

Master Sciences sociales - Parcours Quantifier en sciences sociales
2024 - 2025

MÉMOIRE DE RECHERCHE

Les maires face aux risques psychosociaux

Une analyse quantitative de la souffrance des maires dans leur mandat

Soutenu par

Gomes Goncalves Damien

Session

Septembre 2025

Directeurs

Askenazy Philippe

Pélisse Jérôme

Rapporteure

Achin Catherine

Remerciements

Ce mémoire n'aurait pu voir le jour sans les conseils éclairés, les remarques précieuses et les relectures attentives de Philippe Askenazy et de Jérôme Pélisse. Leur disponibilité constante et leur bienveillance m'ont soutenu tout au long de l'année.

Je tiens également à remercier l'équipe pédagogique du parcours *Quantifier en sciences sociales* du master de sciences sociales de l'École normale supérieure et de l'École des hautes études en sciences sociales, et tout particulièrement son directeur, Damien Cartron.

Enfin, ma reconnaissance va chaleureusement à Louis, pour sa présence quotidienne et son indéfectible soutien au 48 boulevard Jourdan.

Table des matières

Remerciements	2
Introduction	5
1. Faire exister la souffrance des maires : la construction sociale des mauvaises conditions d'exercice des mandats locaux.....	5
2. Des conditions dégradées ? Les mutations de la condition d'élu local depuis les lois de décentralisation	7
3. Un regard sur « <i>la condition politique contemporaine</i> » des élus : des mandats risqués pour la santé ?	9
4. Les risques psychosociaux pour analyser l'activité politique des maires	11
5. ELUSAN : une enquête pour approcher les rapports entre santé et mandat chez les élus politiques.....	13
Chapitre 1. Maire, un travail pas comme les autres ?.....	17
I. Le débordement généralisé du mandat	18
1. Le temps de travail politique : des durées hétérogènes, mais conséquentes.....	19
2. Le temps du travail politique : l'extension de la disponibilité par le mandat.....	22
3. Le temps au travail politique : des conciliations difficiles	25
II. Maire, un travail sous tension	27
1. Une fonction intense et complexe.....	28
2. Une autonomie procédurale faible.....	31
3. Les exigences émotionnelles au centre du mandat.....	35
III. La part des élus : quelle reconnaissance pour le travail des maires ?	40
1. La monnaie symbolique de l'activité politique.....	40
a. La norme de l'utilité sociale dans une fonction vocationnelle.....	40
b. Les supports de la reconnaissance dans l'activité politique	42
2. Quand les maires jugent leur indemnité.....	44
a. L'invisibilisation du travail de maire est perçue.....	44
b. Le sentiment d'injustice augmente avec la dépendance économique au mandat	46
Conclusion chapitre 1. Maire, un travail pas comme les autres ?.....	48
Chapitre 2. Déséquilibres dans le mandat.....	50
I. Des risques psychosociaux aux rapports aux mandats	51
1. Décrire les rapports aux mandats de façon multidimensionnelle	51
a. Choix des variables.....	51
b. Choix de la méthode : l'analyse factorielle multiple	54
2. L'espace des rapports au mandat de maire	56
a. Un espace d'abord structuré par la tension dans le mandat.....	58
b. L'enchantement du mandat	59
3. La diversité des rapports au mandat	61
a. En haut à gauche : des maires épanouis	62
b. En haut à droite : une vocation sacrificielle.....	63
c. En bas à gauche : un rapport distancié au mandat	64
d. En bas à droite : le carré de la souffrance ou le mandat dominé.....	66
II. Variations sociales dans les rapports au mandat	67
1. Méthode	68
2. Les déterminants sociaux des rapports au mandat.....	70
a. L'engagement sacrificiel, un rapport de professionnels.....	70

b. L'épanouissement pour tous ?.....	72
c. Les déterminants sociaux du retrait.....	73
d. Souffrir dans son mandat	75
Conclusion chapitre 2. Du malaise individuel au malaise social	78
<i>Conclusion. Comment le champ politique exploite les élus ?</i>	80
Bibliographie.....	81
Annexes	88

Introduction

La souffrance des maires dans l'exercice de leur mandat est un thème largement médiatisé au cours de la dernière décennie, notamment depuis la crise de la COVID. Cette préoccupation est désormais fortement investie par les sphères médiatiques et politiques. L'objectivation de ce malaise passe par un important processus de quantification, porté à la fois par des institutions étatiques et des associations d'élus. Selon le ministère de l'Intérieur, le nombre moyen annuel de maires démissionnaires est passé de 150 au cours du mandat débuté en 2008 à environ 500 pour les derniers mandats. L'Observatoire de la démocratie de proximité, fruit de la coopération entre le CEVIPOF et l'AMF, a enregistré plus de 2 000 signalements d'agressions contre des élus en 2022, soit une hausse de plus de 30 % par rapport à 2021. En 2023, trois rapports sénatoriaux, portant respectivement sur le régime indemnitaire des élus, les conditions d'exercice du mandat local et la sortie du mandat, insistent sur les difficultés concrètes vécues au quotidien par les maires. Ces événements ont remis à l'agenda politique la question de la reconnaissance d'un statut de l' élu local, souvent justifiée par une inquiétude croissante autour d'une « *crise des vocations* ». Cette politisation du problème s'inscrit dans un discours plus large sur la mise en danger des services publics dans les territoires, alimenté par les effets de long terme des lois de décentralisation.

1. Faire exister la souffrance des maires : la construction sociale des mauvaises conditions d'exercice des mandats locaux

Comme pour les travailleurs, la perception des conditions d'exercice ne s'impose pas spontanément aux maires : en parler est une chose, les éprouver en est une autre (Gollac, 1997). Cette difficulté à objectiver la pénibilité s'explique en partie par la norme vocationnelle qui structure l'engagement politique local. Elle pousse les élus à s'investir pleinement, sans pour autant rendre visibles les déséquilibres, tensions et contraintes qui pèsent sur l'exercice des mandats. Face aux exigences de l'activité politique, les élus peuvent eux-mêmes censurer la perception des pénibilités et des risques, par attachement au sens de leur mission ou pour rester à la hauteur des attentes normatives du rôle (Le Bart, 2003). Parler d'une construction sociale des mauvaises conditions d'exercice des mandats ne consiste pas à minimiser le mal-

être perçu par les maires ou à dire qu'ils ne souffraient pas auparavant. Il s'agit plutôt d'accepter que la construction des mauvaises conditions d'exercice des mandats et de leurs effets sur la santé soit dynamique, historiquement située et contingente, produit complexe d'actions et de positions d'acteurs engagés pour leur reconnaissance (Loriol, 2012). Certains aspects du mandat, perçus initialement comme allant de soi, deviennent discutables, contestables, voire modifiables. Sans entrer dans une analyse constructiviste développée, nous pensons important de situer notre objet de recherche : la traduction de la souffrance des maires en problème public est le fruit d'un travail politique intense. À ce titre, l'homicide involontaire du maire de Signes le 5 août 2019 marque un tournant. L'événement suscite une forte réaction médiatique et politique, qui le distingue d'autres faits similaires. Il contribue à cadrer le mandat local comme potentiellement dangereux pour la santé. La mort du maire dans l'exercice de ses fonctions suscite l'indignation, à l'instar de l'intervention de Gérard Larcher : « *Je suis révolté, le maire n'est donc plus seulement 'à portée d'engueulade' quand il se met au service du bien commun* ». Jean-Pierre Véran, alors président de l'Association des maires du Var, insiste : « *Jean-Mathieu Michel est mort dans l'accomplissement de son mandat, par amour de sa commune et du service public, par amour de la République. Mourir dans l'exercice de ses fonctions, c'est inacceptable.* ».

Les sénateurs et l'Association des Maires de France - dont la proximité n'est appréciable que par la permanence historique des liens entre ces mandats longtemps cumulés - s'engagent alors dans une croisade symbolique visant à reconnaître aux élus locaux le renforcement du pouvoir policier, mais surtout la mise en place d'un système de protection. Le thème de la violence subie devient prépondérant dans la définition des mauvaises conditions d'exercice des mandats, une situation comparable à celle des salariés à la fin des années quatre-vingt-dix et au début des années deux mille (Ponge, 2018). En effet, nous retrouvons des mécanismes de reconnaissance similaires, entre production de données chiffrées et publicisation croissante des faits divers, qui contribuent à construire une impression d'unité face aux conditions d'exercice des mandats. Une réalité consolidée par une alliance notable dans le champ académique, entre l'AMF et le CEVIPOF, qui ensemble produisent des données et des rapports décrivant tour à tour « *le blues des maires* » et leur « *engagement empêché* » (Foucault, 2020). Dans le débat politique, les parlementaires qui

contribuent à objectiver la souffrance accentuent les parallèles entre conditions de travail et conditions d'exercice des mandats, en décrivant ces dernières comme génératrices de risques psychosociaux, une notion centrale dans les recherches sur le travail, désormais largement diffusée dans le monde de l'entreprise.

18 mars 2021. – **M. Jean Hingray** attire l'attention de **Mme la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales** sur l'absence d'un soutien institutionnel organisé dès lors qu'un élu local, conseiller départemental, conseiller régional, maire, adjoint ou conseiller municipal est violemment pris à parti soit en face à face, soit par courrier ou via les réseaux sociaux par un ou plusieurs administrés. Alors que les agents territoriaux bénéficient à bon droit dans leur immense majorité d'un accompagnement de leur centre de gestion prévoyant des interventions destinées à mieux prévenir ou maîtriser les risques psychosociaux, les près de 520000 élus locaux que compte notre pays sont livrés à eux-mêmes et souvent très démunis face aux agressions dont ils sont de plus en plus fréquemment l'objet. [...].

JO n° 0020, 20 mai 2021, texte n°21620, p. 85

Ces événements ont remis à l'agenda politique la question de la reconnaissance d'un statut de l'élu local, dont les revendications s'appuient sur une crise des vocations à venir. En 2023, trois rapports sénatoriaux, portant respectivement sur le régime indemnitaire des élus, les conditions d'exercice du mandat local et la sortie du mandat, insistent sur la perception des difficultés vécues par les maires dans l'exercice quotidien de leur fonction. Derrière l'expression de la souffrance des édiles, nous pouvons entrevoir un usage stratégique visant à renforcer certaines positions dans le champ politique, mais nous décelons également des transformations importantes dans les manières de vivre et d'exercer un mandat local.

2. Des conditions dégradées ? Les mutations de la condition d'élu local depuis les lois de décentralisation

Nous avons des raisons de penser que la perception des maires de leurs conditions d'exercice est changée par des processus d'objectivation tels que ceux décrits précédemment. Mais nous devons toutefois écarter une autre interprétation selon laquelle la souffrance des maires n'est pas également due à une évolution réelle de ces conditions d'exercice. Les maires

ont une fonction ambivalente, entre représentation des intérêts locaux et agent de l'État. Les contours de leur activité se redessinent ainsi au gré de la redistribution territoriale des compétences et des pouvoirs.

Depuis les lois de décentralisation engagées en 1982 et jusqu'aux années 2010, les maires ont bénéficié d'un rôle croissant dans la mise en œuvre des politiques publiques. L'Acte I de la décentralisation (1982–1986) inaugure un nouvel équilibre entre l'État et les collectivités locales, en renforçant l'autonomie des communes et leur capacité d'action, notamment dans les domaines de l'urbanisme et de la sécurité. Ce transfert de compétences s'accompagne d'une réflexion sur la nécessité d'un statut de l'élu local, afin d'adapter les conditions d'exercice du mandat à ses nouvelles exigences. La loi du 3 février 1992 permet une amélioration significative des conditions d'exercice matérielles des mandats : elle prévoit une indemnisation forfaitaire et intègre les élus locaux au régime général de la sécurité sociale et de la retraite. Sur le plan juridique et fiscal, les maires sont plus proches que jamais d'un régime similaire à celui du contrat de travail (Offerlé et al., 1999). En 2002, une allocation différentielle de fin de mandat est instaurée pour faciliter leur réinsertion professionnelle. La frontière entre travail et mandat est de plus en plus poreuse, et ne semble tenir qu'au principe de gratuité. Les lois de décentralisation ont également permis d'augmenter l'offre en termes de mandat électif, rendant envisageable la perspective d'une carrière en politique (Reigner, 2011). Ces mutations ont nourri une relecture wébérienne du personnel politique et étendu le débat de la professionnalisation politique, entendue comme processus historique qui « amène à faire de la politique un travail à plein temps et rémunéré » (Garrigou, 1992), aux mandats locaux, qui étaient jusqu'ici délaissés au profit des mandats nationaux. Les activités politiques des maires sont de plus en plus analysées comme un « *métier* » mêlant un ensemble de savoir-faire et de savoir-être codifiés et techniques. La figure du maire notable laisse place à celle du maire gestionnaire, bâtisseur, ou encore entrepreneur (Poignant, 2011). Les maires ont ainsi connu une amélioration significative de leur fonction, entre revalorisation de leur pouvoir exécutif et possibilité de faire carrière.

Depuis 2011, les moyens financiers des communes se tarissent. La baisse des dotations de l'État est particulièrement marquée : elles diminuent de 1,5 milliard d'euros en 2015, puis

de 3,67 milliards en 2016. Dans ce contexte, la loi NOTRe de 2015 accroît le pouvoir décisionnel des intercommunalités, renforçant ainsi le rôle des structures supra-communales dans la définition des politiques locales. Par ailleurs, l'effritement des services publics dans les territoires accroît les sollicitations des administrés. Les maires deviennent des interlocuteurs de premier recours, exposés aux récriminations et aux attentes croissantes des citoyens. Dans ce contexte, les mobilisations des maires traduisent un double sentiment d'abandon et de déclassement institutionnel. Des hypothèses plus larges peuvent être émises sur le lien entre l'expression de la souffrance des maires et les transformations de l'État : l'accroissement des contraintes et la polyvalence attendue des maires sur des dossiers variés peuvent renvoyer à l'interpénétration croissante des logiques marchandes propres au nouveau management public dans l'organisation de l'activité politique. Autant d'éléments qui contribuent à une dégradation des conditions d'exercice des mandats, et surtout, à leur visibilité.

3. Un regard sur « *la condition politique contemporaine* » des élus : des mandats risqués pour la santé ?

Les mandats politiques ont longtemps échappé aux analyses classiques du travail et de ses risques. Contrairement à un emploi salarié, ils ne reposent ni sur un contrat de travail, ni sur un lien hiérarchique formel. Ils s'inscrivent dans une logique de dévouement à la chose publique, souvent présentée par les élus sous le registre de la vocation et de l'oubli de soi. Le savoir-faire des élus renvoie plus souvent à un « *art de gouverner* », ou tout au plus à « *un métier qui ne s'apprend pas* », une conception plus proche de la rhétorique professionnelle que de la pratique réelle (Michon & Ollion, 2018). Ces stratégies de présentation de soi ont été identifiées comme des processus de mise à distance du travail, et plus encore du salariat (Demazière & Le Lidec, 2014). Mais avec le second moment de la professionnalisation politique, la sociologie du personnel politique a commencé à mobiliser des concepts de sociologie du travail pour interroger les conditions concrètes d'exercice des mandats, au-delà des représentations que les élus entretiennent d'eux-mêmes. L'activité politique est alors évoquée en termes de « *bricolage* », de « *métier* », de « *profession* » (Kerrouche & Guérin-Lavignotte, 2019), ou encore de « *travail* » (Demazière & Le Lidec, 2014). Dans un contexte de recul de la confiance envers les élus, de démissions et de transformation des règles du jeu,

marqué notamment par la fin du cumul des mandats horizontaux et les lois de parité, ces travaux mettent en évidence la précarisation croissante de « *la condition politique contemporaine* », entendue comme « *le cadre social et matériel dans lequel exercent et existent les hommes et femmes politiques* » (Ollion, 2021). Cependant, les travaux qui abordent l'épuisement, l'usure ou la pénibilité des mandats sont rares, alors même qu'elles sont centrales dans les mondes du travail (Gollac & Volkoff, 2007). Parce que le travail politique constitue une position épistémique qui mobilise conjointement la sociologie politique et la sociologie du travail, nous proposons d'explorer les pistes qui envisagent les positions électives comme potentiellement délétères, violentes, voire dangereuses pour la santé des élus.

La santé au travail constitue une forte tradition sociologique, surtout centrée sur les conditions de travail. Les premières enquêtes ont surtout investigué le terrain des métiers d'exécution et des activités industrielles et manuelles : la pénibilité des postes ou l'organisation du travail sont identifiés comme les sources principales de l'usure de la santé ouvrière, des accidents du travail et des maladies professionnelles. La prise en compte, au sein des enquêtes, du secteur tertiaire a conduit au développement de la problématique des « *risques psychosociaux* », et plus largement de la souffrance psychique au travail. Les élus sont globalement restés en marge de ce mouvement d'élargissement, bien que certaines recherches aient permis d'objectiver un mandat intense entraînant de fortes réorganisations dans la conciliation de la vie d'élu avec la vie personnelle (Gris, 2016). Pourtant, dès *Le savant et le politique* (Weber, 2003) mettait déjà en avant une activité politique exigeante, avec des tensions internes, opposant passion et responsabilité, ou des tensions externes, entre pression de l'État et exigence du public. D'autres, comme J. Lagroye, qui prenait pour objet les présentations que les élus se donnaient d'eux-mêmes, ont mis en avant des éléments évoquant les risques psychosociaux : « *disponibilité* », « *sentiment d'utilité* », « *épanouissement personnel* » (Lagroye, 1994). La mise en avant de la souffrance des maires nous pousse à rompre avec les représentations communes des élus, mettant en avant un mandat enchanté, et à considérer ce dernier comme source de situations contradictoires, offrant à la fois des avantages et des inconvénients : intéressant, mais mal payé, passionnant mais épuisant, épanouissant, mais menacé. Nous faisons donc l'hypothèse que l'approche par

les risques psychosociaux offre une porte d'entrée pertinente pour penser la vulnérabilité de la condition d'élu, sans la limiter à la seule figure du professionnel de la politique. Elle permet aussi de mieux comprendre ce que recouvre l'activité politique dans sa dimension quotidienne, dans ses formes les plus ordinaires.

4. Les risques psychosociaux pour analyser l'activité politique des maires

Les risques psychosociaux, définis par « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* » (Bodier & Gollac, 2010), se sont progressivement imposés comme un cadre d'analyse central de la santé au travail. Nés dans le monde patronal, ils se sont rapidement intégrés aux répertoires d'action syndicale. Ils constituent dès lors un objet fortement politisé, parfois critiqué pour son caractère trop « *patronal* » ou, au contraire, trop « *syndical* » (Lallement et al., 2011). Cette politisation contribue à expliquer la méfiance initiale envers un concept perçu comme flou, englobant des troubles peu spécifiques et reliant de manière trop directe travail et santé (Loriol, 2010). À la suite d'une conférence sur les conditions de travail d'octobre 2007, le ministre en charge du Travail confie à P. Légeron et P. Nasse une mission visant à mieux cerner, identifier et suivre les RPS. Le rapport Nasse-Légeron propose notamment la création d'une enquête statistique dédiée, appuyée par un collège d'expertise pluridisciplinaire. Si les risques psychosociaux font débat au sein du consensus scientifique, c'est précisément parce qu'ils émergent d'une « *demande sociale* » (Gollac, 2012). Ce collège fait face à un double défi : produire une définition opératoire du concept, tout en prenant au sérieux les critiques existantes. La définition rappelée plus tôt dépasse les catégories individualisantes de stress, de souffrance ou encore de harcèlement, pour insister sur les risques spécifiquement liés au travail.

Encadré 1. Les facteurs de risques psychosociaux

À partir d'une revue de littérature pluridisciplinaire et internationale, le Collège d'expertise regroupe les nombreux facteurs à l'origine des risques psychosociaux en six catégories *a priori* :

- **L'intensité du travail et le temps de travail** : englobe les notions de « demande psychologique » (Karasek, 1979) et « d'efforts » (Siegrist, 1996), et sont saisi à travers des déterminants et des conséquences immédiates comme les contraintes de rythme, les exigences de compétences, mais aussi à la durée et à l'organisation du temps de travail.
- **Les exigences émotionnelles** : sont liées à la nécessité de maîtriser et de façonner ses émotions, afin notamment de maîtriser et façonner celles des personnes avec qui nous interagissons au travail. La relation avec le public, le contact avec la souffrance, la peur ou encore le devoir de cacher ses émotions font partie de ce qu'on appelle plus communément le travail émotionnel (Hochschild, 1985).
- **Le manque d'autonomie** : renvoie à la possibilité d'être acteur dans son travail, et recoupe des notions comme celle de latitude décisionnelle, de marges de manœuvre, d'utilisation et de développement des compétences, ou plus largement, d'y prendre du plaisir.
- **La mauvaise qualité des rapports sociaux** : correspond aux rapports entretenus avec ses collègues, ou avec sa hiérarchie, et de leur violence. Elle est approchée par la possibilité de coopérer, le soutien des supérieurs, et plus généralement par l'intégration dans un collectif.
- **Les conflits de valeurs** : se rapportent à la possibilité de devoir agir en opposition avec ses valeurs et convictions, qu'elles soient professionnelles, sociales ou personnelles. Exemple : faire un travail inutile, ne pas faire un travail de qualité, ne pas être fier de son travail ou de son entreprise.
- **L'insécurité de la situation de travail** : renvoie à la perception que le travailleur a de son avenir dans son emploi. Peur de perdre son emploi, contrat de travail précaire, restructuration de son métier...

L'approche multidimensionnelle des risques psychosociaux rassemble les analyses du stress au travail réalisées à partir des modèles du déséquilibre et les complète par des éléments qui permettent de mieux rendre compte de la complexité du travail et du psychisme. Ces catégories ne sont pas figées. Nombre de travaux regroupent certains facteurs différemment, que ce soit pour s'adapter à des situations du travail spécifiques ou pour répondre à une « *demande sociale* » : justice organisationnelle, qualité du leadership, reconnaissance ou encore sens du travail, sont autant de catégories émergentes des facteurs de risques psychosociaux.

