fur et à mesure des transformations des activités urbaines qui investissent progressivement l'espace nocturne.

Assurer la transition impose de la vivre. Les conditions dans lesquelles cela se passe font l'objet de rares mises à

jour – stricto sensu – frappantes par leur similitude. D'une société à l'autre le processus est le même : la principale mutation de l'activité c'est l'intensification du travail. Le comportement des donneurs d'ordre a changé et la recherche d'économie se conjugue à l'accroissement des exigences, logique de service oblige. En France, la pression à la baisse du prix des prestations, amplifiée par la très forte concurrence, s'est traduite par le doublement en moyenne des surfaces à nettoyer dans les contrats au cours des dix dernières années, alors que parallèlement, les effectifs baissent à chaque renouvellement<sup>7</sup> (Savereux, 1996). Moins nombreux pour plus de travail, les nettoyeurs sont aux prises avec une flexibilité accrue qui grignote progressivement le temps et l'espace « à soi », celui du jour et de la nuit.

**Hélène Bretin**

---

7. En 1995, un responsable de l'Institut d'hygiène et de nettoyage industriel observait qu'en quinze ans, la cadence moyenne est passée de 100 mètres carrés à l'heure à une moyenne comprise entre 600 et 1000 mètres carrés à l'heure. (*Le Monde*, 1995).

#### BIBLIOGRAPHIE

Bernstein D. (1985), « The subcontracting of cleaning work : a case in the casualisation of labour », *The Sociological Review*, 34 (2) p. 396-422.

Bourgeois F. (1993), « Dans le nettoyage industriel, la propreté n'est pas l'absence de poussière mais l'acceptation de sa présence », communication au colloque « Qualité : produit du travail et de l'Organisation » 18 et 19 novembre, Aubagne.

Carbonnier J. (1979), *Flexible droit*. Textes pour une sociologie du droit sans rigueur, Paris, L.G.D.J.

Chaudron M. (1991), « Vie de famille, vie de travail ». in de Singly F. : *La famille, l'état des savoirs*, Paris, La découverte, p. 133-144.

Clavel M. (1992), « La propreté au risque de l'exclusion », *Annales de la Recherche Urbaine*, n° 53, p. 4-12.

Coyle A. (1985), « Going private. The implications of privatization for women's work », *Feminist Review*, 21, November, p. 5-23.

Kaufmann J.-C. (1997), *Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère*, Paris, Nathan, Essais et recherches.

Kempeneers M. (1987), « Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise », *Sociologie et sociétés*, XXV (1), p. 57-71.

Knaebel G. (1991), « Le rangement du résidu », *Annales de la Recherche Urbaine*, n° 51, p. 22-31.

Mac All C. (1992), « Langues et silences : les travailleurs immigrés au Québec et la sociologie du langage », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIV (2), p. 117-130.

Opatowski S., Varailac P., Richoux C., Sandret N., Peres L, Rifiod D., Watsubo Y. (1994), *Enquête sur les ouvriers nettoyeurs*, Paris, Centre médical interprofessionnel Europe, direction régionale du travail et de l'emploi.

**Hélène Bretin** est maître de conférences en sociologie. Université Paris 13. Centre de recherches sur les enjeux contemporains en santé publique – CRESPE/Épi Inserm. Bobigny. Thèmes de recherche : Travail, santé, insertion des jeunes dans le nettoyage; rapports sociaux de sexes et santé.

Chapitre d'ouvrage à paraître en septembre 2000 : « Tomber dans le nettoyage et s'en sortir... Expériences de jeunes face au baccalauréat professionnel Hygiène et Environnement ». In Précarités, trajectoires, projets de vie. I. Billiard, D. Debordeaux et D. Lurol éds, Éditions de l'Aube. Dernier rapport diffusé : « Jeunes formés aux métiers de la propreté. Trajectoires et perspectives d'insertion dans le secteur du nettoyage ». Rapport de recherche à la MIRE, CRESPE, UFR Santé, Médecine, Biologie humaine, Université Paris 13, décembre 1999.