Que peuvent nous enseigner les risques psychosociaux sur l'activité politique ? Les revendications autour du statut de l' élu et le processus de professionnalisation montrent que la catégorie de « *notable* » ou « *d'amateur* » n'épuisent plus la complexité du monde politique car le professionnel conteste à l'amateur le monopole du désintéressement, et

réciroquement, le notable revendique la reconnaissance de compétences qu'il dénie au professionnel. Les risques psychosociaux permettent de rompre avec la construction historique d'une activité exprimée sur le registre du dévouement à la chose publique, mobilisant les valeurs du désintéressement et de la vocation. L'importation des risques psychosociaux, outil construit pour le travail salarié, conduit inévitablement à interroger la dimension laborieuse de l'activité politique. En s'écartant des grilles d'analyse traditionnelles de l'activité politique, nous prolongeons les travaux qui pensent les frontières du travail, à l'instar des paradigmes féministes sur le travail domestique (Kergoat, 2001), le travail bénévole ou le travail gratuit (Simonet, 2010). La comparaison avec le monde du travail servira alors un double objectif : faire exister l'activité politique comme un travail au sens fort du terme, tout en révélant ce que les risques psychosociaux nous disent de ses conditions d'exercice et des vulnérabilités qu'elle entraîne. Considérer le mandat comme un travail nous mènera à interroger l'hétérogénéité des rapports au mandat mis en évidence par les risques psychosociaux. Comme le travail, le mandat peut-être le lieu où se jouent des souffrances et des formes d'épanouissement, qui ne sont pas neutres socialement et qu'il nous faudra restituer dans l'espace social. Nos propos poursuivront ainsi les analyses de la stratification sociale du champ politique, entendus comme « *espace relativement autonome ou s'affrontent des agents et des institutions pour le monopole de la représentation légitime des intérêts collectifs* » (Bourdieu, 1981). Mais plutôt que de s'attacher aux conditions d'accès aux mandats politiques (Demazière & Le Saout, 2021; Gaxie, 1983; Koebel, 2014; Michon, 2021), nous tournerons le regard vers les conditions qui permettent de « *tenir* » dans la politique. Ainsi, nous explorerons le champ politique à travers sa capacité à « *mettre au travail* », à exploiter, voire à dominer les mandataires en échange d'une position légitime mais précaire. En se demandant comment les maires sont exposés aux risques psychosociaux, deux questionnements se démarquent et structureront notre contribution : **(Chapitre 1)** le mandat est-il un travail comme un autre ? **(Chapitre 2)** quelles inégalités face au mandat ?

5. ELUSAN : une enquête pour approcher les rapports entre santé et mandat chez les élus politiques

Le travail présenté a bénéficié du soutien du projet porté par ELUSAN, un projet de recherche financé par l'Agence nationale de la Recherche (ANR) sur les élus et la santé, et

coordonné par Didier Demazière. Pour répondre à leurs hypothèses sur les normes professionnelles qui régulent les tensions de l'activité politique des élus politiques, l'équipe a construit un questionnaire inédit qui interroge le parcours en tant qu'élu, les conditions d'exercice des mandats, les implications du mandat sur la santé, les relations entre mandat et situation familiale et enfin la position sociale de l'élu. Le questionnaire a été construit après une quinzaine d'entretiens exploratoire, et s'inspire des enquêtes Conditions de travail et risques psychosociaux. La population cible du questionnaire était : les maires, les exécutifs de région et de département et les parlementaires. Pour notre projet, nous avons décidé de nous restreindre aux maires, une population doublement disposée à répondre : d'abord parce que la problématique des conditions d'exercice des mandats est au cœur de l'agenda politique, ensuite parce que c'est une population qui répond régulièrement aux questionnaires du CEVIPOF depuis 2018. La collecte des données s'est faite par un questionnaire en ligne auto-administré entre le 17 mai et le 28 juin 2024, avec au total quatre relances par mail, et une semaine de relance par téléphone sur les maires de communes de plus de 100 000 habitants. Notre entrée sur le terrain a largement bénéficié du soutien de l'AMF. L'échantillon obtenu après nettoyage des données est de 3042 maires, soit un taux de réponse exploitable établi à 8,71 % parmi les 34 898 maires recensés dans le Répertoire National des Élus (RNE) par le ministère de l'Intérieur.

Le dispositif de collecte entraîne avec lui un ensemble d'éléments qui perturbe la représentativité de l'échantillon. Les maires sont plutôt âgés, avec une moyenne d'âge autour de 63 ans, la collecte des données peut ainsi écarter ceux qui sont éloignés d'internet. Notre entrée sur le terrain ayant été soutenue par l'AMF, des effets d'encliquage (Olivier de Sardan, 1995) peuvent émerger : les maires voyant du mauvais œil l'AMF peuvent ne pas répondre, voir ne jamais recevoir le questionnaire, entraînant ainsi des biais de couverture. La période de collecte se fait à mi-mandat, on peut faire l'hypothèse raisonnable que c'est une période plus propice que les autres à la démission. Alors, un « *healthy worker effect* » peut exister : les maires qui sont en mauvaise santé, à cause du mandat ou non, peuvent avoir déjà démissionné avant la passation du questionnaire ou ne pas être dans un état de santé qui permette de répondre au questionnaire. Nous avons par exemple reçu de mails de retour précisant que le maire était en arrêt maladie. Pour terminer, les maires de grandes communes

ont été particulièrement difficile à approcher : les maires de grandes communes disposent de directeurs généraux des services qui ont pour rôle de filtrer l'information qui parvient au maire afin de protéger sa vie personnelle, ou alléger sa charge de travail. Pour approcher la représentativité de l'échantillon, nous avons calculé une pondération sur la base des données disponibles dans le RNE : taille de la commune, âge, CSP, sexe, et réélection. Malgré tout, nos effectifs ne nous permettent pas de parler de tous les maires, en particulier pour les maires de communes de plus de 10 000 habitants, qui représentent au total moins de 3% de la population. Pour autant notre enquête est tout à fait exploitable, et nous renseigne précisément des éléments sur des maires qui échappent d'habitude à la littérature parce que plus éloignés de la professionnalisation. Le tableau suivant présente notre échantillon.

Tableau 1. Description de l'échantillon des maires ELUSAN

	ELUSAN (n = 3042)		RNE (n = 34 8998)	
	Pourcentages	Effectifs	Pourcentages	Effectifs
Population RNE				
< 500	51,17	1 429	52,37	18 283
< 1000	19,44	629	18,83	6 575
< 3 500	19,83	732	19,38	6 764
< 10 000	6,52	188	6,20	2 165
< 20 000	1,60	43	1,53	534
< 50 000	1,03	13	1,01	354
< 100 000	0,28	5	0,25	88
> 100 000	0,14	3	0,12	42
Age en quartile RNE				
[23 - 56]	26,26	845	26,26	9 168
[56 - 63]	24,27	770	24,27	8 472
[64 - 70]	27,72	870	27,72	9 676
[71 - 95]	21,75	557	21,75	7 593
Sexe RNE				
Homme	78,18	2 068	79,18	27 641
Femme	20,82	974	20,82	7 269
PCS RNE				
Agriculteurs	11,61	187	11,81	4 122
Art, com, chefs	5,58	142	6,09	2 125
CPIS	22,38	769	21,61	7 543
PI	10,84	425	10,98	3 832

Employés	6,09	225	6,21	2 168
Ouvriers	2,48	58	2,50	7872
Anciens agriculteurs	6,03	80	5,65	1 971
Anciens art, com, chefs	4,31	84	4,14	1 447
Anciens CPIS	16,00	592	16,23	5 665
Anciens PI	4,27	137	4,18	1 459
Anciens employés	6,21	192	6,44	2 249
Anciens ouvriers	1,35	37	1,42	495
Non connue	2,87	114	2,76	962

Sources : ELUSAN et Répertoire National des Élus avril 2024, ministère de l'Intérieur.

Lecture : Dans l'échantillon des maires issu de l'enquête ELUSAN, 51,17% des maires interrogés sont des maires de communes de moins de 500 habitants contre 52,37 % dans la population.

Note : Les effectifs ne sont pas pondérés dans le tableau.

Chapitre 1. Maire, un *travail* pas comme les autres ?

L'activité des élus et l'exercice des mandats tendent aujourd'hui à être lus au prisme du travail, comme le suggèrent des expressions désormais banalisées telles que « *métier d'élu* » ou « *professionnel de la politique* ». Ce qui relève d'une évidence dans le champ des sciences sociales, est loin de faire l'unanimité aux yeux des principaux intéressés. Il y a maintenant trente ans, Jacques Lagroye mettait en avant la tendance qu'avaient les élus à surestimer la particularité de leur métier et à l'opposer aux professions « *marchandes* ». Comme lui, nous partageons l'idée qu'il « *n'y aurait pas grand-chose à dire de cette propension à se distinguer et à anoblir sa fonction, si elle n'attirait pas l'attention sur tout ce qui incite à comparer le métier politique à d'autres métiers* » (Lagroye, 1994). À l'heure où les élus dénoncent l'alourdissement de leurs responsabilités, une crise des vocations ou encore une tension croissante avec les administrés, la comparaison entre le mandat de maire et l'activité professionnelle s'impose comme un outil d'analyse. Ce chapitre s'inscrit dans le sillage des travaux qui interrogent la nature du mandat en le confrontant aux grilles d'analyse de la sociologie du travail, et s'en démarque par l'usage des risques psychosociaux. Appliqués aux élus, ces indicateurs regroupent des expériences qu'on aurait tendance à penser comme des anecdotes ou des plaintes. Initialement développés pour décrire, quantifier et prévenir les souffrances liées au travail, leur standardisation invite à faire des comparaisons entre

différents groupes professionnels. L'importation des risques psychosociaux, développés à l'intersection de plusieurs disciplines qui prennent pour objet le travail, permettent un désenchantement maîtrisé du mandat de maire : éloigné des discours des élus, ils font rupture avec les représentations enchantées du mandat, sans pour autant tomber dans le misérabilisme. Les risques psychosociaux éclairent les tensions du mandat, les formes de pénibilités, mais aussi les ressources générées par celui-ci. Mais dès lors que l'on pose la question de l'exposition aux risques psychosociaux des maires, on se demande forcément s'ils sont plus ou moins exposés, et surtout : par rapport à qui ? Nous verrons que nous pourrions multiplier les professions, mais que les groupes qui reviennent le plus souvent sont caractérisés par le contact avec le public, et un investissement qui peut se vivre, sinon par la vocation, au moins, sur le mode passionnel. Il s'agit ici de mettre à l'épreuve la spécificité supposée du mandat en révélant des points de convergence ou de divergence avec d'autres activités professionnelles, et a fortiori, avec la catégorie de « *travail* », en allant au-delà de la référence du contrat de travail et en se concentrant sur les effets subjectifs de l'activité politique. Ce premier chapitre tente d'objectiver les porosités entre mandat et « *travail* » en le confrontant à d'autres formes d'activités professionnelles. Les résultats de l'enquête ELUSAN nous poussent à explorer les données selon trois registres communs : le temps de l'activité politique (I), le poids du mandat, ou les contraintes psychosociales qui pèsent sur les élus (II), et ses rétributions, ou les ressources qui permettent de le supporter (III).

I. Le débordement généralisé du mandat

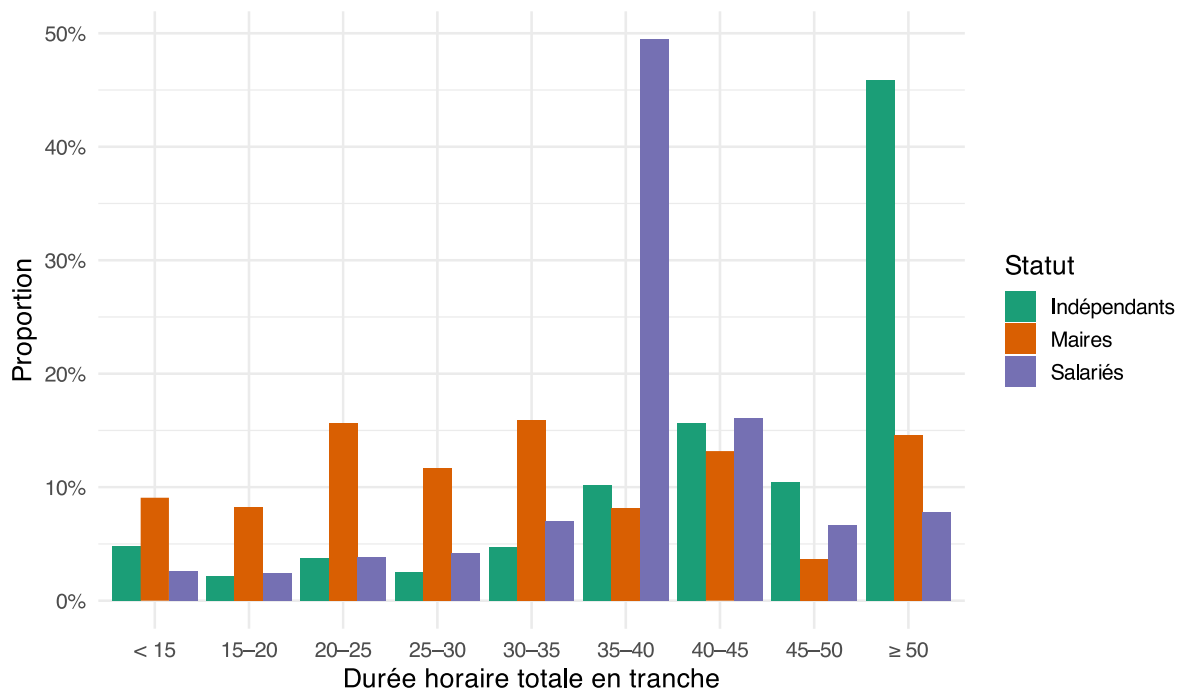
L'étude des agendas politiques, pour les élus locaux (Godmer & Marrel, 2015), comme pour les élus nationaux (Dulong, 2019), éclaire les conditions pratiques de l'activité politique sans la banaliser. Mais c'est surtout sous l'angle de la socialisation et de la fabrication d'un certain ethos, que la question temporelle a été travaillée. Dans la lignée de ses travaux, on peut penser l'organisation du temps comme condition de travail structurante de la situation de travail politique, et par extension, comme potentiel facteur de risque. Il s'agit ici d'apporter des connaissances empiriques sur l'organisation du temps de travail des maires, en effet, sauf quelques exceptions (Lacroix & Lardeux, 2022), la majorité des travaux qui s'y adonnent, se concentrent sur les élus professionnalisés, occupant souvent des positions hautes dans le champ politique. L'objectif de cette sous-partie, est de considérer la charge que représente le

mandat à partir de la contrainte temporelle que constitue le mandat. Le questionnaire permet de multiplier les approches du temps consacré au mandat. Nous reprenons ici les distinctions de Michel Lallement entre temps de travail, temps du travail et temps au travail (Lallement, 2003), pour aborder successivement trois aspects de l'investissement temporel du mandat : des durées conséquentes, l'extension de la disponibilité, et l'emprise du mandat sur les autres temporalités de vie sociale, éléments qui les rapproche sensiblement des indépendants.

1. Le temps de travail politique : des durées hétérogènes, mais conséquentes

La durée d'activité habituelle hebdomadaire des maires se distingue de celle des salariés et des indépendants (figure 1). La distribution en tranche pour les maires est plate, mettant ainsi en avant une première spécificité du mandat : l'absence de juridiction régulant le temps d'activité de la fonction. Le travail politique apparaît d'emblée comme hétérogène, admettant autant de situations où la durée est comprise entre 20 et 24 heures par semaine (16,4 %) que de situations où il occupe plus de 48 heures hebdomadaires (14,5 %). Le temps de travail des maires contraste avec celui des salariés, fortement regroupés autour des 35 heures. De même, pour les indépendants, qui bien que partageant avec les maires une non réglementation de la durée de travail, affichent une distribution resserrée autour des longues durées. La comparaison de la moyenne suggère un constat similaire. Les maires déclarent consacrer en moyenne 30,1 heures hebdomadaire à l'activité politique en 2023, soit 6,2 heures de moins que les salariés et 12,5 heures de moins que les indépendants.

Figure 1. Répartition de la durée de travail en tranches des maires et des actifs



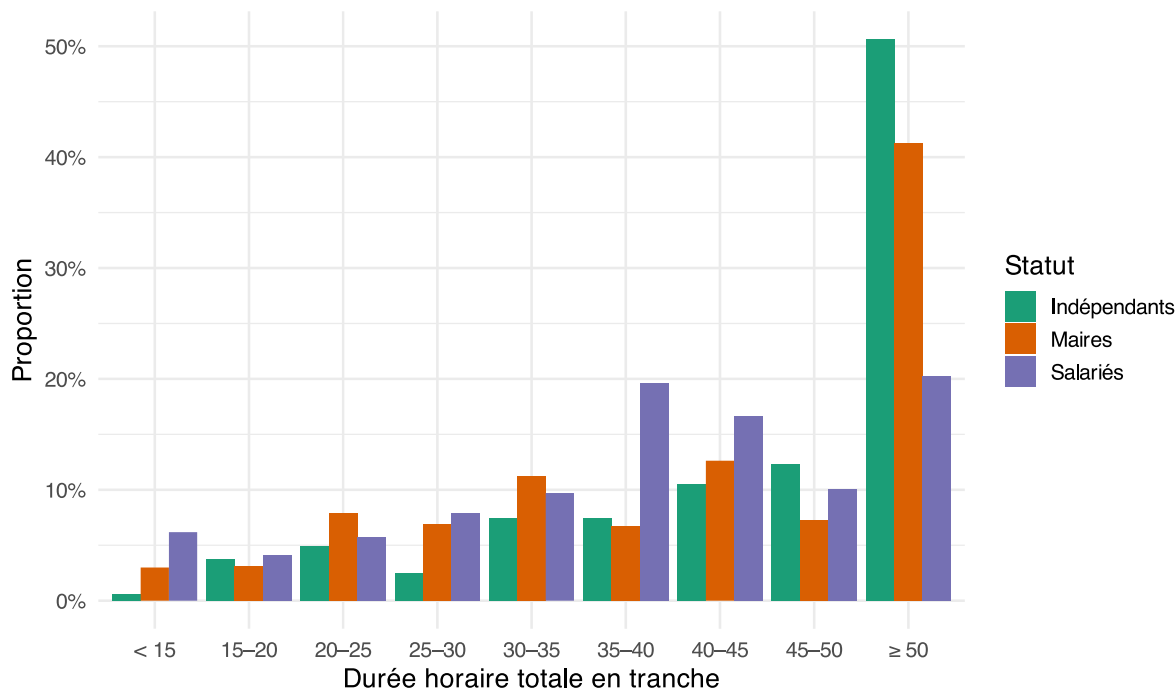
Source : ELUSAN et Conditions de travail 2019 (Insee)

Champ : Maires et individus de 15 ans ou plus actifs occupés.

Lecture : 10 % des maires travaille moins de 15 heures par semaine.

L'hétérogénéité des durées de travail politique n'est pas une propriété du mandat en soi, elle traduit des fonctions qui prennent des formes plus ou moins contraintes, entre exigence de l'échelon local et conciliation professionnelle. Plus le nombre d'habitant dans la commune est grand, plus le mandat exige du temps et rend difficile une conciliation avec un emploi pour les maires en âge de travailler (voir annexes 1 et 2). Lorsque les maires ont donné leur situation d'activité, ils pouvaient mentionner qu'ils avaient « *arrêté de travailler pour se consacrer pleinement à leur mandat* ». Ces maires, qu'on a renommé « inactifs », consacrent en moyenne 39,9 heures hebdomadaires. Une durée proche de celle d'un emploi, salarié comme indépendant. Les maires retraités au moment de l'élection emploient en moyenne 30,4 heures hebdomadaire à leur mandat, un volume qui reste conséquent si l'on prend en compte leur âge et leur carrière professionnelle passée. Les maires qui cumulent une activité à temps plein consacrent en moyenne 21,6 heures par semaine, et ceux à temps partiel sont à 30,4 heures.

Figure 2. Répartition de la durée de travail totale des maires et des actifs



Source : ELUSAN et Conditions de travail 2019 (Insee)

Champ : Maires et individus de 15 ans ou plus actifs occupés.

Lecture : 10 % des maires travaille moins de 15 heures par semaine.

Le questionnaire permet, pour les maires en activité, de renseigner la durée hebdomadaire moyenne de l'activité professionnelle : si on ajoute la durée d'activité professionnelle avec la durée consacrée au mandat, la durée moyenne excède les 52 heures hebdomadaires pour les maires en emploi à temps partiel, et 62 heures pour ceux à temps plein. Si on retourne à la distribution en tranche, en prenant en compte cette fois la durée totale d'activité (idem pour les actifs), alors les maires suivent cette fois une distribution similaire à celle des indépendants (figure 2). Les indépendants se sont longtemps démarqués comme des acteurs relativement autonomes par rapport aux contraintes formelles du salariat. Mais depuis une vingtaine d'années, les travaux abondent pour mettre en avant des indépendants dépendants (sous-traitance, uberisation), aux contraintes temporelles fortes, avec une grande amplitude et un rythme difficile. (Reynaud, 2009). On peut développer une analogie entre les maires en emploi et ces indépendants précaires. En effet, ces maires cumulent les obligations d'un emploi, salarié pour 68,5 % d'entre eux, et indépendant pour les 31,5 % restants, avec les obligations statutaires du mandat. Le cumul de deux logiques temporelles rend leur durée plus subie que choisie. La fonction de maire a tendance à mener vers de longs horaires, que ce soit par les prescriptions exigeantes des mandats de grandes

communes, ou la multi-activité contrainte par des mandats dont il est difficile d'en vivre. La généralisation d'un régime temporel contraint à l'ensemble des maires reste discutable, notamment pour les maires de petites communes qui ne cumulent pas d'emploi. Nous verrons tout de même que le mandat « *élargi le cadre temporel* » (Catlla, 2014) des maires à l'aune d'une disponibilité étendue sur les horaires non-standards.

2. Le temps du travail politique : l'extension de la disponibilité par le mandat

Pour rendre compte du temps de travail, la dimension quantitative de la durée de travail peut être enrichie d'une dimension qualitative servant à apprécier leur localisation. L'organisation des horaires de travail dans les pays occidentaux répond à une norme répandue. La semaine standard se déroule du lundi au vendredi, en journée, avec des horaires prévisibles. Le questionnaire pose des questions très précises sur ce qu'on appelle les horaires atypiques, c'est à dire « *toutes les formes d'organisation ou le travail se fait en horaires décalés en dehors du cadre de la semaine standard* » (Gautier & Caetano, 2020) : travail de nuit, le week-end, le petit matin etc. Le questionnaire rend compte de la fréquence (habituellement, occasionnellement, jamais) du travail politique le soir (entre 20h et 00h), le petit matin (entre 5h et 8h), et distingue le samedi et le dimanche matin, après-midi et soir, permettant ainsi une localisation très fine. Pour permettre la comparaison avec l'enquête Conditions de travail, nous avons constamment pris la fréquence la plus élevée. Ainsi, nous dirons qu'un maire est en horaire atypique s'il déclare exercer une activité pour son mandat habituellement selon au moins une des modalités citées. Selon cette définition, 75% des maires sont exposés au travail en horaire atypique, ce dernier s'imposant comme un trait structurant de l'organisation temporelle du travail politique des maires (Tableau 2).

Tableau 2. Fréquence du travail en horaire atypique

	Maires	Indépendants	Salariés	Actifs
Samedi				
Habituel	48,7	51,1	25,8	28,5
Occasionnel	50,3	31,8	21,3	22,5
Jamais	0,7	17,0	52,9	49,0

Dimanche				
Habituel	15,8	26,0	13,0	14,4
Occasionnel	69,9	27,9	15,0	16,4
Jamais	10,3	46,1	72,0	69,2
Petit matin				
Habituel	10,1	13,3	15,0	15,6
Occasionnel	40,0	20,6	15,4	12,4
Jamais	43,7	66,0	68,9	72,0
Soir				
Habituel	41,0	12,5	13,0	13,0
Occasionnel	52,1	37,5	17,2	32,3
Jamais	6,1	49,9	69,8	67,7

Données : ELUSAN et Condition de travail 2019

Champs : Maires et individus de 15 ans ou plus actifs occupés.

Lecture : Parmi les maires, 48,7% travaillent habituellement le samedi.

Consacrer le samedi et le soir à son mandat est une norme répandue parmi les maires, avec respectivement 48,7% et 41% d'habitueés. Le dimanche et le petit matin sont moins concernés par une activité habituelle, mais les fortes proportions de travail occasionnel par rapport aux salariés et aux indépendants, montrent que ce sont des moments que le mandat peut aisément envahir. En effet, le travail occasionnel le dimanche concerne 70% des maires, contre 27,9% des indépendants, et 15% des salariés. Le travail occasionnel au petit matin touche 40% des édiles, alors qu'il concerne 20,6% des indépendants et 15,4% des salariés. Étant donné que la durée hebdomadaire consacrée au travail politique est en moyenne plus faible que la durée de travail hebdomadaire des actifs, le temps de travail politique se démarque par sa concentration sur les horaires atypiques. La prise en compte de la situation d'emploi renforce cette idée (Tableau 3).

Tableau 3. Part (%) des maires qui travaillent habituellement...

	Samedi	Dimanche	Petit matin	Soir
Retraité	36,6	8,0	7,0	25,4
Inactif	55,6	20,3	10,6	49,7

Temps partiel	58,6	19,9	11,5	54,2
Temps plein	56,0	23,3	14,0	49,2
Ensemble	48,7	15,8	10,1	41,0

Données : ELUSAN

Champs : Maires.

Lecture : Parmi les maires retraités, 36,6 % travaillent habituellement le samedi.

Note : Test du chi-2 significatif, p – value < 0.005.

Les maires en emploi ont un temps consacré au mandat plus concentrés sur tous les horaires atypiques, mais les maires qui ont arrêté de travailler pour se consacrer pleinement au mandat, et les maires retraités, restent plus fréquemment exposés que les actifs. L'extension de la disponibilité au travail sur les soirées et les week-end est une caractéristique typique des indépendants (Algava et al., 2012) mais également des professions en contact avec le public et assurant la continuité d'un service (Coutrot & Bué, 2009). Les professions médicales et les commerçants sont des professions où la relation à l'autrui – avec les patients ou les clients – impose sa temporalité. Dans ces professions, comme dans la fonction de maire, il est attendu une disponibilité sur le temps disponible des autres, dépassant ainsi le cadre de la semaine standard. Le temps dit « libre », qu'on aurait pu constater par la faible amplitude horaire, est un temps imposé par des situations qui se déroulent essentiellement sur des horaires atypiques. Ces configurations relèvent plus largement de métiers ou le don de soi, est indissociable de l'activité, voire constitutive de sa légitimité.

Le travail de représentation, indissociable du « métier » de maire, se fait essentiellement sur le temps libre des administrés, les week-ends et les soirées. L'étude des agendas établi que ce type d'activité constitue 40% du temps politique, auquel on doit ajouter la longueur et l'enchaînement des réunions, notamment en soirée. Le dimanche et le petit matin sont occupés par des activités de représentation, en particulier les cérémonies, comme les mariages, ou encore l'ouverture du marché (Lefebvre, 2022). Ces activités, définies par leur dimension relationnelle, sont décrites comme particulièrement chronophage, confrontant le maire à une obligation de persistance d'être là, mais aussi d'être partout (Le Bart, 2003). On peut alors étendre aux maires sans emploi, l'idée d'un régime temporel contraint par l'activité

politique, à travers ses obligations de fonction. Enfin, on peut revenir sur la définition même des horaires atypiques, construite sur une opposition entre la norme du temps de travail et celle du temps de loisir, pour ouvrir des discussions, sans pouvoir les nourrir faute de matériau, sur les frontières entre les deux : les dégustations matinales du marché, ou encore les invitations aux soirées mondaines, ne sont-ils pas des moments où les maires remplissent leur rôle de représentant de la commune tout en prenant du « *bon temps* » ? L'objectivation d'une temporalité propre, faite d'obligation et d'attentes localisés sur les horaires atypiques, suggère que les différentes temporalités (politique, professionnelle, familiale) admettent des frontières floues, mais dont l'imbrication se fait autour, par et pour le mandat.

3. Le temps au travail politique : des conciliations difficiles

L'extension de la disponibilité sur les horaires atypiques est un signe d'une forte emprise du mandat sur la vie privée. Pour considérer indirectement le pouvoir d'action des maires sur leur emploi du temps, nous mobilisons un ensemble de variables qui questionnent la porosité des frontières entre le mandat et d'autres temporalités : « *mes proches se plaignent d'un manque de disponibilité* » (souvent), « *je prends moins de vacances qu'avant* » (d'accord, tout à fait d'accord), « *j'ai moins de temps pour mes loisirs qu'avant* » (d'accord, tout à fait d'accord) et « *j'éprouve des difficultés à concilier mon ou mes mandats avec mon activité professionnelle* » (souvent). Puis nous croisons ces variables avec le nombre d'habitants dans la commune, la situation d'activité professionnelle et le sexe.

Tableau 4. Conciliations du mandat avec la vie personnelle

	Disponibilité	Vacances	Loisirs	Profession*
Population				
< 500	28,3	69,9	81,9	54,4
< 1000	39,7	79,7	89,2	46,5
< 3 500	39,3	81,8	92,3	49,1
< 10 000	41,4	81,7	94,6	47,1
> 10 000	40,7	67,7	83,1	-
Situation act.				

Retraité	29,9	76,5	83,6	-
Inactif	42,6	82,6	90,2	-
Temps partiel	32,7	72,9	90,8	30,5
Temps plein	33,4	67,6	87,2	38,5
Sexe				
Un homme	34,7	73,8	85,8	36,6
Une femme	31,5	77,2	88,4	33,0
Ensemble	34,1	74,5	86,4	35,8

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires retraités, 29,9% déclarent souvent manquer de disponibilité.

* : Pour cette question, le champ est réduit aux maires cumulant une activité professionnelle (n = 1200).

Nos résultats tendent à affirmer l'influence défavorable du mandat sur la vie familiale : la proportion de maire qui déclare souvent manquer de disponibilité pour les proches est de 34 %. À titre de comparaison, la proportion d'actifs déclarant en 2019 que leur travail pouvait mener à une mauvaise conciliation avec la vie familiale était de 18 %, une proportion qui augmente à 27 % pour les chefs d'entreprise. Pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale en contact avec le public, profession la plus proche en terme de contenu d'activité avec les maires (et qu'on retrouve de plus en plus en tant que maire (Koebel, 2014)), sont à 11 %. La profession avec laquelle ils sont le plus proche, sont les infirmières, qui sont elles 37 % à déclarer des difficultés de conciliation famille liées au travail. Pour les maires, comme pour les infirmières ou les chefs d'entreprise, ces difficultés de conciliations sont largement liées à l'organisation du temps de travail sur les horaires atypiques. En effet, toutes les heures ne se valent pas et les temps libres du soir et du week-end ont une utilité et une valeur sociale plus forte que les autres (Gadbois, 2004). La conciliation avec la vie familiale est plus difficile à mesure que le mandat exige un investissement temporel élevé, mais également, lorsque le mandat s'articule déjà à un emploi. Les hommes déclarent significativement que les proches se plaignent du manque de disponibilité que les femmes ($\chi^2 < 0,01$), traduisant le temps incompressible du travail domestique chez les femmes.

D'autres aspects de la vie sociale, en particulier les vacances et les loisirs apparaissent également comme bouleversés par le mandat : 74,5 % des maires considèrent prendre moins de vacances et 86,4 % considère avoir moins de loisirs qu'avant le début du mandat. Ces proportions varient fortement avec la taille de la commune. Elles ne cessent d'augmenter jusqu'aux communes de plus de 10 000 habitants : signe que ce sont des mandats où il y a une plus forte autonomie temporelle, capables de mieux contrôler leur temps de travail. Pour la situation d'activité, on retrouve les maires inactifs, qui consacrent la totalité de leur temps au mandat : outre un investissement sacrificiel mis en avant, le fait de ne pas partir en vacances ou en loisir, peut traduire des mécanismes de dépendance économiques aux mandats (Demazière & Le Saout, 2021) : pour continuer à « vivre de » la politique, ils sont plus nombreux à cumuler les mandats. Pour les maires qui tentent de se professionnaliser, peuvent également investir leurs mandats avec un ethos et un rapport au temps qui n'est pas à sous-estimer : dans les univers professionnels caractérisés par un certain élitisme, comme cela est le cas en politique, la démonstration d'un engagement sans limite a une fonction confirmatoire de sa position (Paye, 2020).

Enfin, par rapport au travail, les maires se démarquent par une triple conciliation mandat, famille, profession spécifique. Parce que le mandat ne permet que rarement de vivre de la politique, les maires en âge de travailler doivent plus souvent cumuler une activité professionnelle, qu'elle soit à temps plein ou à temps partiel. Il apparaît que la conciliation est difficile pour tous : moins de 13 % des maires actifs seulement déclarent ne jamais vivre de difficulté à concilier vie professionnelle et mandat, 51 % parfois et 36% souvent. Les difficultés de conciliations augmentent avec la taille de la commune, confirmant ainsi que ce sont des mandats qui demandent une présence de plus en plus soutenue. Les différences de genre ne sont pas visibles, mais il faudrait, pour tirer des conclusions plus solides, prendre en compte d'autres facteurs structurants.

II. Maire, un travail sous tension

Pour objectiver les contraintes qui pèsent sur le travail, les modèles classiques mobilisent souvent deux dimensions du travail complémentaires : la demande psychologique, et l'autonomie dont dispose le travailleur pour y faire face. Le questionnaire que nous avons à notre disposition réutilise des questions qui servent habituellement à produire des mesures standards de ces dimensions. Dans notre cas, une transposition directe de l'ensemble de ces questions n'était pas possible. Ces modèles ont été pensés pour mesurer les tensions du travail dans le monde salarié. Or l'activité politique des maires s'écarte radicalement de cette configuration. Si la transposition du modèle peut fournir des grilles de lecture intéressantes pour l'intensité du mandat (1) et l'autonomie dont les maires disposent (2), d'autres dimensions mises en avant par le Collège d'expertise sur les risques psychosociaux, comme les exigences émotionnelles (3), nous aiderons à démontrer la dimension laborieuse du mandat.

1. Une fonction intense et complexe

Pour rendre compte de l'intensité et de la complexité du travail, nous pouvons mobiliser différentes variables d'opinion et de fréquence d'exposition à des situations qui ont des effets sur la charge psychologique de travail : travailler sous pression, travailler de manière excessive, penser à trop de choses à la fois, et difficulté à se déconnecter du mandat une fois arriver à la maison. Contrairement au temps de travail, l'enquête ne permet de comparaison.

Tableau 5. L'intensité et la complexité du mandat

	Part (%)
Travailler sous pression	
Jamais	8,3
Parfois	50,4
Souvent	38,8
Travailler de manière excessive	
Jamais	9,8
Parfois	45,0
Souvent	41,4
Penser à trop de chose à la fois	

Jamais	3,9
Parfois	31,4
Souvent	63,8
Difficile de se déconnecter du mandat	
Pas d'accord du tout	6,5
Plutôt pas d'accord	11,27
Plutôt d'accord	44,45
Tout à fait d'accord	37,74

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires, 8,3 % déclarent ne jamais travailler sous pression.

L'enquête confirme la charge psychologique du travail politique : 63,8% des maires déclarent souvent devoir penser à trop de chose à fois. Cette variable a été identifiée comme une bonne façon de synthétiser la complexité du mandat, c'est-à-dire le caractère changeant et parfois contradictoire des situations. Une telle complexité est bien documentée dans les travaux sur le mandat municipal, où les maires doivent enchaîner des registres d'action très différents, souvent dans des délais contraints (Demazière, 2009). L'intensité du mandat est structurellement irrégulière : la modalité majoritaire pour les autres variables de fréquence est « parfois », renvoyant sans doute aux temporalités très différentes, ou urgence et ennuis alternent au rythme des cycles électoraux et des évènements locaux (Godmer & Marrel, 2015). Ce n'est donc pas une intensité constante qui pèse sur les maires, mais un caractère relativement imprévisible, nécessitant une disponibilité mentale continue, propre aux fonctions d'interface ou d'arbitrage. Ce constat est renforcé par les 82 % qui sont d'accord pour dire qu'il est difficile de se déconnecter de son mandat à la maison. Le tableau suivant montre comment l'intensité du mandat varie selon la taille de la commune, la situation d'activité et le sexe du maire. On retrouve que l'intensité du travail est plus souvent ressentie à mesure que la taille de la commune augmente, sauf pour les communes de plus de 10 000 habitants. Une fracture apparait ainsi entre ces communes et les autres : ce sont des mandats qui malgré le fort investissement, permettent une délégation plus facile, et où les informations qui parviennent aux maires sont également plus filtrés et contrôlés par des DGS, des secrétaires de mairie, ou des adjoints. Sans surprise, le cumul d'un emploi à tendance à

augmenter la fréquence avec laquelle est vécu les différents éléments de l'intensité du mandat. Mais, l'activité politique semble en elle-même particulièrement exposante aux différents items : outre les pourcentages toujours plus élevés pour les maires qui ont arrêté de travailler pour vivre de la politique, les maires qui cumulent une activité à temps partiel ont des proportions similaires, si ce n'est supérieures, aux maires avec une activité professionnelle à temps plein. Enfin, une différence structurelle liée au genre est identifiable, avec des écarts qui dépassent les dix points de pourcentages pour tous les items, sauf la difficulté à se déconnecter du mandat (d'accord, tout à fait d'accord). Ces écarts peuvent refléter une dimension genrée du mandat, ou les femmes doivent composer avec une double charge liée au travail domestique, mais aussi faire l'expérience d'une activité andro-centrée (Favier, 2015).

Tableau 6. Intensité et complexité du mandat parmi les maires

	Pression	Excès	Pense trop	Déconnexion
Population				
< 500	34,4	34,5	63,7	79,4
< 1000	44,5	46,0	66,3	85,5
< 3 500	39,7	47,7	65,8	83,9
< 10 000	50,8	60,5	62,0	86,6
> 10 000	46,8	54,5	58,4	85,2
Situation act.				
Retraité	34,6	32,8	57,6	78,9
Inactif	46,3	49,0	68,8	86,3
Temps partiel	40,8	47,0	67,4	83,3
Temps plein	38,0	46,3	69,3	83,5
Sexe				
Un homme	36,9	38,6	60,5	81,4
Une femme	47,7	54,0	79,0	85,2
Ensemble	38,9	41,4	64,4	35,8

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires retraités, 34,6% déclarent souvent travailler sous pression.

Note : pour chaque variable c'est la modalité « *souvent* » ou « *d'accord* » et tout à fait *d'accord* ».

L'intensité est ainsi une dimension centrale du mandat. Des résultats en phase avec les caractéristiques de l'activité : une organisation du travail dictée par l'extérieur (administrés, réunions, urgences locales), une forte exposition relationnelle et une possibilité de délégation qui est inégale. À ce titre, l'exposition des maires à l'intensité est proche de celle des cadres, des professions intermédiaires en contact avec le public, et les employés administratifs, telles que mesurée dans l'enquête Conditions de travail. Cette proximité renforce l'idée que le mandat de maire ne relève pas seulement de l'engagement, mais partage de nombreuses caractéristiques avec un travail qualifié, à forte implication mentale et relationnelle.

2. Une autonomie procédurale faible

L'autonomie désigne la marge de manœuvre dont dispose l'individu pour répondre à une demande, en s'appropriant les contraintes organisationnelles, que ce soit par l'influence de ses conditions de travail, du contenu de son activité, ou encore, l'utilisation de ses compétences. L'autonomie est conçue comme un levier de protection face aux effets délétères d'une demande élevée. Dans le cas des maires, la notion de latitude décisionnelle prend un sens ambivalent : s'ils semblent disposer d'une autonomie forte, par leur pouvoir de décision dans la commune, ils semblent tout aussi contraint par les multiples institutions concurrentes dans la mise en œuvre de l'action publique (Douillet & Lefebvre, 2017). Le pouvoir apparent du rôle de maire, peut masquer une impuissance dans sa mise en œuvre, un décalage qui peut constituer une source de malaise. Pour rendre compte du pouvoir d'agir des maires, nous utiliserons alors des variables sont plus souvent utilisées pour décrire la qualité empêchée du travail : « *avoir le sentiment de ne pas pouvoir résoudre certains problèmes en raison de limitations extérieures* », « *avoir le sentiment de faire quelque chose que je désapprouve* », « *compte tenu des conditions dans lesquelles vous exercez votre mandat, considérez-vous avoir les moyens de faire correctement votre activité de maire ?* » et

« *ma profession antérieure m'a préparé(e) à l'exercice de mon mandat* ». Nous nous appuyons ici sur la littérature pour dire que la difficulté à « *faire du bon travail* » est souvent un symptôme spécifique du manque d'autonomie.

Tableau 6. L'autonomie dans le mandat

	Part (%)
Limitations extérieures	
Jamais	2,3
Parfois	53,1
Souvent	43,0
Faire des choses que je désapprouve	
Jamais	32,6
Parfois	60,3
Souvent	2,6
Avoir les moyens de réaliser son activité	
Pas assez (0-4)	37,3
Juste assez (5)	17,2
Bien assez (6-10)	44,7
Ma profession antérieure m'a préparé	
Pas d'accord du tout	16,0
Plutôt pas d'accord	14,1
Plutôt d'accord	41,6
Tout à fait d'accord	24,6

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires, 37,3 % des maires déclarant ne pas avoir les moyens de réaliser correctement son activité de maire.

Que les maires manquent de moyen pour bien réaliser son mandat est une thématique récurrente dans les revendications du statut d' élu : baisse des moyens financier, manque d'autonomie fiscale, baisse des effectifs, complexification de l'action locale. Un exemple mobilisé dans le rapport sénatorial sur les mauvaises conditions d'exercice des mandats, est

celui de l'ancien maire d'Andouillé-Neuville pour qui les enjeux de relation entre les communes et l'intercommunalité ont mené au « *sentiment que le maire, peu à peu privé de compétences, est réduit à l'état de marionnette* ». Ces paroles transparaissent dans nos données : les limitations extérieures ont déjà concerné l'ensemble des maires, et 43 % des maires les vivent souvent. En revanche, il en ressort que 62 % des maires ont assez de moyen, voir plus qu'il n'en faut, pour bien réaliser son activité. Un aspect contradictoire dans le mandat émerge entre des moyens suffisants, mais la difficulté de mettre en place une action publique à cause de l'enchevêtrement des institutions décentralisées. Ce paradoxe peut lui-même contribuer à expliquer les 60 % de maires qui déclarent parfois faire des choses qu'ils désapprouvent. La question sur la préparation par la profession antérieure, peut nous renseigner sur la distance qu'avait l'individu avec l'activité politique : il en ressort que seul 30% des maires considèrent qu'ils n'ont pas été préparé par leur profession antérieure. Ce résultat nous apparait surprenant au regard des demandes par les maires de formation à la fonction plus récurrentes. Le tableau 7 croise nos variables d'autonomie avec la taille de la commune et la catégorie socioprofessionnelle présente ou passé.

Tableau 6. L'autonomie dans le mandat parmi les maires

	Limite ext.	Désapprouve	Manque moy.	Prof. prépare
Population				
< 500	42,3	65,7	38,9	65,3
< 1000	44,1	65,4	38,5	71,2
< 3 500	43,8	62,8	36,5	74,4
< 10 000	44,9	61,0	35,3	76,2
> 10 000	44,7	55,0	19,9	79,7
CSP				
Cadres	43,4	61,4	47,2	81,0
Artisan c.c.e	40,9	60,3	47,6	69,3
P. Intermédiaire	47,2	65,3	40,6	67,4
Employé	38,7	67,3	39,6	54,7
Ouvrier	48,0	79,9	39,2	37,1

Agriculteurs	46,5	67,4	37,5	62,7
Ensemble	43,2	64,4	37,5	69,5

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires retraités, 34,6% déclarent souvent travailler sous pression.

Note : pour chaque variable, on a limite extérieure (souvent), désapprouve (parfois), moyen (pas assez), profession antérieure (d'accord, tout à fait d'accord).

Un premier résultat intéressant, est que la taille de la commune, contrairement à précédemment, n'est pas discriminante ($\chi^2 > 0.3$) entre les maires sur le fait de ressentir des limitations extérieures. Les maires sont assurément unis autour d'un manque d'autonomie qui dépend du mille-feuille territorial. Pour toutes les autres variables, la taille de la commune est plutôt un facteur de protection : c'est dans les communes les plus grandes qu'on fait moins de choses que l'on désapprouve, et que l'on dispose d'assez de moyen pour mener à bien son mandat. La catégorie socioprofessionnelle est-elle significative pour chacune de nos variables : la perception de limites extérieures est plus forte pour les anciens ou actuels ouvriers, les agriculteurs et les professions intermédiaires. Le sentiment de parfois faire des choses que l'on désapprouve est également plus fort que les employés, les ouvriers et les agriculteurs. La perception d'un manque de moyen est-elle plus présente parmi les cadres et artisans, commerçants et chefs d'entreprise. Cette distribution montre une division sociale dans les pratiques du mandat. On peut faire l'hypothèse que si les catégories les plus favorisées déclarent plus souvent manquer de moyen, c'est parce qu'ils peuvent plus facilement transférer des compétences professionnelles acquises dans le passé mais sans pouvoir les valoriser dans le mandat. A contrario, la perception plus fréquentes des limites extérieures et le sentiment de faire des choses que l'on désapprouve parmi les maires appartenant à des catégories défavorisées, témoigne ici d'une plus grande distance aux « règles du jeu » politique. Cette division est particulièrement visible à travers la préparation par une profession antérieure, où les cadres, les artisans commerçants et chefs d'entreprises dominant largement. Le mandat perpétue des divisions qui sont déjà existantes dans le monde du travail : cadres et artisans se démarquent bien des autres catégories socioprofessionnelles par le cumul de diverses formes d'autonomie dans leur travail. La convertibilité des connaissances professionnelles au sein du mandat, témoigne entre-autre de la porosité des

frontières entre compétences professionnelles et compétences politique, ce dernier étant entendu dans le sens de compétence à la mise en place d'une action publique locale. Des résultats qui invitent à penser le mandat de maire, non seulement comme un espace d'exercice du pouvoir local, mais aussi un lieu où se rejouent, sous d'autres formes, des hiérarchies sociales déjà existantes dans le monde professionnel.

3. Les exigences émotionnelles au centre du mandat

Pour les maires, le contact avec le public n'est pas une simple condition de travail, la légitimité électorale fait reposer sur lui une responsabilité directe devant les administrés. Il est ainsi raisonnable de penser que le contact avec le public occupe une place importante, tant comme source de reconnaissance de leur travail, que comme facteur de risque. Les remerciements, les invitations, ou encore les inaugurations et les mariages peuvent alimenter une bonne dynamique de l'activité politique. Être un médiateur parmi les citoyens est potentiellement valorisant et inscrit le maire dans une position centrale qui l'aide à réaliser pleinement son rôle (Paoletti, 2001). Mais la présence du public limite les comportements et être une source de pression, notamment quand la relation s'avère conflictuelle, et qu'elle expose à des agressions symboliques, verbales et physiques, particulièrement dans la fonction publique (Catlla & Albanel, 2009). Pour rendre compte de l'exposition aux exigences émotionnelles, nous disposons d'un ensemble de variables relatives aux violences externes. À la question « *Avez-vous été victime, dans le cadre de vos fonctions de maires... ?* », le questionnaire à choix multiple propose : « *D'incivilités* », « *D'injures ou insultes* », « *De menaces verbales ou écrites* », « *D'attaques sur les réseaux sociaux* », « *D'atteintes à vos biens personnels* », « *D'agression ou de violences physiques* », et de l'option « *Aucun de ces faits* ». Ces modalités sont directement issues d'un autre questionnaire élaboré par le CEVIPOF avec l'AMF. On notera l'absence de modalité relative aux violences sexistes et sexuelles, qui en plus de témoigner d'une thématique qui était jusqu'à très récemment invisibilité dans le champ politique, rappelle que le questionnaire a essentiellement été construit par des hommes, pour des hommes. Bien qu'elles ne permettent pas de comparaison avec les salariés, les modalités assurent une approche contextualisée et graduée de l'exposition à la violence externe, tout en conservant l'adhésion du maire au questionnaire. L'autre variable qui fait référence aux exigences émotionnelles est la fréquence à laquelle les maires ont « le sentiment de devoir

cache[r] [leurs] émotions ». Le tableau suivant décrit la fréquence d'exposition à ces différents items (Tableau 7 et Tableau 8), et leur distribution selon le sexe et le nombre d'habitants dans la commune en milliers.

Encadré 2. La construction statistique de la violence subie chez les maires

On sait que pour les maires, le thème de la violence subie est prépondérant dans la mise en avant des mauvaises conditions de travail, et les catégories qui servent à l'approcher ont été travaillées par les acteurs politiques. Le rapport déposé le 2 octobre par la Commission des lois après la mort de Signes, pointe l'absence de données « *suffisamment précise pour prendre la mesure des violences physiques et verbales à l'encontre des élus* ». Ils critiquent ainsi les données du ministère de l'intérieur, ces dernières n'enregistrant que les plaintes des maires victimes d'attaques volontaire à l'intégrité physique. La sociologie de la quantification montre bien que les statistiques contribuent à faire exister et à former des phénomènes sociaux (Desrosières, 2010 ; Gilles & Volkoff, 2012). Les opérations de quantification ne consistent pas seulement à mesurer, mais aussi à discuter les conventions qui cadrent ce qui est mesuré et ce qui ne l'est pas. S'en suit une reformulation de la mesure de la violence à partir d'un élargissement vers des concepts plus larges, plus hétérogènes, avec l'usage de termes comme « incivilités ». Les incivilités ne rencontrent pas de définition précise. Elles peuvent réunir autant d'actes condamnables comme les injures ou les insultes que d'actes transgressifs de normes partagées mais non régulées par le droit. Les négociations autour des conventions de mesure redéfinissent complètement le champ des maires confronté aux agressions. C'est en considérant les violences comme la confrontation d'incivilités, d'injures, de menaces et d'agressions que Philippe Bas arrive à dire que « 92% des participants ont été victimes de violences verbales ou physiques ». Ce cadrage met l'accent sur un risque typique des emplois en contact avec le public, que sont les tensions, mais en même temps, il écarte d'autres formes de violences : quid des violences internes ? des formes d'harcèlement dans le conseil municipal ? Ce retour sur la catégorisation de violence est important, car il pointe également ce que l'enquête les mesures utilisées pour appréhender les tensions de l'activité politique, mais surtout ce qui a été laissé hors champ.

L'exposition à des tensions avec le public, notamment sous la forme de violence symbolique, est importante chez les maires : 71 % sont confrontés à des incivilités, 35,5% à des injures ou insultes. Les violences physiques sont moins importantes, mais concernent quand même 6,9 % de notre échantillon. Le constat, c'est que 79,2 % de notre échantillon a déjà fait face à des formes de tensions avec son public. Les maires sont en proportion plus nombreux à déclarer des situations de tensions que les salariés les plus exposés : 71% pour les pompiers, 69% pour le personnel administratif, ou 65% pour les infirmières, ou 64% pour les professeurs, tous dans la fonction publique. Seuls les policiers sont au-dessus, avec 86% (Guignon & Vinck, 2003). Ces fonctions sont toutes dans la fonction publique, assurent la continuité d'un service public, se caractérisent par un sens élevé de la responsabilité, et sont investi par des normes vocationnelles. Protéger, soigner, enseigner les personnes, ou se mettre au service de l'État, ces métiers ont un contenu du travail qui touchent de près ou de loin à la notion de care, une forme de travail émotionnel et relationnel, souvent invisibilisé et peu valorisé (Simonet, 2010). Les résultats de notre enquête montrent également que le fait de devoir cacher ses émotions est courant pour les maires, ce qui est cohérent avec la dimension relationnelle du mandat avec ses administrés. 85% des maires sont exposés, des proportions similaires aux professions intermédiaires de santé avec 81 %.

Tableau 7. Violences externes parmi les maires

	Incivilités	Injures	Injures verbales	Réseaux sociaux	Atteintes biens	Agressions	Aucun
Sexe							
Homme	70.22	35.27	38.79	27.73	5.94	7.04	19.26
Femme	74.19	35.92	38.60	26.29	7.49	6.33	16.93
Population							
< 500	66.95	34.20	35.85	13.20	5.61	6.23	22.44
< 1000	72.66	34.16	37.89	27.95	6.97	7.43	18.69
< 3 500	73.88	34.37	40.31	41.37	5.94	5.88	14.45

< 10 000	79.83	45.95	46.98	63.95	7.86	9.79	11.80
> 10 000	90.08	47.48	64.00	87.28	11.45	14.90	3.36
Ensemble	71.05	35.41	38.75	27.43	6.27	6.89	18.78

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires qui sont des hommes, 70,22 % déclarent avoir déjà été confronté à une incivilité.

Tableau 8. Devoir cacher ses émotions parmi les maires

	Jamais	Parfois	Souvent
Sexe			
Homme	13.34	54.09	30.17
Femme	9.45	44.73	42.21
Population			
< 500	12.95	52.58	30.76
< 1000	12.73	50.50	34.48
< 3 500	11.09	52.50	36.04
< 10 000	8.86	53.27	36.82
> 10 000	22.17	50.33	27.49
Ensemble	12.53	52.13	32.89

Données : ELUSAN

Champs : Maires

Lecture : Parmi les maires qui sont des hommes, 13,34 % déclarent ne jamais devoir cacher ses émotions.

Pour tous nos indicateurs, la fréquence augmente avec la taille de la population. Plus on est haut dans la hiérarchie des mandats locaux, plus on est confronté aux tensions avec le public et au devoir de cacher ses émotions, on notera cependant que dans les plus grandes communes, la part des maires déclarant cacher leurs émotions tend à diminuer. Ces variations peuvent révéler la nécessité de « *prendre sur soi* » face aux violences externes, mais aussi mettre en avant l'usage stratégique des émotions, un savoir-faire valorisé dans les métiers les plus élitistes. Les exigences émotionnelles du mandat sont également un indicateur du type de relation qui existe entre l' élu et son territoire. Dans les petites communes, le maire assure souvent un travail relationnel invisible : annoncer un décès, rendre des services, écouter la détresse des habitants, une logique qui contraste avec une logique bureaucratique, voire technocratique, souvent dénoncé pour les mandats les plus élitistes. Non pas que le rôle de médiateur disparaisse à mesure que la commune est importante, mais que celui-ci se fasse de plus en plus à l'interface de la commune et de l'État, plutôt qu'auprès des habitants. Le rapport au territoire apparaît en même temps moins maîtrisé, plus exposé à des formes de contestation institutionnelles, de conflictualité publique, et de visibilité médiatique, comme en témoigne l'augmentation fulgurante de l'exposition aux attaques sur les réseaux sociaux. Les exigences émotionnelles demandée par la fonction, sont alors différentes selon la hiérarchie du mandat, ce qui peut d'alimenter des hypothèses dans les différences d'exposition aux violences. Dans les petites communes, le fait de devoir cacher ses émotions reste important, concerne 81,5 % des maires, soit autant que les professions intermédiaires de santé. La littérature et les comparaisons établies plutôt, nous inciter à comparer les exigences émotionnelles des petits mandats à celles des professions dont le contenu renvoie au *care* : en incarnant le rôle de médiateur, une posture de proximité et d'écoute, le fait de cacher ses émotions désigne plutôt la nécessité de maîtriser ses émotions pour contenir celle des autres. Ces maires, par les relations entretenues, sont plus susceptibles de désamorcer les défiances, les tensions et les violences à son égard. Une analogie entre le mandat de maire et les métiers relationnels se dessine. Les exigences émotionnelles ne sont pas individuelles, elles relèvent d'une dimension organisationnelle du mandat, structurée par les attentes des administrés, les normes liées à la fonction et les contraintes de représentation. Ces éléments montrent que le mandat repose sur des compétences émotionnelles et relationnelles

comparables à celles attendues dans des métiers reconnus comme des professions à forte tension dans le travail.

III. La part des élus : quelle reconnaissance pour le *travail* des maires ?

La question des rétributions est importante pour comprendre comment l'activité politique est soutenable, voir souhaitable. L'utilisation de certains items mesurant les facteurs de risques psychosociaux permet de mettre à l'épreuve la capacité du cadre analytique du travail à saisir une activité politique plus souvent analysée par le prisme de la vocation et des trajectoires politiques. Nous avons bien souligné les contraintes et les efforts qui traversent le mandat de maire. Il s'agit maintenant d'insister sur les récompenses potentielles de l'activité politique : quelles formes de satisfaction les élus peuvent-ils retirer de leur mandat ? Pourquoi les individus s'engagent, et persistent dans un mandat politique ? Pour répondre à ces questions, nous explorerons les rétributions symboliques du mandat (1) et la perception qu'ont les maires de leur indemnité (2).

1. La monnaie symbolique de l'activité politique

a. La norme de l'utilité sociale dans une fonction vocationnelle

Malgré les contraintes, il y a dans le mandat des rétributions symboliques fortes qui en font une source d'intérêt et de satisfaction. Celles-ci tiennent d'abord au mode d'accès spécifique au mandat : l'élection confère à celles et ceux qui l'emportent une légitimité démocratique directe. L'élection donne aux élus une légitimité qui les sépare des autres, et surtout qui l'habilite à représenter la commune. Être maire, c'est incarner une figure de légitimité reconnue et fondée sur la confiance accordée par les électeurs. Le sentiment d'utilité est une mesure reconnue de la valorisation sociale du métier. Le questionnaire aborde la fréquence du sentiment d'utilité : 72,4 % des maires ont souvent l'impression de faire quelque chose d'utile pour les autres, 27 % parfois, et moins de 8 personnes déclarent ne jamais en avoir l'impression. Le sentiment d'utilité est ici institué socialement, ou plus encore, prescrit par le rôle de maire. La dimension normative du sentiment d'utilité n'est pas propre au mandat, elle existe également pour d'autres statuts d'activité. Les fonctionnaires ont par

exemple développé une idéologie du « *service public* » marquée, entre autres, par un fort sentiment d'être utile aux autres (Baudelot & Gollac, 2002). Les maires et les fonctionnaires partagent une idéologie professionnelle fondée sur le don de soi et l'idée de servir, qui fait écho à un contenu du travail qui peut être similaire : tous les deux sont à l'interface de l'État et des administrés, tous les deux sont soumis à des procédures administratives, et pour certains au moins, ils partagent des tâches de médiation avec le public. L'institutionnalisation du don de soi alimente un sentiment d'utilité sociale majoritaire quel que soit la taille de la commune administrée et le sexe, bien que des différences significatives existent comme le montre le tableau suivant :

Tableau 9. « Se sentir utile aux autres »

	Jamais	Parfois	Souvent	Total
Population				
< 500	0,3	30,3	68,8	100
< 1000	0,3	24,8	73,4	100
< 3500	0,2	24,5	75,0	100
< 10 000	0	19,2	80,8	100
> 10 000	0	16,4	78,0	100

Données : ELUSAN

Champ : Maires

Lecture : Parmi les maires de communes de moins de 500 habitants, 68,8 % déclarent souvent se sentir utile aux autres.

Un gradient croissant apparaît avec la taille de la commune : parmi les maires des plus petites communes (moins de 500 habitants), 68,8% déclarent se sentir souvent utile contre 80,8 % dans les communes de 3500 à 9999 habitants. Plus la commune est grande, plus le sentiment d'utilité exprimé est fréquent. Ces différences peuvent rendre compte d'une intériorisation plus forte des prescriptions de rôle dans les communes les plus grandes, ou l'on retrouve plus souvent des maires expérimentés, cumulant plusieurs mandats : autrement dit, on y retrouve plus souvent des maires qui jouent le jeu du mandat à fond. Mais aux explications statutaires, nous préférons l'hypothèse que ce gradient renvoie aussi à des

formes différentes de l'activité politique : si dans les plus grandes communes, le maire se rapproche bien plus du stéréotype de l'homme politique professionnalisé, dans les petites communes, les maires ressemblent plutôt à des fonctionnaires de première ligne, aux « *street-level bureaucrats* » (Lipsky, 1980). Les *street-level bureaucrats* rencontrent, comme les maires, les contraintes suivantes dans l'exécution de leur travail : des ressources inadaptées, des menaces physiques et psychologiques et des rôles ambigus. À la fois agent de l'État et au service de la commune, les maires des petites communes sont plus confrontés que les autres à la recherche d'un équilibre entre le respect de la rencontre avec les individus, au cœur de la prestation de service, et des questions plus vastes d'efficacité du service public. Ces conflits peuvent mener à un relatif désenchantement du mandat, car ils rappellent aux maires les limites de leur fonction.

b. Les supports de la reconnaissance dans l'activité politique

On voit bien que le sentiment d'utilité doit s'appuyer sur des éléments de l'activité politique qui lui permette de se réaliser. La reconnaissance par autrui qu'apporte le statut ne suffit pas à épuisier les rétributions du mandat. La notion de reconnaissance est au centre de la clinique de l'activité (Clot, 2010), et est définie par la possibilité pour les travailleurs de se reconnaître dans ce qu'ils font et de conserver la possibilité de transformer la tâche et l'organisation. La reconnaissance est une notion large et multidimensionnelle : certains facteurs de risques précédemment cités, comme le fait d'avoir assez de moyen, de se sentir limité dans son travail par des contraintes extérieures ou de faire des choses que l'on désapprouve, peuvent être mobilisée. Pour les maires en particulier, l'impossibilité de pouvoir faire « *ce qu'il faut faire* » dans son mandat par manque de moyen, peut être vécu comme un conflit de rôle. Mais nous aimerions insister sur les aspects de l'activité politique qui résonnent avec l'individu : faire ou apprendre des choses nouvelles et la fierté du travail bien fait. Nous pensons que ces indicateurs rendent compte de formes de reconnaissance symboliques propre à l'activité, plus qu'au statut de maire, qui permettent à celui qui l'incarne, de s'engager dans le mandat sur le mode vocationnel. Le fait d'apprendre ou de faire des choses nouvelles, souvent associé à une forme d'autonomie, rend compte d'une activité « *enrichissante* », voir « *épanouissante* », et est associé à un degré élevé de bien-être au travail. Plus de la moitié des maires, 65,2 %, déclare souvent apprendre ou faire des choses

nouvelles, 33,8 % déclare parfois, moins de 30 personnes, soit 1% de l'échantillon, déclare ne jamais avoir ce sentiment. Comme pour le sentiment d'utilité, c'est l'absence de maires qui déclare ne jamais développer ses compétences qui marque la spécificité du mandat. C'est une activité riche et diversifiée : travail collectif avec l'équipe municipale, contact avec la population, représentation, aides personnalisées, ou encore montage de projets qui aboutissent à l'amélioration des conditions de vie des habitants. Ces mêmes raisons alimentent la fierté du travail bien fait : 41,4 % déclarent souvent ressentir la fierté du travail bien fait, 57,16 % le déclarent parfois, et 1,39 % déclarent jamais. Les résultats à cette question suggèrent une activité politique plus souvent en accord avec leur conviction personnelle, même si celle-ci s'effectue aux yeux d'une pluralité d'évaluateurs (État, administrés, conseil municipal, intercommunalité). Pour avancer l'idée que ces « *détails* » de l'activité supportent l'adéquation au rôle de maire, le tableau 10, croise le sentiment d'utilité des maires avec les deux indicateurs d'expérience positive du mandat. Dans les deux cas, on observe une association forte : plus les maires déclarent souvent ressentir ces expériences, plus ils se disent souvent utiles aux autres. Ces résultats mettent en avant les liens entre la reconnaissance statutaire et les expériences concrètes et gratifiantes de l'activité.

Tableau 10. Les supports du sentiment de la reconnaissance

	Sentiment d'être utile aux autres (%)			Total
	Jamais	Parfois	Souvent	
Apprendre				
Jamais	0	30,1	69,9	100
Parfois	0,2	35,1	64,1	100
Souvent	0,3	22,5	76,9	100
Fierté				
Jamais	1	66,3	30,4	100
Parfois	0,4	41,8	57,5	100
Souvent	0	4,7	95,2	100
Données : ELUSAN				
Champ : Maires				
Lecture : Parmi les maires déclarant souvent apprendre ou faire des choses nouvelles, 76,9 % se sentent souvent utiles aux autres, 22,5 % parfois, et 0,3 % jamais.				

2. Quand les maires jugent leur indemnité

Outre les reconnaissances symboliques exposées plutôt, le salaire est sans doute la première forme de rétribution à laquelle on pense. L'indemnité perçue par les maires constitue à ce titre un indicateur central. Depuis le 3 février 1992, les mandats de maires prévoient une indemnisation forfaitaire dépendante de la taille de la commune, et intègre les élus locaux au régime général de la sécurité sociale et de la retraite. Par rapport aux autres élus, les maires, quel que soit le nombre d'habitant dans la commune, perçoivent une indemnité forfaitaire, maximale (et non minimale) callée sur le point d'indice de la fonction publique. Les maires ont ainsi le choix de fixer le montant de l'indemnité, tant que celui-ci ne dépasse pas le plafond fixé. Sur le plan juridique et fiscal, l'indemnité du maire est proche d'un salaire, bien qu'elle n'ouvre pas à des droits sociaux équivalents. C'est sur une logique de compensation des activités professionnelles – éventuelle, volontaire et non obligatoire - qu'est adossé la légitimation de l'indemnisation des maires. Pour autant, les points de différences avec le salaire sont nombreux. D'abord, la perception de l'indemnité ne crée pas de lien de subordination. Ensuite, cette rémunération ne prend en compte ni la durée de travail, ni les caractéristiques individuelles comme l'ancienneté ou l'expérience accumulée, et moins encore, les titres scolaires, le niveau de compétence ou la productivité. Cette ambiguïté renvoie au statut du mandat électif : une fonction publique non-professionnelle, relevant du service de l'intérêt général et non rémunéré au sens strict. Autrement dit, les maires ne sont pas indemnisés pour travailler. La littérature met en évidence que « *les spécificités normatives du système de rémunération, soit la compensation, le calcul forfaitaire, l'opacité découlant des cumuls, l'absence de référentiel formel, renforcent la prise de distance avec la catégorie de travail* » (Demazière, 2021).

a. L'invisibilisation du travail de maire est perçue

Une question posée dans l'enquête ELUSAN permet d'apprécier la satisfaction qu'ont les élus de leur indemnité : « *Mon indemnité est suffisante au regard de mon investissement dans mon mandat : 1. Tout à fait d'accord 2. Plutôt d'accord 3. Plutôt pas d'accord 4. Pas*

d'accord du tout » (voir tableau X). Étant donné les normes qui traversent le statut de maire autour de l'intérêt au désintéret, on peut faire l'hypothèse raisonnable que les maires ne soient pas particulièrement insatisfaits de leur indemnité. Pourtant, les résultats à la question montrent une grande réserve sur le niveau de leur indemnité : 29,5 % des maires ne sont pas du tout d'accord, 33,2 % ne pas d'accord, 27,6 % sont d'accord, et seul 6,1 % sont complètement d'accord, avec l'idée que leur indemnité est suffisante au regard de leur investissement dans le mandat.

Tableau 11. Satisfaction par rapport à l'indemnité selon les conditions d'exercice

	Indemnité à la hauteur de l'investissement (%)				Total
	Pas d'accord +	Pas d'accord	D'accord	D'accord +	
Pression					
Jamais	18,6	27,9	35,5	12,3	100
Parfois	24,8	34,0	32,8	5,6	100
Souvent	39,8	33,3	18,7	4,9	100
Manque dispo.					
Jamais	19,2	32,6	35,2	9,2	100
Parfois	27,1	33,4	30,3	5,5	100
Souvent	37,4	34,0	20,5	5,6	100
Cacher émotion					
Jamais	24,9	30,7	29,9	19,0	100
Parfois	25,8	35,1	30,7	5,9	100
Souvent	38,9	31,9	20,9	4,5	100
Ensemble	29,5	33,2	27,6	6,1	100
Données : ELUSAN					
Champ : Maires					
Lecture : Parmi les maires déclarant souvent apprendre ou faire des choses nouvelles, 76,9 % se sentent souvent utiles aux autres, 22,5 % parfois, et 0,3 % jamais.					

Nous devons admettre que les personnes ont répondu en tenant compte des termes précis de la question, et en particulier de la réserve « *au regard de mon investissement* ». Le tableau croise ainsi la perception qu'ont les maires de leur indemnité avec des indicateurs de pression, de surcharge temporelle et d'exigences émotionnelles, et suggère que c'est bien le

cas. Les conditions d'exercice du mandat influencent grandement la perception d'une reconnaissance financière. Pour chacun des indicateurs retenus, la montée de l'insatisfaction va de pair avec une fréquence plus soutenue d'exposition aux facteurs de risques : les maires qui déclarent souvent travailler sous pression sont 39,8 % à également être pas du tout d'accord avec l'idée que l'indemnité est suffisante au regard de son investissement, contre moins de 5 % pour ceux qui sont d'accord. Le mandat exige des compétences, de la disponibilité, une charge émotionnelle forte – autant d'éléments associés à une activité professionnelle – sans offrir en retour une reconnaissance matérielle équivalente. Ce qui peut être vécu comme un manque de reconnaissance, voir, une forme de dévalorisation de l'engagement. Ces résultats renforcent l'idée que l'indemnité est interprétée comme une forme de compensation du travail effectué, même si celle-ci n'est pas un salaire.

- b. Le sentiment d'injustice augmente avec la dépendance économique au mandat

La perception d'une indemnité ouvre la possibilité d'arbitrer entre temps de travail et temps politique. Bien que l'indemnité ne rémunère pas un travail en soi, les élus peuvent mettre en équivalence les indemnités du mandat avec les revenus du travail. D. Demazière montre que l'arbitrage entre les différents revenus se font au regard de multiples déterminants économiques : revenu du ménage, situation d'activité du conjoint ou de la conjointe, patrimoine, endettement... Dans ces conditions, le temps alloué à son emploi apparaît comme un indicateur synthétique de la dépendance économique au mandat, car il indique objectivement qu'une partie de son salaire est « remplacé » par l'indemnité, même si celui-ci peut se révéler imparfait : le maire peut continuer un travailler par plaisir personnel, ou pour « *garder un pied dans la vraie vie* ». On peut alors croiser la situation d'emploi à la satisfaction de l'indemnité selon l'investissement :

Tableau 12. Sentiment d'injustice économique et situation d'emploi

	Indemnisé à la hauteur de l'investissement (%)				Total
	Pas d'accord +	Pas d'accord	D'accord	D'accord +	
Sit. D'emploi					
Retraité	20,6	33,6	38,3	7,5	100

Temps plein	32,4	34,5	25,7	7,4	100
Temps partiel	36,5	35,4	25,1	3,0	100
Inactif	40,2	36,1	19,2	4,5	100
Ensemble	30,5	33,2	27,6	6,1	100

Données : ELUSAN

Champ : Maires

Lecture : Parmi les maires déclarant souvent apprendre ou faire des choses nouvelles, 76,9 % se sentent souvent utiles aux autres, 22,5 % parfois, et 0,3 % jamais.

Une première fracture apparaît entre les retraités et les autres. Bien qu'une majorité perçoivent une forme d'injustice, ils sont plus nombreux être d'accord pour dire que l'indemnité est suffisante au regard de leur investissement. Pour les positions les plus tranchées, on peut lire dans le tableau que moins on accorde de temps à son travail, plus le sentiment les attentes indemnitaires sont élevées. Les maires inactifs, qui sont les maires qui ont arrêté de travailler pour se consacrer pleinement à leur mandat, sont 40,2 % à ne pas être d'accord, et 36,1 % à être plutôt pas d'accord. On voit très bien ici comment l'indemnité perçue est étroitement liée à la dépendance économique des élus vis-à-vis de leur mandat. Cette expérience souligne que l'insécurité économique des maires ne prend pas seulement racine dans le montant de l'indemnité, mais également dans le rapport qu'il entretient aux risques liés à l'engagement politique : parce que s'engager pleinement ou partiellement en tant que maire, c'est aussi prendre le risque de perdre son emploi ou de ne pas en retrouver un à la sortie du mandat. Parce que sa place en tant qu'élu est rejouée tous les six ans, l'exercice de mandat à temps plein ou sur un mode quasi exclusif est générateur d'une forte insécurité socio-économique. Le mandat, en plus d'être une position précaire ou la carrière politique n'est jamais pérenne, peut aussi remettre en cause la carrière professionnelle. Pour mieux travailler cet aspect de l'insécurité économique, il faudrait qu'on bénéficie d'effectifs plus importants pour croiser situation d'emploi et catégorie socioprofessionnelle. Il faudrait également, et c'est sans doute un manque de l'enquête, avoir des questions qui objectivent l'avenir probable dans le mandat, et le cas échéant, dans l'emploi : vont-ils se représenter ? pensent-ils gagner leurs élections ? Le cas échéant, envisagent-ils de s'engager pleinement ou presque dans leur mandat ?

Conclusion chapitre 1. Maire, un travail pas comme les autres ?

Maire, un travail pas comme les autres ? Pour répondre à cette question nous avons successivement mobiliser le temps de travail, les coûts psychosociaux du mandat et les rétributions afférentes. Le temps de l'activité politique ne permet pas à lui seul de qualifier systématiquement le mande de maire comme un travail : seuls les maires de communes relativement peuplées, ou ceux cumulant plusieurs mandats y consacrent une durée hebdomadaire proche de celle d'un actif à temps plein. Toutefois, dès lors que le mandat est exercé en parallèle d'une autre activité professionnelle, il engendre des durées totales qui paraissent difficilement soutenable. Si le mandat rassemble à un travail, c'est plutôt par l'intensité de l'engagement qu'il requiert. Loin de se cantonner à une activité civique délimitée, il pénètre l'ensemble des sphères de la vie : l'omniprésence de l'activité, la difficulté à se déconnecter et les arbitrages entre mandat et autres sphères privée renvoient à des formes d'emprise tout à fait caractéristiques de certains régimes d'engagement professionnels, notamment élitistes. En particulier, il s'est avéré que la comparaison avec les indépendants dépendants, est ici féconde. Par ailleurs l'analyse des dimensions psychosociales du mandat – intensité, autonomie limitée, exigences émotionnelles – permet d'étayer une vision du mandat comme organisé autour de normes spécifiques, centrées sur la disponibilité, la réactivité et la gestion des relations interpersonnelles. Les risques psychosociaux nous ont permis de montrer que ces contraintes ne relèvent pas de simples traits individuels, mais sont structurellement liées à la manière dont l'activité politique est organisée. L'une des forces de notre enquête, est précisément de mettre en lumière la diversité des maires, qui rend la qualification du mandat comme un travail inégale selon les configurations. Mais cette hétérogénéité ne remet pas en cause l'hypothèse d'une inscription du mandat dans la même famille que d'autres formes de travail socialement valorisés, mais économiquement peu reconnues. Comme chez les soignantes, les assistantes sociales, les pompiers ou les militants, le sens et l'utilité sociale du travail politique jouent un rôle central dans la justification de l'engagement, tout en permettant, paradoxalement, une forme de dégradations des conditions de son exercice (Simonet, 2010). Les ambiguïtés autour de la

rémunération en témoignent : ce n'est pas un salaire, mais elle en assume certaines fonctions, notamment quand le maire dépend économiquement de son ou ses mandats. Plus encore, cette rémunération s'inscrit historiquement dans une tension propre à l'activité politique : éviter que l'engagement soit réduit à un simple intérêt économique tout en reconnaissant qu'il mobilise temps, énergie et savoir-faire (Gaxie, 1996). En somme, le mandat de maire n'est pas toujours un travail au sens classique du terme – salarié, encadré, régulier – mais elle s'impose tout de même comme une activité socialement organisée, finalisée et engageant une dépense physique, mentale et émotionnelle dans un cadre contraint. Cela suffit à replacer le mandat dans ces travaux invisibilisés, investis, vécus comme utiles, mais rarement reconnus à la hauteur de ce qu'ils exigent.

Chapitre 2. Déséquilibres dans le mandat

Les transformations structurelles dans le mandat de maire nous ont mené à comparer le mandat à la catégorie de travail à partir du thème des risques psychosociaux. Bien que les maires n'appartiennent ni au monde du salariat, ni à celui de l'entrepreneuriat, la transposition des risques psychosociaux reste pertinente par les fortes contraintes qui traversent le mandat. La proximité des maires avec d'autres groupes professionnels conforte l'analogie du mandat comme un travail, et nous pousse à émettre des hypothèses plus fortes sur ce que les risques psychosociaux peuvent apporter. Nous avons déjà introduit l'hétérogénéité des mandats dans notre première partie. Mais pour continuer le raisonnement, il faudrait tout à la fois croiser nos différentes familles de risques, et les confronter aux divisions de l'espace social. Nous pensons qu'ensemble, les risques psychosociaux peuvent nous aider à positionner les maires dans un espace qui décrit la diversité des rapports au mandat comme un espace hiérarchisé et structuré par ses conditions sociales de productions. Plutôt que de s'intéresser aux conditions d'accès à des mandats politiques, professionnalisés ou non, nous espérons approcher le champ politique par les rapports au mandat qui se construisent au contact de l'activité. Comme dans le travail, on peut alors faire l'hypothèse que les façons de « tenir » dans le mandat sont socialement situées, et qu'elles perpétuent des inégalités présentes dans l'espace social, bien qu'elles admettent des ressources propres au champ politique : on peut penser à l'expérience dans la politique ou encore à la notabilité locale. Ainsi, il s'agira de montrer que le champ politique est investi d'une capacité à « mettre les individus au travail », à les exploiter, voire à les dominer en échange d'une position légitime et intégratrice, mais qui est loin de revêtir tous les avantages d'un emploi stable. Pour ce faire, nous nous attacherons dans un premier temps à opérationnaliser un espace des rapports au mandat politique à partir des risques psychosociaux (I), puis, nous verrons les variations sociales qui traversent ces mêmes rapports (II).

I. Des risques psychosociaux aux rapports aux mandats

L'évaluation statistique des facteurs de risques psychosociaux repose sur une approche multidimensionnelle des situations de travail. En effet, pour expliquer l'émergence du stress au travail, le modèle dominant est celui d'un désajustement entre différentes dimensions de l'activité (Cartron & Guaspere, 2012). Le modèle de Karasek (R. A. Karasek, 1979 ; R. Karasek & Theorell, 2009) met l'accent sur deux aspects des conditions de travail : la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Une seconde approche, développée par J. Siegrist, repose sur l'équilibre entre les efforts consentis par le travailleur, et la reconnaissance attendue en retour (Siegrist, 1996). Le collège d'expertise des risques psychosociaux a été influencé par ces modèles standard, mais critique leur capacité à épuiser les situations de travail, notamment à travers l'omission d'aspects importants du travail. Quant aux méthodes employées pour quantifier l'exposition aux risques psychosociaux, il y a un avant et un après Collège d'expertise. Avant, nombre de travaux qui prennent pour objet l'exposition aux risques psychosociaux construisent des indices synthétiques, réduisant la mesure à une échelle unidimensionnelle. D'autres construisent des indices composites, en synthétisant différentes dimensions, ce qui a le mérite de décrire les différentes dimensions des risques psychosociaux, mais qui occulte les relations entre-elles. Après le collège d'expertise et la multiplication des indicateurs, les analyses factorielles ainsi que les méthodes de partitionnement sont de plus en plus utilisées (Davie, 2014).

1. Décrire les rapports aux mandats de façon multidimensionnelle

Dans cette approche, on envisage que les facteurs de risques pris simultanément peuvent avoir des effets différents sur le rapport au mandat. Afin de décrire en même temps les différentes dimensions des risques psychosociaux et leur interrelation, nous aurons recourt aux analyses géométriques. Différentes options se présentent à nous, le choix porte en premier lieu sur les variables à retenir pour la construction de l'espace factoriel, et le second repose sur l'utilisation d'une analyse factorielle multiple.

a. Choix des variables

Afin de saisir l'espace des rapports au mandat, nous avons retenu l'ensemble des variables décrivant les facteurs de risques psychosociaux tel que nous les avons mobilisés précédemment. Les variables utilisées se concentrent sur l'expression d'une opinion, un jugement ou une perception de différents aspects du mandat. Pour chacune des variables, nous excluons les modalités à effectifs trop faible à partir d'un seuil que nous avons fixé à n = 100, correspondant à 3,04% de l'échantillon. L'avantage des analyses factorielles est de pouvoir retenir des modalités à faible effectif car elle traite essentiellement des distances relatives entre individus, produisant des espaces relationnels où la centaine d'individus concerné fait sens par rapport à l'ensemble des autres. Pour autant de trop faible effectifs pourraient « tirer » l'analyse factorielle, et produire une distance élevée entre les individus qui est en fait artificielle. Nous perdons ainsi quelques modalités sur des questions qui se sont révélées peu discriminantes pour les maires, en particulier celles qui renvoient aux conflits de valeurs, que nous avons interpréter plus tôt comme des sources de reconnaissance symbolique : ne jamais travailler le samedi, ne jamais ressentir des limites extérieures, faire souvent des choses que l'on désapprouve, ne jamais se sentir utile, ne jamais apprendre de nouvelles choses, et ne jamais ressentir la fierté du travail bien fait. Au total, nous disposons de 26 variables et de 80 modalités actives (Tableau 13). Les variables sont regroupées en six catégories, et des porosités entre les différents groupes existent : par exemple, faire des choses que l'on désapprouve peut autant être un indicateur d'autonomie que de conflit de valeur. Nous avons ainsi fait le choix de suivre au mieux la catégorisation proposée dans le rapport Gollac. Par rapport aux six familles proposées par le collège d'expertise, nous avons décidé de séparer le temps de travail et l'intensité du travail, tandis que la famille « *rapport sociaux au travail* » a été éludée, essentiellement par manque de données sur les rapports qu'entretiennent les maires avec leur équipe municipale. L'absence de données sur cet aspect du travail est un manque important : avoir un conseil municipal défaillant, ou qui s'oppose constamment aux décisions du maire, a été mentionné à plusieurs reprises dans une question ouverte sur les raisons qui mènent les maires au « *surmenage* ».

Tableau 13. Les familles de risques psychosociaux

Familles de risques psychosociaux	Variables	Modalités
Temps de travail	N = 6	N = 24

Nombre d'heures consacrées au mandat	Tranche	9
Nombre de demi-journées sans mandat dans la semaine	Fréquence	4
Travailler le samedi*	Fréquence	2
Travailler le dimanche	Fréquence	3
Travailler au petit matin (5h – 8h)	Fréquence	3
Travailler le soir (20h- 00h)	Fréquence	3
Intensité du travail	N = 5	N = 16
Travailler sous pression	Fréquence	3
Penser à trop de choses à la fois	Fréquence	3
Travailler de façon excessive	Fréquence	3
Manquer de disponibilité pour ses proches	Fréquence	3
Difficile de me déconnecter du mandat à la maison	Opinion	4
Exigences émotionnelles	N = 7	N = 13
Devoir cacher ses émotions	Fréquence	3
Subir des incivilités	Binaire	2
Subir des injures	Binaire	2
Subir des menaces	Binaire	2
Subir des attaques sur les réseaux sociaux	Binaire	2
Subir des agressions	Binaire	2
Subir des attaques aux biens personnels	Binaire	2
Autonomie	N = 4	N = 11
Se sentir limité à cause de raisons extérieures*	Fréquence	2
Avoir les moyens de réaliser son mandat	Opinion	3
Ma profession antérieure m'a préparé au mandat	Opinion	4
Apprendre des choses nouvelles, progresser*	Fréquence	2
Conflit de valeur	N = 3	N = 6
Faire des choses que je désapprouve*	Fréquence	2
Sentiment d'être utile*	Fréquence	2
Fierté du travail bien fait*	Fréquence	2
Reconnaissance économique	N = 1	N = 4

L'indemnité est suffisante au regard de mon investissement	Opinion	4
*Variables dont une modalité a été retirée car les effectifs étaient strictement inférieurs à 100 individus hors pondération.		
Description de chacune des variables en annexe 3		

<i>Pouvez-vous indiquer ce qui a provoqué cet épisode de surmenage ?</i>
Sélection non représentative des réponses
<p><i>« Incompréhension et opposition virulente de la part de quelques conseillers municipaux »</i></p> <p><i>« La présence d'un collaborateur défaillant et toxique »</i></p> <p><i>« Un manque constant d'assistance de la part des adjoints »</i></p> <p><i>« Manque de soutien des élus, des instances, pas assez d'espace et temps de réflexion Travailler car je dois payer mon loyer et la charge de famille et être élue. [...] Devoir prouver en permanence que je sais penser, faire en tant que femme, c'est très violent psychiquement. »</i></p> <p><i>« Ponctuellement lorsque les circonstances m'ont amené à devoir faire face seule...maladie de la secrétaire, de l'adjoint, le tout couplé à une absence d'investissement des conseillers »</i></p>

b. Choix de la méthode : l'analyse factorielle multiple

Nous avons fait le choix de nous tourner vers les méthodes géométriques car elles nous permettent d'analyser directement nos différentes variables sans les réduire à des échelles unidimensionnelles. L'ambition centrale de l'analyse géométrique des données consiste,

plutôt que de tester des hypothèses a priori sur le comportement de nos données, à déterminer les principes structurant notre jeu de donnée sur la base d'une « synthèse sans a priori » (Le Roux, 2014). Les analyses géométriques permettent d'opérationnaliser une approche relationnelle du rapport au mandat en considérant les interactions implicites entre nos différentes variables : la position des individus et des variables sur le plan factoriel permet de représenter et de lire des proximités structurelles, ce qui est particulièrement adapté pour capturer des formes typiques de rapport au mandat. Ensuite, la posture inductive proposée fait écho à notre première partie. Plutôt que d'appliquer mécaniquement les modèles de la souffrance au travail comme ceux de Karasek et Siegrist, nous laissons les déterminants de ces situations « émerger » de nos données. Évidemment, une posture inductive totale est illusoire, le résumé produit par les analyses factorielles est dépendant de ce qu'il résume, c'est-à-dire de la pertinence, de la sélection et des présupposés des variables de l'enquête. Le choix même de nos catégories, entre catégorie savante et catégorie indigène, et leur importation du monde du travail (salarié), n'est pas neutre. Ces considérations font écho à une tension épistémologique incontournable dans toute tentative de transposition de catégories d'analyses d'un univers social à un autre : est-ce la réalité qui ressemble à la grille ou la grille façonne la réalité objectivée ? L'utilisation des méthodes géométriques est donc moins une garantie d'objectivité qu'un outil pour mettre à l'épreuve des grilles d'analyse venues d'un autre champ de recherche : rien ne nous garantit que les déterminants du déséquilibre soient les mêmes.

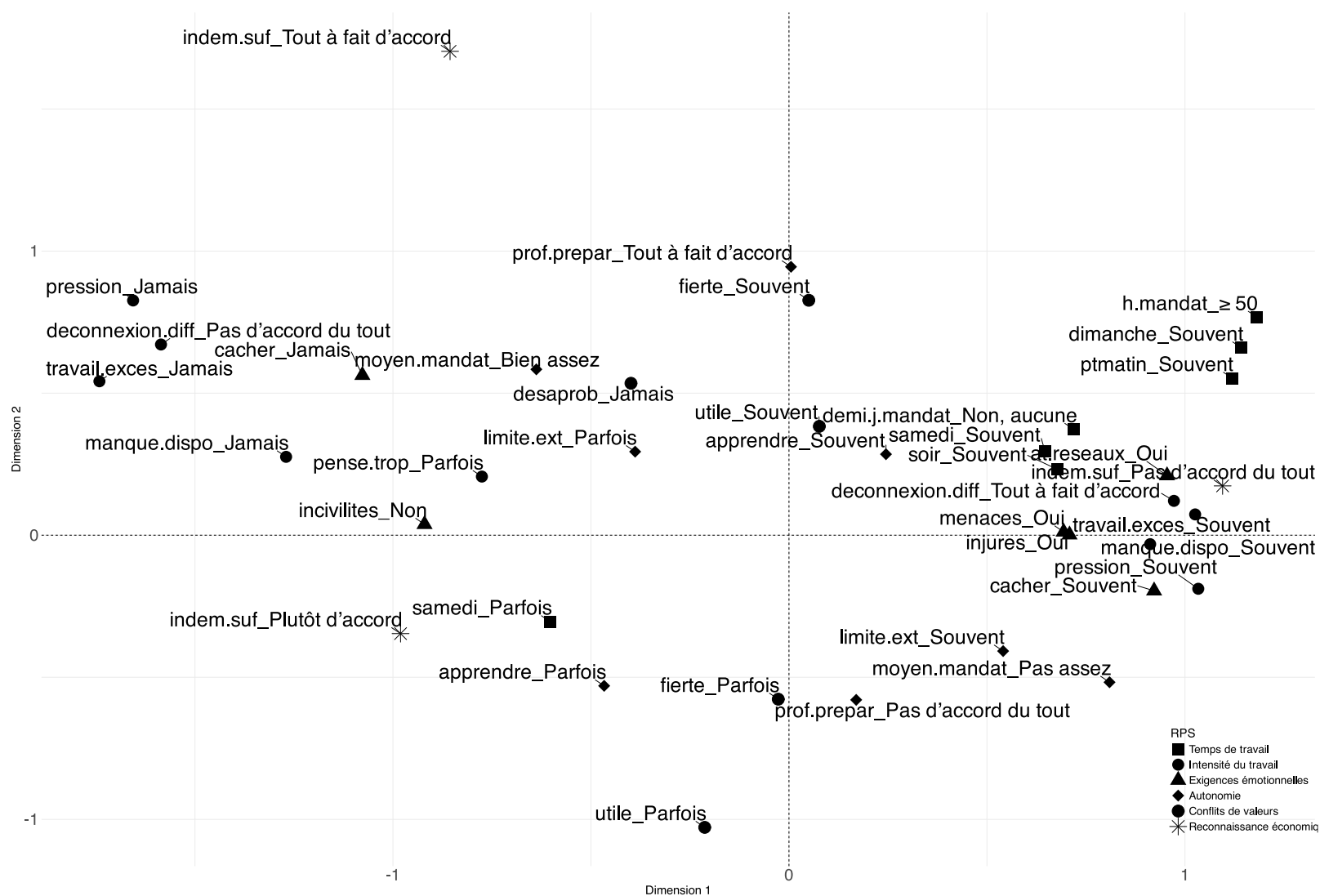
La méthode retenue est l'analyse factorielle des tableaux multiples (AFM) plutôt qu'une analyse des correspondances (ACM) classique, car elle est particulièrement adaptée au cadre d'analyse mobilisé : nos variables sont réparties en 6 blocs thématiques cohérents, renvoyant aux grandes familles de risques psychosociaux identifiées par le collège d'expertise. Alors que l'ACM traite toutes nos variables qualitatives de manière indifférenciée, l'AFM permet de tenir compte de cette structuration en groupes. De cette manière, elle rend compte des liaisons à l'intérieur des familles et des liaisons entre les familles. L'AFM réalise ces opérations tout en équilibrant le poids de chaque groupe dans la construction de l'espace factoriel. Cette propriété est essentielle dans notre cas : certains groupes de variables comprennent davantage de variables que d'autres, et ces dernières ont la propriété d'être

particulièrement corrélés avec les autres variables d'une même famille. Dans une ACM, ces variables domineraient la structuration de l'axe, car le jeu des corrélations renforce le poids de leur contribution, au risque d'éclipser des familles de risques tout aussi pertinentes mais moins représentées. L'AFM neutralise l'effet du nombre de variable, et évite que la structuration observée ne soit biaisée par des déséquilibres méthodologiques, tout en laissant émerger librement les dimensions dominantes : une famille comme les exigences émotionnelles peut alors apparaître comme plus fortement contributrice que les conflits de valeurs, sans que cela reflète un nombre de variable plus important.

2. L'espace des rapports au mandat de maire

Après avoir explicité la méthode utilisée, intéressons-nous maintenant aux résultats de celle-ci. Seuls les deux premiers axes de l'AFM ont été retenus dans l'analyse. Ils représentent respectivement 8 % et 5,2 % de l'inertie totale du jeu de donnée, soit un espace factoriel qui rend compte de 13,2 % du jeu de donnée. Le pourcentage d'inertie expliquée par chaque dimension est relativement faible du fait du nombre important de modalités. Les deux premiers axes sont interprétables, et nous verrons qu'ils suffisent à faire émerger des éléments structurants du rapport à l'activité politique. Dans une analyse factorielle, les axes sont hiérarchisés : le premier axe, est celui qui discrimine le plus les maires, le second est celui qui le discrimine le plus après le premier et ainsi de suite. L'analyse factorielle multiple permet de décrire nos axes par la contribution des groupes constitués – ici les familles de risques psychosociaux -, ou par modalité : plus un groupe contribue, plus il participe à la variance expliquée par l'axe. Le graphique suivant présente le plan factoriel des axes 1 et 2.

Figure 3. Analyse factorielle multiple sur les risques psychosociaux des maires (axes 1 et 2)



Note : seules les modalités dont la contribution au plan factoriel est supérieure à la médiane sont représentées

a. Un espace d'abord structuré par la tension dans le mandat

Le premier axe est majoritairement structuré par l'intensité du travail, le temps de travail, puis les exigences émotionnelles (voir annexe 7 et 8). Ces trois familles contribuent à 71,2% de la variance expliquée par l'axe. Les variables les plus contributives traduisent une expérience marquée du mandat : travail sous pression, travail excessif, et difficulté à « décrocher » une fois à la maison, mais aussi exposition à des formes de violences symboliques telles que les menaces, les injures ou les attaques sur les réseaux sociaux. Pour le temps de travail, plus que la durée hebdomadaire, c'est le travail en horaire atypique qui structure l'axe. Un premier résultat de l'analyse factorielle est de voir que les mêmes individus tendent à cumuler diverses formes de tension dans l'exercice de leur mandat. L'axe reflète ainsi deux pôles : à gauche les maires peu exposés aux exigences de l'activité politique, qui semblent exercer un mandat plus distancié ou préservé ; à droite, ceux qui subissent une forme d'intensification du rôle, marquée par une emprise temporelle et émotionnelle accrue. Bien que les familles « reconnaissance économique » et « autonomie » contribuent moins que les autres, plusieurs variables apparaissent parmi les plus contributives. Au pôle contraint, on retrouve des maires qui considèrent ne pas avoir assez de moyens, être souvent limité pour des raisons extérieures, et ne pas être indemnisé à la hauteur de leur investissement. Au pôle plus préservé, on y trouve une autonomie procédurale plus élevée, et le sentiment que l'indemnité est juste. Cette configuration évoque clairement un des modèles fondateurs de l'analyse des risques psychosociaux, celui de Karasek. Ce dernier conçoit le « stress » comme une variable relationnelle entre l'individu et sa situation à partir de deux dimensions : les exigences du travail et la latitude décisionnelle. Pour rendre compte des exigences du travail, R. Karasek se concentre sur l'intensité et les contraintes temporelles exercées sur l'individu. La latitude décisionnelle désigne la possibilité de contrôle que l'individu peut exercer sur son travail, avec des sous-dimensions hétérogènes : autonomie dans l'organisation des tâches, utilisation et/ou développement des compétences. Les apports de l'analyse factorielle multiples sont visibles : le premier axe confirme la forte corrélation entre l'intensité du travail et l'autonomie, mais il extrait les variables relatives à ce que l'on pourrait appeler la latitude procédurale ; enfin, il complète ce que Karasek appelle « *psychological job* » par les exigences émotionnelles, une dimension qui n'était pas prise en compte. Dès lors, les pôles décrits peuvent être relus à partir des catégories plus classiques du travail, sans pour autant

invisibiliser certaines spécificités propres à l'activité politique comme la centralité des relations avec les habitants. À gauche, on objective une configuration qui combine une faible demande psychologique (au sens élargi) avec une forte latitude procédurale : une situation considérée peu stressante par Karasek, mais qui peut masquer une activité routinière et pas nécessairement épanouissante. À droite, les maires sont confrontés à une forte demande psychologique et à une faible latitude procédurale. Ce déséquilibre, appelé « *job strain* », désigne une configuration de travail « *tendue* » ou « *surchargée* » et provoque des effets délétères sur la santé. Le premier axe ne se contente pas de décrire un gradient d'exposition à certains risques psychosociaux, il met en évidence des modes contrastés de rapport à l'activité politique qui signalent une segmentation des conditions d'exercice des mandats.

b. L'enchantement du mandat

Le second axe factoriel est dominé par l'autonomie et les conflits de valeurs. Ces deux familles contribuent de façon égale à la structuration de l'axe 2, et cumulent à elles deux 74,6 % de la variance expliquée (voir annexe 9 et 10). Il oppose, dans la partie haute, des maires qui expriment souvent la fierté du travail bien fait et le sentiment d'utilité à ceux qui ne le ressentent que de façon partielle ou occasionnelle. S'opposent également en haut, l'idée que la profession antérieure a préparé au rôle de maire contre ceux qui ne sont pas d'accord. Cet alignement invite à lire l'axe 2 par le prisme de la vocation, concept fortement mobilisé par les élus eux-mêmes et la sociologie du personnel politique pour décrire leur mode d'engagement dans le mandat. La vocation implique un investissement affectif, une forme d'attachement personnel qui donne sens et valeur à l'activité (Lahire, 2018; Weber, 2003) qui est bien visible dans le pôle supérieur. Le fait que le sentiment d'utilité soit aligné avec l'idée que la profession antérieure ait bien préparé au rôle de maire souligne une adéquation entre les normes qui traversent le rôle de maire et les expériences antérieures. Ces dispositions professionnelles ne s'opposent pas à la possibilité d'évoluer en qualification, elles semblent au contraire entraîner les maires dans un cercle vertueux : ces maires sont également plus enclins à apprendre de nouvelles choses dans le cadre de l'exercice de leur mandat. L'axe 2 dessine une opposition entre un pôle où le mandat est valorisé, valorisant et stimulant, et à l'opposé, des maires qui expriment une expérience moins gratifiante. En ce sens, cet axe met en évidence une fracture subjective entre des maires pour qui le mandat représente une

expérience pleine de sens, et d'autres pour qui il apparaît comme moins porteur symboliquement, voire en tension avec leurs attentes et leur passé professionnel. Deux configurations du rapport à l'activité politique sont ainsi opposées : l'une fondée sur l'engagement gratifiant et aligné avec les normes qui fondent le rôle de maire, et l'autre marqué par un désajustement, voire une forme de désenchantement. Comme pour le premier axe, on peut prolonger la comparaison avec les modèles classiques de la sociologie du travail. Pour Siegrist, le travail implique une relation contractuelle implicite entre le salarié et l'employé fondé sur la notion, fortement mobilisée en sociologie, d'échanges réciproques : donner (son temps, des efforts, ou ses compétences) implique un retour équivalent (reconnaissance, indemnité, estime). Le modèle de Siegrist admet ainsi que le stress professionnel provient d'un déséquilibre entre les efforts consentis et les récompenses perçues par les acteurs. Si les maires n'ont pas de contrat de travail, ils n'attendent pas moins que leur activité soit reconnue. Le questionnaire, et notre axe d'analyse, met en avant certaines récompenses : utilité, reconnaissance, développement personnel... Cependant, l'enquête apparaît comme un instrument austère pour mesurer les récompenses, et bien plus fin lorsqu'il s'agit de mesurer les formes de tensions : des effets d'enquête sont identifiables, on sait que la norme est de fournir une réponse optimiste. On peut compléter la critique par une conception trop restreinte et inaboutie des formes de rétribution que peuvent apporter le mandat. La reconnaissance aurait pu bénéficier d'un nombre plus important d'indicateurs, en particulier celles que C. Desjours met en avant : la reconnaissance des autres maires, des collègues, du conseil municipal. On aurait pu essayer de cerner de façon plus précise des rétributions liées au prestige local, à une possible représentation, et plus généralement celles qui sont liées à l'accumulation de différentes formes de capital symbolique : capital politique (Bourdieu, 1981), parce qu'on parle de mandats, mais aussi capital d'autochtonie (Retière, 2003), parce que tous les maires, et en particulier dans les petites communes, n'aspirent pas à « *faire carrière dans la politique* » au-delà de leur mandat. Ces réserves importantes n'impliquent pas que la gradation de l'enchantement proposé par l'axe 2 soit dénuée de signification, ni même qu'elle ne permette pas la nuance. Les rétributions perçues par le maire sont loin de fonctionner de façon cohérente. Dans le pôle supérieur, des maires qui se sentent très utiles, fiers et reconnus, peuvent admettre que l'indemnité est absolument suffisante comme ressentir une forte injustice au regard de l'investissement. Cette ambivalence nous

pousse ici à tirer les enseignements de l'analyse conjointe des deux premiers axes, pour objectiver l'articulation entre tension et enchantement du mandat.

3. La diversité des rapports au mandat

L'émergence de deux composantes classiques, que sont les exigences (axe 1) et les ressources (axe 2), nous pousse à continuer la métaphore, et à considérer le plan factoriel obtenu comme un outil pour rendre compte des configurations dans lesquels le mandat s'impose comme une expérience intenable, ou au contraire, particulièrement épanouissante. Comme dans les modèles du déséquilibre, on peut identifier les quatre quadrants du plan comme autant de profils-types dans le rapport à l'activité politique. On obtient alors quatre configurations avec un nombre équilibré de maire. Pour enrichir l'analyse, nous utiliserons des variables dites « supplémentaires », une fonctionnalité des analyses géométriques qui permet de projeter des informations sur le plan factoriel sans que celles-ci ne participent à sa construction. Les questions retenues sont variées mais ont été choisies par leur capacité à résumer en une seule information la perception d'un mandat (in)soutenable, entendu comme capitulé à tenir (ou non) son engagement dans la durée. Parmi ces questions, certaines sont directement reprises du questionnaire condition de travail. La question « *Seriez-vous, ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants s'engage dans un mandat équivalent au votre ? 1. Oui 2. Non 3. Je ne sais pas* », est inspirée de l'enquête *Travail et modes de vie* dans laquelle elle s'est imposée comme un excellent révélateur d'un rapport heureux au travail (Gollac et al. 2003). Une autre question plus classique, et moins reliée à l'activité politique en soi, est utilisée pour mettre en avant le bonheur : « *Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) de la vie que vous menez ?* ». Des questions d'opinions sont également mobilisées, en particulier sur les rapports entre mandat et vie personnelle : « *Le mandat de maire implique des sacrifices personnels importants (échelle pas d'accord du tout à tout à fait d'accord)* » ; « *Estimez-vous que votre mandat actuel de maire ait un impact sur votre vie familiale ou personnelle ? (Échelle de tout à fait négatif à tout à fait positif)* ». Pour terminer, une question plus personnelle, mais en résonance avec la crise des vocations et l'augmentation du nombre de maires démissionnaires : « *Au cours de votre mandat actuel, avez-vous pensé à vous arrêter, à démissionner ? 1. Non, Jamais 2. Oui, quelques fois 3. Oui,*

assez souvent ». Nous verrons que ces questions alimenteront la lecture de nos axes ainsi que l'hypothèse d'un plan factoriel, qui construit à partir de l'exposition aux risques psychosociaux, est bel et bien révélateur de différents rapports au mandat. On pourra retrouver en annexe l'ensemble des tableaux qui permettent de décrire nos cadrans en fonction des variables constitutives de l'AFM et des variables supplémentaires.

a. En haut à gauche : des maires épanouis

En haut à gauche du plan, les maires déclarent des situations qui leur sont favorables en tous points. L'investissement dans le mandat, est loin d'être invasif : ils consacrent en moyenne 28 heures hebdomadaire à leur mandat, et bénéficient plus que les autres de leur week-end pour se consacrer à autre chose que leur mandat. Dans ce groupe, le mandat apporte avant de rapporter, ou au moins apporte autant qu'il rapporte, en témoigne le cumul de toutes les formes de rétribution : la fierté du travail bien fait et le sentiment d'utilité dominant autant que le sentiment d'apprendre de nouvelles choses. Ces éléments traduisent une forte intériorisation des normes du mandat. On retrouve ainsi dans ce cadrant 59,3 % de maires qui répondent « oui » au souhait de voir son enfant s'engager dans un mandat similaire contre 10 % qui répondent non. En même temps, c'est la configuration où la satisfaction de la vie menée est en moyenne la plus élevée. Ces seules descriptions suffisent sans doute à rassembler les maires sous la bannière de l'épanouissement dans le mandat. Celui-ci se manifeste notamment par une dénégarion des rétributions économiques : l'indemnité ici ne fonctionne pas comme moyen d'existence, et est vécue sur la logique de compensation qui fonde la légitimation de la rémunération des élus. Ces propriétés ne sont pas sans rappeler les descriptions que les élus ont d'eux même, où « *l'intérêt général* » domine, voire occulte, toutes les raisons qui pourraient motiver l'investissement ; des descriptions qui débordent les élus, et que l'on retrouve également dans le service public (Bourdieu, 2011). En apparence, tout converge vers la description la plus classique du mandat vécu sur le mode vocationnel, mais des éléments contrastent : au modèle du notable, où la vocation est définie par un engagement sans limite jusqu'à l'oubli de soi, s'oppose ici une vocation sans sacrifice. Le mandat s'impose au contraire comme institution tout à fait intégratrice pour les autres sphères sociales (Paugam, 2007) : en plus de l'absence de manque de disponibilité pour sa famille, le mandat a même des effets positifs sur la vie familiale. Les liens entre santé et

mandat apparaissent eux aussi positif, et ce dernier est vu comme un élément qui permet de se construire une bonne santé. L'épanouissement est soutenu par un équilibre entre vie personnelle et mandat. Dans ces conditions on comprend aisément pourquoi 77,7 % des maires n'ont jamais pensé à démissionner du mandat actuel contre 54 % dans l'échantillon. Le mandat, plutôt qu'une source de souffrance, permet au maire de « *se sentir plus que normal* » (Clot, 2006).

b. En haut à droite : une vocation sacrificielle

En haut à droite, on retrouve une configuration plus en phase avec les descriptions classiques qu'on retrouve sur le « *métier d'élu* ». Les maires cumulent plus que les autres les modalités du travail atypique, et déclarent plus souvent n'avoir aucune journée en semaine sans mandat. Ils sont surreprésentés dans toutes les durées déclarées en tranche au-delà de 40 heures hebdomadaires. L'intensité du travail est également présente, le sentiment de travailler de façon excessive domine le groupe, avec 72 % des maires qui le déclarent souvent. Contrairement au groupe précédent, le mandat impose sa temporalité en rentre en conflit avec la vie privée : ils sont plus nombreux à déclarer le manque de disponibilité pour leur proche, et que le mandat a un effet plutôt négatif sur leur famille. En outre, le fait de se déconnecter du mandat une fois rentré à la maison est une difficulté soulignée, avec 64 % de maires du quadrant qui sont tout à fait d'accord. L'exposition aux violences externes est également un trait caractéristique de ce quadrant, en particulier les attaques sur les réseaux. Ici, la charge de travail lourde et sans répit rompt la négation des intérêts économiques : c'est un groupe où l'indemnité est admise comme particulièrement injuste, 54,9 % des maires considèrent leur indemnité insuffisante au regard de leur investissement, contre 30,4 % dans l'échantillon. Malgré une activité politique débordante sur le plan temporel, émotionnel et psychologique, et peu satisfaisante sur le plan économique, ces maires cumulent des rétributions symboliques fortes : plus encore que les maires épanouis, ils déclarent souvent ressentir le sentiment d'utilité (95,3% contre 89,5% dans le groupe précédent) et la fierté du travail bien fait. L'activité est également décrite comme particulièrement intéressante : 84,9 % déclarent apprendre de nouvelles choses. On retrouve ici un résultat important du modèle de Karasek : les maires qui cumulent une forte tension et des rétributions importantes, sont dans des situations favorables à l'apprentissage et au développement personnel. La

description met ainsi en avant un engagement sacrificiel, au plus proche des descriptions dominantes du rôle de maire : 81,2 % sont tout à fait d'accord avec l'idée que le mandat engage des sacrifices personnels importants. Dans le mandat, comme dans le travail, les situations de surinvestissement peuvent coexister avec une activité intéressante (Gollac et al, 2003). Il reste difficile cependant de séparer l'investissement bénéfique du surinvestissement comme facteur de risque, même dans des métiers qui se vivent sur le mode de la vocation. Le mandat se fait au détriment de la vie familiale et de sa propre santé : 45,4 % des maires du cadran sont déjà allés travailler alors qu'ils n'auraient pas dû parce qu'ils étaient malades. Nombreux sont ces maires à reconnaître que le mandat a des effets négatifs sur la santé, pour autant, l'état de santé déclaré ne se différencie pas de celui des autres cadrans, suggérant un rapport particulier à la santé, traversé par un ethos de l'endurance (Darbus & Legrand, 2021). Ces maires ont conscience que le mandat est difficile, et même si 46,6 % seraient heureux de voir leur enfant dans un mandat équivalent, ils sont légèrement surreprésentés parmi les maires qui ne le veulent pas, avec 22,1% contre 19,5 % pour l'ensemble. Pour ce cadran, on serait mené à penser que les maires jouent le jeu du mandat à fond, mais le fait d'avoir déjà pensé à démissionner du mandat actuel, les touche dans les mêmes proportions que dans l'échantillon. On voit que l'expression d'une souffrance dans le mandat, n'est pas exactement le négatif du bien-être. Dans ce cadran, le rapport au mandat est ambivalent, à la fois source de souffrance et de plaisir, mais cette ambivalence semble être une condition nécessaire à l'accomplissement de l'activité politique.

c. En bas à gauche : un rapport distancié au mandat

En bas à droite du plan factoriel, les maires ne semblent ni s'investir massivement, ni cumuler les formes de rétribution. L'engagement, sans être nul, est inférieur à tous les autres groupes : ils sont surreprésentés dans toutes les tranches de durée hebdomadaire inférieure à 25 heures. Si le travail le samedi reste une norme partagée, il n'en demeure pas moins que celui-ci est moins fréquent, avec 77% de « parfois ». Les dimanches, soirées et petits matins sont préservés. L'intensité du travail est également modérée, même si se déconnecter du mandat une fois à la maison est un trait qui divise le groupe : 61,8 % partagent cette affirmation, mais ils sont surreprésentés parmi ceux qui ne sont plutôt pas d'accord. Les maires expriment une autonomie procédurale tout juste suffisante. Cependant, par rapport

aux autres groupes, le sentiment d'apprendre n'est pas aussi saillant, 56,3 % déclarent ne le ressentir que parfois, contre 33 % des maires. Les conflits éthiques sont également plus nombreux : même si le sentiment d'utilité domine le groupe, ils sont surreprésentés parmi ceux qui ne le déclarent que « parfois ». La fierté du travail bien fait ainsi que le sentiment de faire des choses qu'ils désapprouvent est également plus fréquent. Les variables supplémentaires nous apprennent qu'ils se sentent plutôt satisfaits de la vie qu'ils mènent, mais que ce n'est pas forcément grâce au mandat : ces maires estiment que le mandat n'a ni d'effet positif, ni d'effet négatif sur leur santé, même s'ils admettent qu'il peut être usant pour la santé. Les faibles motifs de satisfactions du mandat combinés à un faible investissement dans le mandat, nous mènent sur la piste d'un mandat caractérisé par une forme de retrait ou de mise à distance volontaire. Il est difficile, à partir de nos seules variables, de différencier les deux, d'autant plus que ces deux situations n'ont rien de contradictoire en soi. La forte proportion de maires déclarant parfois faire des choses qu'ils désapprouvent peut doublement renvoyer à une distanciation du jeu politique. Elle peut d'abord signifier une perte de contrôle de l'activité politique, avec des désaccords dans le conseil municipal ou avec l'intercommunalité, et plus largement, un jeu politique qui déborde le maire et qui le pousse à une forme de résignation. Mais, elle peut également faire référence à des situations où le maire endosse sa fonction parce qu'il en faut bien un à chaque commune. On est loin ici du mandat vécu comme authentiquement personnel, où l'activité politique se fait dans les « règles de l'art ». Pour autant, le rapport au mandat ne s'exprime pas tout à fait par une forme de souffrance. Qu'elle ne soit pas dite ne veut pas dire qu'elle n'existe pas. Mais le faible investissement dans le mandat, l'intensité réduite, et le manque d'autonomie sont paradoxalement associés à une forme d'adhésion : 56 % des maires sont plutôt d'accord pour dire que l'indemnité est suffisante, comme si, s'impliquant juste ce qu'il faut - ou juste ce qu'ils peuvent - ces maires avaient le sentiment d'un échange équilibré avec les exigences de leur fonction. Dans ce cadre, la question sur le souhait de voir l'un de ses enfants embrasser un mandat politique n'a pas fait écho. Alors que pour les travailleurs, ainsi que pour nos autres cadres, l'effort introspectif demandé par la question menait à mettre au centre de leur rapport au travail le caractère soutenable de celui-ci, une incompréhension générale émerge pour ces maires, en témoigne les 44,3 % de « je ne sais pas ». On peut ici risquer l'interprétation et dire que pour ces maires plus que pour les autres, le mandat ne s'apparente ni à un « vrai travail » ni à un « vrai boulot » car ni pénible ni particulièrement prenant.

d. En bas à droite : le carré de la souffrance ou le mandat dominé

En bas à droite, les maires cumulent les caractéristiques d'un mandat non maîtrisé. Ces maires ne se démarquent pas tellement par des horaires exagérés, même si le temps demandé par le mandat s'apparente à un emploi à temps plein. Par rapport au mandat vécu sur le mode sacrificiel, ils déclarent des week-ends, des soirées et des matinées plus libres, mais ils restent surreprésentés parmi ceux qui cumulent souvent les modalités du travail en horaire atypique et qui rencontrent des difficultés de conciliation avec la vie familiale. L'intensité dans le travail est un trait structurant du groupe : le sentiment de penser à trop de choses à la fois 89,0 % et le sentiment de travailler sous pression concerne 71,7% des maires contre 56,1 % contre les maires dans un rapport vocationnel et sacrificiel. Le sentiment de devoir cacher ses émotions est également plus fréquent dans ce groupe que dans tous les autres, et fait écho avec une exposition accrue aux incivilités et aux injures. L'autonomie est également un véritable manque : 69,9 % se sentent limité par des raisons extérieures, et le fait de ne pas avoir assez moyen pour réaliser correctement son mandat est une réalité pour 70,0 % d'entre eux. Plus que les autres groupes, ces maires sont dans une situation de « *job strain* ». La forte tension dans le mandat n'est en plus pas compensé par les rétributions du mandat, qu'elle qu'en soit la forme. Sans surprise, la perception d'une injustice économique est structurante du groupe. Si 65,5 % disent apprendre des choses nouvelles, les conditions de l'apprentissage n'en font pas nécessairement un facteur de protection. En effet, ils sont surreprésentés parmi les modalités qui expriment un désaccord avec le fait que la profession antérieure a préparé le mandat. L'acquisition de nouvelles compétences exprime plus un désajustement entre les compétences antérieures et celles qui sont requises pour exercer un mandat. L'exposition à l'intensité du travail, ou aux exigences émotionnelles est ainsi renforcé par la nécessité de déployer plus d'effort pour réaliser l'activité politique. Comme pour le cadran des maires distancés, ils partagent un sentiment d'utilité et de fierté du travail bien fait plus faible, mais s'en démarquent par une exposition plus forte au fait de faire des choses qu'ils désapprouvent. On peut continuer à supposer la distanciation au jeu politique, mais aussi penser pleinement les conflits éthiques comme tels : quand la gestion du service public est modifiée, en particulier lorsque s'imposent des dispositifs et valeurs du privé, les maires peuvent être contraint de se plier aux niveaux critères de gestion tout en s'efforçant de

maintenir un service public qui corresponde à leurs exigences morales. Les déterminants de l'investissement restent ainsi à déterminer, car même s'ils travaillent en moyenne moins longtemps que les maires en haut à droite, ils consacrent plus de temps que tous les autres cadres. L'investissement temporel réduit par rapport à l'investissement sacrificiel, peut ainsi refléter une tentative de « mettre le mandat à part » alors même qu'il est prescrit de s'investir personnellement dans son mandat. Les sources de souffrance sont multiples et se cumulent, jusqu'à y percevoir un mandat insoutenable : les maires sont surreprésentés parmi ceux qui répondent non au souhait de voir leurs enfants continuer le mandat. La satisfaction de la vie menée y est également en moyenne plus faible que dans les autres groupes. Comme pour le groupe qui vit le mandat sur le mode vocationnel, le sacrifice est au centre du mandat : 62,1 % de ces maires disent que le mandat a des effets négatifs sur leur santé. Le fort déséquilibre entre les sources de tension et les récompenses du mandat, font que le mandat s'impose comme une expérience intenable, invitant ces maires à penser à rompre avec leur fonction : 57,1 % ont déjà pensé à arrêter leur mandat quelques fois, et 13,9% y ont pensé assez souvent, c'est respectivement 1,4 fois et 2,5 fois plus que pour l'ensemble des maires. Contrairement aux deux cadres en haut de l'espace factoriel, le mandat renvoie plutôt à une expérience disqualifiante, ou le bonheur ne se trouve ni dans le mandat, ni en dehors, car ce dernier domine tous les autres aspects de la vie.

II. Variations sociales dans les rapports au mandat

Les différents rapports au mandat que notre enquête statistique a mis à jour doivent être considérés comme des pôles extrêmes entre lesquels circulent les individus. Bien qu'elles définissent des façons de se situer subjectivement par rapport au mandat et qu'elles se structurent à partir des opinions exprimées par les individus interrogés, ces attitudes sont loin de constituer des propriétés individuelles permanentes dont les différents maires seraient porteurs du début jusqu'à la fin de leur mandat, ou de leur carrière politique. Les idéaux-types qui ont émergé de l'analyse factorielle nous permettent de dépasser la simple dichotomie engagement/désengagement, ou bien-être/mal-être, en croisant plusieurs dimensions du vécu du mandat. La souffrance dans le mandat n'est ainsi pas exclusivement liée au temps investi, mais au déséquilibre entre tension et ressource, ce qui nous invite à continuer à penser

le mandat comme un travail soumis à des contraintes professionnelles ordinaires. Les dimensions structurantes du rapport au mandat sont voisines de celles qui structurent le rapport au travail. Des situations proches de celles décrites par Karasek et Siegrist sont décrites. Il s'agit maintenant de démêler les facteurs sociodémographiques qui favorisent l'appartenance aux rapports mis en avant par notre analyse factorielle.

1. Méthode

Pour ce faire, nous mobilisons une régression logistique binaire pour chaque groupe. Nos variables dépendantes sont les quatre cadrant issus du croisement des deux premiers axes factoriels, chacun renvoyant à une configuration particulière de rapport au mandat. L'analyse teste l'appartenance à un cadrant (plutôt que de ne pas y appartenir) toutes choses égales par ailleurs dans le modèle. Les variables indépendantes mobilisées mettent l'accent sur le poids des variables sociodémographiques. Le modèle de régression prend en compte le genre, l'âge, le niveau de diplôme, la catégorie socio-professionnelle, la situation d'activité et le fait d'avoir une personne à charge dans le ménage. Nous rajoutons des variables relatives à son expérience en politique : l'année du premier mandat politique, le fait d'être maire pour la première fois, le fait de cumuler aucun, un ou plus d'un mandat, et enfin, le nombre d'habitant dans la commune découpé en tranche. Notre modèle a des limites. La première tient à nos effectifs de départ, qui ne sont pas suffisamment élevés pour pouvoir multiplier les croisements. C'est d'autant plus vrai pour la variable du genre, qui occupe une place centrale dans la littérature sur le champ politique, mais dont les effets sont difficiles à cerner pour un échantillon qui ne concerne qu'un dixième de la population. Des effets d'interactions, pour « *réincarner socialement des variables trop souvent réifiées* » (Lehingue, 2003) ont tout de même été testés, et nous verrons que leur non-significativité nous a mené à conduire certaines hypothèses. Des modalités sont également difficilement interprétables, notamment les communes de plus de 10 000 habitants, qui en plus d'être dans des effectifs assez faible, réunis encore des mandats qu'on peut penser tout à fait différents : à tel point que, des positions comme maire de Paris, de Lyon ou de toute autre métropole, devraient constituer des cas à parts de l'analyse. Mais malgré ces réserves, le modèle nous permet de dégager des

tendances structurelles intéressantes pour expliquer les inégalités face au mandat. Le tableau suivant présente les différentes régressions logistiques.

Tableau 14. Régressions logistiques sur le fait d'appartenir à un cadran

Variables	Sacrificiel			Épanouissant			Distancié			Dominé		
	OR	IC	p	OR	IC	p	OR	IC	p	OR	IC	p
Population												
< 500	réf.			réf.			réf.			réf.		
< 1000	1,59	1,24 – 2,03	***	0,86	0,68 – 1,08		0,68	0,55 – 0,85	***	1,26	1,01 – 1,57	**
< 3500	2,16	1,70 – 2,73	***	0,99	0,79 – 1,25		0,47	0,37 – 0,60	***	1,08	0,86 – 1,35	
< 10 000	5,40	3,85 – 7,60	***	0,72	0,48 – 1,05	*	0,16	0,08 – 0,28	***	0,70	0,47 – 1,02	**
> 10 000	7,77	4,73 – 13,0	***	0,46	0,22 – 0,86	**	0,06	0,01 – 0,21	***	0,55	0,3 – 0,96	**
Premier mandat												
1971 – 2006	réf.			réf.			réf.			réf.		
2007 – 2013	1,25	0,97 – 1,60	.	0,85	0,67 – 1,08		0,89	0,70 – 1,14		1,07	0,85 – 1,35	
2014 – 2019	1,34	1,03 – 1,74	*	0,88	0,68 – 1,12		0,97	0,76 – 1,24		0,89	0,70 – 1,14	
2019 - 2024	1,47	1,06 – 2,03	**	0,84	0,62 – 1,13		0,82	0,60 – 1,10		1,06	0,79 – 1,42	
Primo maire												
Non	réf.			réf.			réf.			réf.		
Oui	0,68	0,54 - 0,84	***	1,26	1,03 -1,54	**	1,29	1,05 – 1,57	**	0,90	0,73 – 1,09	
Nb. Cumul												
Aucun	réf.			réf.			réf.			réf.		
Un	1,11	0,86 - 1,44		1,06	0,85 – 1,32		0,89	0,72 – 1,10		1,03	0,83 - 1,29	

Au moins deux	1,52	1,09 - 2,13	**	0,93	0,67 - 1,29		0,62	0,44 - 0,87	***	1,11	0,81 - 1,52	
Genre												
Un homme	réf.			réf.			réf.			réf.		
Une femme	1,09	0,87 - 1,37		0,89	0,71 - 1,11		0,77	0,62 - 0,97	**	1,31	1,07 - 1,61	***
Age	0,97	0,96 - 0,99	***	1,03	1,02 - 1,04	***	1,03	1,02, 1,04	***	0,98	0,97, 0,99	***
Diplôme												
< Bac	réf.			réf.			réf.			réf.		
Bac	0,83	0,61 - 1,13		1,13	0,86 - 1,48		1,00	0,78 - 1,29		1,11	0,85 - 1,44	
Bac +2/3	1,13	0,87 - 1,48		1,18	0,92 - 1,51		0,87	0,69 - 1,10		0,91	0,71 - 1,16	
> bac +3	0,90	0,66 - 1,23		1,43	1,08 - 1,89	**	0,83	0,62 - 1,11		0,89	0,67 - 1,19	
Foyer												
Aucun	réf.			réf.			réf.			réf.		
Au moins un	0,86	0,70 - 1,05		0,94	0,78 - 1,14		0,89	0,73 - 1,08		1,29	1,07 - 1,56	**
Situa. d' emploi												
Retraité	réf.			réf.			réf.			réf.		
En emploi	1,07	0,80 - 1,43		1,01	0,78 - 1,32		1,03	0,79 - 1,35		1,14	0,87 - 1,48	
Inactif	1,89	1,46 - 2,44	***	0,63	0,48 - 0,81	***	0,76	0,59 - 0,98	**	1,14	0,89 - 1,47	
CSP												
CPIS	réf.			réf.			réf.			réf.		
Artisans et C.C.E	0,88	0,66 - 1,18		1,27	0,96 - 1,68	*	0,82	0,60 - 1,13		1,02	0,76 - 1,36	
Agriculteurs	0,43	0,30 - 0,59	***	1,01	0,77 - 1,31		1,71	1,33 - 2,21	***	0,96	0,73 - 1,26	
Ouvriers/employés	0,78	0,58 - 1,05		0,92	0,69 - 1,22		1,27	0,96 - 1,67	*	1,08	0,82 - 1,42	
P. Intermédiaires	0,93	0,70 - 1,23		0,80	0,60 - 1,06		1,09	0,82 - 1,43		1,22	0,93 - 1,59	

Données : ELUSAN

Champ : Maires

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, Les maires de communes entre 500 et 999 habitants, ont 1,59 fois plus de chance d'appartenir au cadran sacrificiel, que les maires de commune de moins de 500 habitants au seuil d'erreur de 99%.

2. Les déterminants sociaux des rapports au mandat

a. L'engagement sacrificiel, un rapport de professionnels

Nous avons précédemment repéré le cadran en haut à droite, comme celui d'un rapport au mandat marqué par une ambivalence entre source souffrance et plaisir, où

l'investissement massif apparaissait obligatoire pour remplir ses obligations. Nous avons ainsi repéré un rapport au mandat typique, traversé par un engagement vocationnel comme sacrificiel. Le modèle de régression tend à montrer que ce rapport est largement dépendant des facteurs sociographiques, en particulier de la taille de la commune, de la situation d'emploi, de l'expérience dans le mandat de maire et de la catégorie socioprofessionnelle. Toutes les tailles de communes sont surreprésentées par rapport aux communes de moins de 500 habitants, et le rapport de chance augmente à mesure avec la taille de la commune. Les mandats des communes les plus grandes ont ainsi tendance à imposer des contraintes plus lourdes : complexification des tâches administratives, demandes citoyennes, responsabilité accrue... Ces mandats, plus exigeants, apportent également les ressources nécessaires au fait de pouvoir « vivre de » la politique, en effet, l'indemnisation est indexée sur le nombre d'habitant de la commune. L'investissement total dans le mandat de maire, s'accompagne d'un investissement total dans la politique : les maires qui cumulent au moins deux mandats en plus du mandat de maire ont 1,53 fois plus de chance de vivre leur mandat sur le mode sacrificiel que les maires qui ne cumulent aucun mandat ; les maires qui ont quitté le monde professionnel pour se consacrer pleinement à leurs mandats ont 1,90 fois plus de chance d'avoir un rapport sacrificiel que les maires retraités. Les indices convergent pour dire que l'investissement sacrificiel concerne ceux qu'on appelle les « *professionnels de la politique* » : théorisée par Max Weber, la professionnalisation désigne un long processus historique qui rend compte du recul de la figure du « *notable* », pouvant exercer compte tenu de son patrimoine et de ses revenus, et de l'émergence de professionnels, qui tirent leur revenu principal de la politique, leurs permettant ainsi de s'y consacrer à temps plein. Dans ce cadre, on trouve ainsi à la fois des maires qui cumulent une longue expérience dans la politique, ou qui ont déjà plusieurs mandats de maires à leur actif, et des maires plus jeunes, et qui bénéficient encore de temps pour se projeter dans une carrière : les maires qui réalisent leur premier mandat ont 0,68 fois plus de chance de s'investir sur un mode sacrificiel que les maires qui en connaissent au moins un. Un tel rapport au mandat n'est toutefois pas également distribué dans l'espace social, les cadres et professions intellectuelles supérieures, ainsi que les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont surreprésentés par rapports aux agriculteurs, une catégorie qu'on sait particulièrement présente dans les mandats locaux. Ces résultats peuvent certes traduire une sélection sociale plus forte à mesure que le mandat est rare, mais ils confirment également un lien que Pierre Bourdieu s'est attaché à mettre en

évidence : l'intérêt que les agents sociaux portent aux enjeux d'un univers social est d'autant plus grand qu'ils disposent de ressources susceptibles de leur assurer le succès dans ce même univers. Il est intéressant de noter que le passé professionnel, n'agit pas ici comme facteur de protection : on sait que les cadres, comme les artisans, commerçants et chefs d'entreprises, sont caractérisés par une plus forte autonomie qui est souvent payée de sa personne en termes d'emprise du travail sur la vie privée. On aurait pu faire l'hypothèse que ce passé professionnel favorise l'émergence de stratégies qui permettent de contenir le mandat, pourtant, les exigences demandées pour faire carrière prolongent au contraire l'exposition accrue à un fort investissement.

b. L'épanouissement pour tous ?

En haut à gauche de l'analyse factorielle, nous avons remarqué un rapport au mandat particulièrement épanouissant, en ce qu'il permettait à l'élu de se construire une bonne santé ou de maintenir une vie familiale agréable. Une telle situation est associée à une combinaison de faibles tensions avec de fortes rétributions symboliques comme économiques. Pour expliquer l'appartenance à un rapport épanouissant au mandat, la taille de la commune apparaît moins structurante que pour le rapport sacrificiel, même si un seuil à 3500 habitants apparaît : au-delà, les maires sont constamment sous-représentés par rapport aux communes de moins de 500 habitants. Les autres variables qui caractérisent la position dans le jeu politique, indiquent que plus que l'expérience en politique, c'est la première accession au mandat de maire qui est distinctive : ces derniers ont 1,23 fois plus de chance d'appartenir au cadran épanouis que ceux qui ont déjà vécu un mandat de maire dans le passé. L'épanouissement dans le mandat peut ainsi directement venir de l'accès à un statut privilégié, à la position hiérarchique obtenue, ou encore au plaisir d'apprendre d'une nouvelle activité. Les individus retraités et en emploi sont surreprésentés par rapport aux maires qui ont arrêté de travailler pour se consacrer pleinement à leur mandat. La surreprésentation des retraités dans le cadran, nous pousse à interpréter que pour ce groupe, le mandat permet de « *se maintenir* » dans une activité intéressante, et plus largement, de vivre avec la commune. Pour les maires en emploi, le mandat est l'occasion de voir nouvelles choses, et peut potentiellement s'inscrire comme un espace privilégié de développement personnel par rapport au monde du travail. La situation d'emploi de ces maires, nous permet également de mieux comprendre leur position quant à l'indemnisation : si celle-ci est perçue comme juste,

c'est aussi certainement parce que le montant de l'indemnité n'est pas un revenu de subsistance, il complète, s'ajoute, à des revenus existants, qu'ils viennent de la pension de retraite ou des revenus du travail. On est loin ici, des professionnels de la politique, bien qu'ils partagent avec eux une forte rétribution symbolique du mandat. Par ailleurs, la catégorie socioprofessionnelle, indicateur de la position socio-économique comme du passé professionnel, est faiblement discriminante : hormis les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, toutes les autres CSP ont également accès au bonheur dans le mandat. La spécificité des artisans, commerçants et chefs d'entreprise est difficile à saisir, et on ne peut que faire des hypothèses. Nous pensons que c'est une famille professionnelle qui a tendance à faire son travail au contact avec les habitants de la commune, et dont on reconnaît plus aisément une place importante pour « faire vivre » cette dernière, permettant ainsi de cumuler un ensemble de ressources qui peuvent faciliter le bon exercice du mandat. Enfin, le niveau de diplôme est également faiblement discriminant, mais montre tout de même qu'il est plus aisé de s'épanouir dans son mandat lorsqu'on le dispose d'un bac plus quatre ou plus, que lorsqu'on n'a pas obtenu son bac. On peut faire l'hypothèse que la rentabilité du titre scolaire tient au fait qu'il permet au mieux de gérer au quotidien le travail demandé, ou encore les écarts entre le prescrit et le réel, dans une fonction traversée par des activités multiples et protéiformes. Pour terminer, nous aimerions revenir sur le fait que l'épanouissement concerne surtout les nouveaux maires. Ce résultat nous pousse à formuler des questionnements sur l'inscription dans la durée de cet épanouissement, notamment parce que la pénibilité, ou l'insoutenabilité, est souvent le produit d'une exposition prolongée. La mise en place d'une enquête longitudinale sur les conditions d'exercice du mandat nous semble ici particulièrement approprié pour vérifier l'hypothèse d'un épanouissement précaire.

c. Les déterminants sociaux du retrait

On a défini le cadran du retrait par le cumul des faibles motifs de satisfaction du mandat avec un investissement tout à fait modéré. La mise à distance du mandat, tant symbolique que physique, dans un « *métier* » qui demande un investissement total est tout à fait paradoxale. Ici encore, la taille de la commune est fortement discriminante : les communes de moins de 500 habitants sont fortement surreprésentées par rapport à toutes

les tailles de communes supérieures. La position du retrait, notamment dans les petites communes, peut traduire le malaise émergent d'une certaine incompréhension entre l'exécutif et les territoires, ou encore l'éloignement de ces communes des centres décisionnelles sous l'effet de la création des « *intercommunalités XXL* » (Nicolas et al., 2019). Le retrait est une position bien située statistiquement. Il concerne ainsi principalement les primo maires, qui peuvent vivre une forme de désenchantement par rapport aux représentations qu'ils avaient du rôle de maire : ces derniers ont 1,35 fois plus de chance de vivre leur mandat sur le mode du retrait par rapport aux maires qui ont déjà exercé leur fonction auparavant. Il est également bien plus présent chez les agriculteurs, ouvriers et employés que chez les cadres. On peut commencer par dire que le retrait est plus fréquent dans ces catégories car le contenu de leur travail précédent apparaît en décalage avec ce qui est demandé dans le mandat, ce qui expliquerait pourquoi ils sont plus nombreux à être d'accord pour dire que leur profession antérieure ne les a pas préparés au mandat. On sait aussi que ces groupes professionnels sont exposés à une usure, psychologique comme physique, plus prononcée. Dès lors, le retrait du mandat peut être une façon de « *tenir* » son engagement. Pour rendre compte de l'usure, comme « *processus de vieillissement sous l'action de facteurs internes, biologiques mais aussi externes, comme le mode de vie et le travail, dont les effets sont souvent différés dans le temps* » (Teiger, 1989), la variable de l'âge est incontournable. Cette dernière est significative pour tous les cadrans, et permet un éclairage intéressant du retrait comme de l'investissement. Ainsi, pour les cadrans définis par un mandat qui requiert un fort investissement (à droite), l'âge a un effet négatif, signalant que plus le maire est jeune, plus les chances d'appartenir à ces cadrans augmentent par rapport aux maires plus âgés. À l'opposé, pour les cadrans où le mandat est défini par un faible investissement, l'âge a un effet positif, donc plus le maire est âgé plus il a de chance d'appartenir aux cadrans de gauche par rapport aux maires plus jeunes. On peut ici exploiter les travaux qui se demandent ce que vieillir dans son travail veut dire à partir des stratégies qu'emploient les individus (Marquié et al., 1995). En particulier, l'investissement dans son travail, ici dans le mandat, vient en partie d'un arbitrage subtil entre l'exploitation de leur capital corporel et la préservation de celui-ci. Si on retrouve des maires plus jeunes dans le pôle défini par un investissement prononcé, c'est aussi parce que ces maires bénéficient d'un corps capable d'endurer les exigences du mandat. A contrario, pour le pôle opposé, l'investissement plus mesuré peut, outre des conditions de travail moins exigeantes,

manifester la nécessité de « tenir » ou de « durer » dans un mandat qui dure a minima six années consécutives. Dans le cas du retrait, mais aussi de l'épanouissement, le mandat peut ainsi être perçu comme une « *place douce* » où continuer la construction de l'identité, de soi à un âge avancé (Crasset & Schwartz, 2017). Ces considérations peuvent être élargies pour comprendre pourquoi les retraités n'ont pas significativement plus de chance d'appartenir au cadran du retrait que les maires en emploi. Ces derniers, cumulant emploi, mandat, mais aussi vie familiale, doivent avoir la capacité de « *fixer les limites* » du mandat avec un double enjeu : celui de tenir dans son emploi et de finir son mandat. Des questions, sur la capacité à organiser soi-même son mandat, auraient pu nous aider à étayer les différentes façons de s'investir dans le mandat, mais aussi, de mieux comprendre comment les maires modulent l'activité politique selon leur âge et leur situation d'emploi. Pour terminer, le genre apparaît également déterminant : les femmes sont 0,78 fois plus de chance d'entretenir un rapport au mandat distancié que les hommes. Dans les milieux ruraux plus qu'ailleurs, les maires assurent un rôle de proximité qui est particulièrement ajusté aux rôles traditionnels dévolus aux femmes, relevant surtout du travail du care (Marneur, 2019). L'extension des prérogatives familiales et domestiques des femmes dans le rôle de maire, s'oppose à un rapport au mandat vécu sur le mode du retrait, en ce qu'il implique un investissement plus important. Plus généralement, la sous-représentation des femmes dans ce cadran, est aussi lié au fait que maire est une fonction d'homme : l'affirmation d'une position dominante en tant que dominée, peut se traduire par un investissement plus important, encore plus dans les petites communes, dont on sait que la féminisation des conseils municipaux y est plus faible que dans les plus grandes.

d. Souffrir dans son mandat

En bas à droite de l'analyse factorielle, nous avons mis en avant une situation qui combine forte tension dans le mandat et faible rétribution. Cette situation était fortement associée à la souffrance dans le mandat, comme une situation particulièrement intenable étant donné la proportion de maire qui a déjà pensé à démissionner. Il est évident que ce sont les conditions d'exercice du mandat qui déterminent l'expérience et l'expression de la souffrance, mais celles-ci sont vécues fondamentalement sur un mode individuel, et on peut ainsi raisonnablement penser que certaines caractéristiques sociales modulent le rapport au mandat. C'est d'ailleurs sur ces fondements que nous avons mis en place une régression. Le

modèle vérifie globalement notre hypothèse, mais pour le carré de la souffrance, des variables comme la catégorie socio-professionnelle, la situation d'emploi, l'expérience en politique et le fait d'être primo-maire, ne sont plus des facteurs discriminants. Que ces derniers facteurs ne soient pas significatifs, rappelle un résultat important de *Travailler pour être heureux* : « *la souffrance [au travail] peut être ressentie dans tous les milieux sociaux* » (Baudelot & Gollac, 2002). On aurait pu faire l'hypothèse qu'une position plus élevée, que ce soit dans l'espace social ou dans le jeu politique, puisse conférer une protection relative contre la souffrance : expérience, petits arrangements... Mais celle-ci affecte l'ensemble de ces groupes indifféremment. Que l'on soit ancien cadre, ou ancien ouvrier, expérimenté ou non, cumulard ou seulement investi dans sa commune, la souffrance émerge sans distinction. Sans doute les formes de la souffrance et leur expression changent-elles avec les groupes sociaux, mais l'enquête quantitative atteint ici ses limites. Des mécanismes de différenciations existent tout de même, mais sont à trouver ailleurs. La taille de la commune reste un facteur fortement discriminant. Les communes les plus exposées à la souffrance sont plutôt les communes de moins de 3500 habitants, et en particulier celles qui ont entre 500 et 1000 habitants. Ici encore, le sentiment d'abandon exprimé par les territoires, et les désajustements mentionnés plus tôt, peuvent contribuer à rendre la souffrance visible. On peut faire l'hypothèse qu'il existe une homologie entre la souffrance des maires et « *souffrance* » de la commune qui mériterait d'être creusée : la souffrance du maire est-elle spatialement située ? On pourrait penser que ces territoires où l'État se retire, où le chômage augmente, où la santé est plus difficile d'accès, peuvent doublement favoriser l'expression de la souffrance : d'abord parce que la commune est en déprise, ensuite parce que le maire lui-même ne bénéficie pas d'un cadre de vie propice à la construction d'une bonne santé. Ensuite, le genre joue également un rôle prépondérant : les femmes ont 1,31 fois plus de chance que les hommes d'avoir un rapport dominé par le mandat. La spécificité du cadran, fortement marqué par un investissement important dans le mandat, nous pousse à faire l'hypothèse que comme dans d'autres espace du jeu politique, le mandat local admet une « *économie sexuée des rapports au temps* » (Achin & Dulong, 2019 ; Favier, 2015) : le mandat de maire repose sur une organisation du travail où « *la place des femmes n'a pas été pensé* », et impose aux femmes « *des savoir-être et faire dans des environnements masculins et andro-centrés* » (Favier, 2015). Une double contrainte (*double bind*) s'impose ainsi, entre l'investissement demandé par le mandat et le rôle domestique qui est attendu des femmes (Acker, 1990). Évidemment, des

femmes qui s'approprient ces codes existent. La non-discrimination du sexe dans les cadrans supérieurs de l'analyse factorielle, et en particulier en haut à droite, où l'on retrouve un rapport sacrificiel au mandat, nous invite à penser que c'est dans ce cadran que l'on retrouve des femmes avec un rapport dominant au temps. Mais dans les situations qui exigent un fort investissement, et des rétributions qui ne sont pas à la hauteur, comme ici, les femmes, alors confrontées à une double contrainte sociale, sont plus à même d'exprimer un rapport au mandat dominé. Enfin, les maires qui ont une personne à charge dans le ménage ont 1,29 fois plus de chance d'appartenir au cadran qui manifeste un rapport dominé au mandat que les maires qui n'en ont pas. Nous avons mobilisé cette variable avec l'idée qu'avoir une personne dans le foyer était un bon indicateur d'un temps de travail domestique et parental « *incompressible* », et que celui-ci entretiendrait un rapport particulier avec le genre, notamment quand on sait que le travail domestique et parental est plus facilement délégué aux conjointes qu'aux conjoints (Pochic et al, 2011). Nous avons donc pensé à mettre un effet d'interaction entre ces deux variables, qui permettrait de tester l'hypothèse que le fait d'avoir une personne à charge dans le foyer a un effet différent selon le genre du maire. À notre surprise, cet effet d'interaction n'a jamais été significatif malgré des effectifs tout à fait respectables. Un tel résultat nous a mis sur la piste des travaux qui s'attachent à considérer l'entourage familial comme une composante des conditions d'exercice des mandats : il a été montré que les entourages familiaux exercent une influence sur les carrières politiques, et que celui-ci ne se limite pas à la prise en charge du travail domestique, et peut se traduire par la mobilisation de ressources au service de la carrière des élus (Gris, 2016). Autrement dit, la famille est une composante qui peut participer à rendre les conditions d'exercice de mandat supportables, comme insupportables (Demazière, Lam, 2025). Nous pensons qu'un effet significatif du fait d'avoir une personne à charge dans le foyer participe plutôt à rendre compte des configurations dans lesquelles des arrangements familiaux ont pu émerger ou non. Dans cette perspective, notre modèle montre que ces arrangements sont essentiels à la compréhension des conditions sociales de production dans la souffrance dans le mandat. La robustesse de notre résultat est également soutenue par une batterie de questions sur la réaction des proches à l'élection en tant que maire : un tableau qui croise ces dernières avec nos cadrans, montre que les maires qui sont dans un rapport dominé vivent plus souvent que les autres des réactions négatives ou plutôt négatives de la part de leur conjoint, de leurs enfants et de leurs proches (annexe 13).

Conclusion chapitre 2. Du malaise individuel au malaise social

Nos analyses nous ont mis sur la piste du travail de Serge Paugam sur le lien entre rapport au travail et à l'emploi et intégration sociale (Paugam, 2007). Il met ainsi au jour l'existence d'un continuum allant de l'intégration à la disqualification. Dans le monde du travail, le type idéal de l'intégration professionnelle renvoie à la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail, et de la protection sociale qui découle de l'emploi : avoir un rapport épanouissant au travail et des perspectives dans l'emploi. Notre analyse factorielle nous a permis de mettre en avant une multitude de rapports au mandat. En particulier, il s'avère que celui-ci peut être une source d'épanouissement débordant sur la vie familiale et la santé. Le mandat peut ainsi être pensé comme une institution intégratrice. Nous entendons par là une institution productrice de liens sociaux, en particulier du lien de participation organique, caractérisé par l'apprentissage et l'exercice d'une fonction déterminée dans l'organisation sociale : celle de perpétuer le service public, de servir sa commune, de maintenir le lien qui unit ses administrés. Mais comme pour le travail, le mandat peut également être une source profonde de désaffiliation. Les plaintes associées à cette souffrance traduisent les différentes formes de pression qui peuvent alimenter le mandat : intensité, horaires lourds, contacts avec la souffrance. Des plaintes qui s'expriment plus fréquemment sur un registre corporel ou psychique, et moins directement social. Mais la transposition du modèle pensé par Serge Paugam aux maires n'est pas si aisée. Leur position dans le champ politique est rejouée tous les six ans par le jeu électoral : l'indemnité, le pouvoir, les plaisirs, mais également les peines associées au mandat sont précaires. Contrairement au travail, le mandat n'assure pas de garantie face à l'avenir. Le mandat apparaît comme une institution « incomplète » pour permettre une intégration assurée. Celui-ci n'admet alors que deux pôles : une intégration incertaine, où le mandat est satisfaisant malgré l'instabilité, et une intégration disqualifiante, caractérisée par un mandat insatisfaisant et sans perspective. Les méthodes mobilisées ensuite nous ont permis de comprendre les facteurs qui orientent les individus vers un rapport plutôt qu'un autre. Il apparaît globalement que le rapport au mandat est socialement déterminé. Le mandat fonctionne comme un lieu de réactivation des dispositions : les manières d'habiter la fonction, de s'approprier les outils de l'action publique ou de composer avec les injonctions contradictoires du rôle d'élu varient fortement avec les facteurs sociodémographiques. La trajectoire biographique occupe ici une place primordiale :

les longues années passées dans le monde du travail sont un déterminant direct du rapport au mandat. Ce n'est pas un hasard si le désenchantement du mandat, en bas de notre analyse factorielle, regroupe des élus issus des milieux populaires comme les ouvriers et les employés. À l'inverse, des élus plus dotés sont surreprésentés dans les cadrans de l'épanouissement et du sacrifice dans le mandat. Le champ politique admet aussi ses propres déterminants : la taille de la commune, l'expérience en politique et le genre apparaissent comme autant de dimensions structurantes du champ politique, et a fortiori du rapport au mandat dans lequel on s'engage. L'absence du pouvoir discriminant du diplôme est intéressante, car plutôt que le capital culturel institutionnalisé, c'est bien un ensemble de savoir-faire non certifiés qui prévaut, en témoigne la prégnance de l'expérience en politique. Le plus étonnant a sans doute été d'observer que la souffrance dans le mandat touchait tous les milieux sociaux : anciens cadres comme ouvriers sont égaux face à la souffrance dans le mandat. La puissance explicative de l'âge nous est également apparue comme particulièrement intéressante : pour assurer certains mandats, le volume de capital corporel, ou si l'on préfère, de force de travail, est nécessaire. Finalement, la ressemblance la plus forte entre le mandat et le travail réside dans la capacité à exploiter les individus qui s'y engagent. L'exploitation n'est pas toujours domination. Les mandats vécus sur le mode de l'épanouissement, ou même du sacrifice, montrent au contraire que les ressources du mandat équilibrent les souffrances engendrées, voire qu'elles les surpassent : l'investissement sacrificiel vécu par les professionnels de la politique n'est-il pas rendu possible par des ressources, économiques comme symboliques, qui dépassent les souffrances du mandat au point de considérer la politique comme une carrière professionnelle ? Mais le mandat peut également être synonyme de domination, notamment lorsqu'il entre en conflit avec d'autres institutions comme la famille ou le travail. Le passage d'un malaise individuel à un malaise social, tel que décrit par la thèse de la crise des vocations, peut être réinterprété au prisme de l'intégration sociale que permet, ou dénie, le mandat : la reconnaissance sociale inhérente au mandat ne peut plus compenser les conditions dégradées que subissent les maires ; elle doit s'accompagner d'une confiance en l'avenir, qui ne peut être obtenue que si elle s'inscrit dans le droit.

Conclusion. Comment le champ politique exploite les élus ?

L'analyse de l'activité politique des maires à partir des risques psychosociaux nous a conduit à penser le mandat à la fois comme un travail exigeant, engageant et structuré, et comme une institution intégratrice, par les sources de reconnaissance sociale et d'utilité qu'il permet. Mais ces dimensions ne sont ni partagées, ni garantie : elles dépendent autant des conditions d'exercice qui traversent les mandats, que de la position sociale des individus. La première partie de notre enquête a mis en évidence les conditions de travail propres au mandat : durée, intensité, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, insécurité économique. L'activité municipale, bien qu'institutionnellement définie comme une fonction temporaire d'intérêt général, mobilise des compétences et des efforts proches de ceux attendus par n'importe quelle profession. Le parallèle entre les formes d'engagement professionnel peu reconnues, telles que le travail associatif, les métiers du soin, et d'autres professions vocationnelles, s'est révélé fécond pour éclairer l'ambivalence structurelle du mandat : il est attendu que l'élu soit motivé par le sens et non par intérêt, tout en exigeant un investissement total et sans offrir les garanties habituelles du travail. La seconde partie, en élargissant les risques psychosociaux à des indicateurs du rapport subjectif au mandat, a révélé une stratification sociale du vécu. Loin d'être individuels, les rapports au mandat reflètent les effets différenciés de l'engagement selon les milieux sociaux, les parcours professionnels, la nature du mandat et autres capitaux mobilisables dans le champ politique. Le mandat, lorsqu'il échoue à produire de la reconnaissance, ou à offrir des perspectives, devient un facteur de souffrance, voire un vecteur de désaffiliation. À l'inverse, il constitue pour certains, un levier d'épanouissement, de dépassement, ou encore de construction de l'identité. Ces tensions nous permettent d'ouvrir une réflexion sur le mandat comme vecteur d'exploitation, c'est-à-dire, comme une institution qui tire parti d'un engagement sans en garantir des contreparties matérielles ou symboliques suffisantes. L'exploitation ne passe pas uniquement par un contrôle externe, de l'État ou des administrés, mais aussi par une obéissance volontaire, souvent passionnée, des élus eux-mêmes. Le registre vocationnel, le sens accordé à l'engagement, l'intériorisation des devoirs politiques, rendent acceptable,

voire valorisant, une charge de travail excessive au regard des rétributions effectives. Plus encore, le champ politique, par l'*illusio* qu'elle entretient, apparaît comme le terrain d'une douce dépossession, où l'utilité sociale de la fonction masque le manque de protection, l'insuffisance de la reconnaissance, et l'absence de perspective assurée. Nos résultats nous mènent aux pistes ouvertes par Pierre Bourdieu sur la double vérité du travail (Bourdieu, 1996): à la fois contrainte et liberté, soumission et accomplissement, aliénation et réalisation de soi. Les mandats politique peuvent eux-mêmes être décrits à partir de cette double vérité : l'investissement passionné dans l'activité politique conduit à masquer les rapports d'exploitation qui se jouent dans le mandat. La question de la passion, de la vocation, de l'utilité sociale, ou encore de la reconnaissance dans le mandat nous suggèrent d'ouvrir des pistes déjà bien connues en sociologie du travail : quelles formes de mobilisation des subjectivités et des affects gouvernent la mise au travail des élus ? Elles sont intéressantes au regard de l'interpénétration croissante des logiques du nouveau management public dans les institutions d'État. La mobilisation de matériau qualitatifs nous semble ici fécond. Nous appelons ainsi à continuer les perspectives critiques dans les analyses du mandat politique, par une attention plus marquée aux rapports de pouvoirs que ceux-ci organisent et prolongent.

Bibliographie

- Achin, C., & Dulong, D. (2019). Au-delà des apparences : La féminisation des cabinets ministériels durant la présidence Hollande : *Revue française d'administration publique*, N° 168(4), 787-806. <https://doi.org/10.3917/rfap.168.0787>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. JSTOR.
- Algava, É., Cavalin, C., & Célérier, S. (2012). La singulière bonne santé des indépendants. *Travail et emploi*, 132, 5-20. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.5806>
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2002). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Fayard.
- Bodier, M., & Wolff, L. (2018). *Les facteurs psychosociaux de risque au travail : D'après le rapport du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail présidé par Michel Gollac*. Octarès éditions.
- Bourdieu, P. (1981). La représentation politique : Éléments pour une théorie du champ politique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 36(1), 3-24. <https://doi.org/10.3406/arss.1981.2105>
- Bourdieu, P. (1996). La double vérité du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114(1), 89-90. <https://doi.org/10.3406/arss.1996.3197>
- Bourdieu, P. (2011). *Sur l'État : Cours au Collège de France, 1989-1992*. Raisons d'agir-Seuil.
- Cartron, D., & Guaspere, C. (2012). La perception d'un « désajustement » dans sa situation de travail : Les enseignements d'une revue de littérature sur les risques psychosociaux. *Travail et emploi*, 129, 67-77. <https://doi.org/10.4000/travailemloi.5565>
- Castel, R. (1998). *Les métamorphoses de la question sociale : Une chronique du salariat*. Fayard.
- Catlla, M. (2014). 3. Le travail des maires de petites communes : Une activité débordante. In D. Demazière & P. Le Lidec (Éds.), *Les mondes du travail politique* (p. 71-87). Presses universitaires de Rennes. <https://doi.org/10.4000/books.pur.72332>
- Catlla, M., & Albanel, X. (2009). L'insaisissable mal-être au travail dans la Fonction publique territoriale : *Sociologies pratiques*, n° 19(2), 23-37. <https://doi.org/10.3917/sopr.019.0023>

- Clot, Y. (s. d.). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dec.cloty.2015.01>
- Coutrot, T., & Bué, J. (2009). *Horaires atypiques et contraintes dans le travail : Une typologie en six catégories*. 22(2).
- Crasset, O., & Schwartz, O. (2017). *La santé des artisans : De l'acharnement au travail au souci de soi*. PUR.
- Darbus, F., & Legrand, É. (2021). Dispensé·e·s d'être malades. Les travailleur·euse·s des toutes petites entreprises (coiffure, restauration, bâtiment), des salarié·e·s jamais malades ? *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 239(4), 66-81. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/arss.239.0066>
- Demazière, D. (2009). Sociologie des groupes professionnels. In *Sociologie des groupes professionnels* (p. 197-207). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.demaz.2010.01.0197>
- Demazière, D., & Le Lidec, P. (2014). *Les mondes du travail politique : Les élus et leurs entourages*. Presses universitaires de Rennes.
- Demazière, D., & Le Saout, R. (2021). Professionnalisation et indemnisation des élus : Explorer la dépendance économique aux mandats politiques. *Revue française de science politique*, Vol. 71(1), 29-50. <https://doi.org/10.3917/rfsp.711.0029>
- Desrosières, A. (s. d.). *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*. La Découverte ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dec.desro.2010.01>
- Douillet, A.-C., & Lefebvre, R. (2017). *Sociologie politique du pouvoir local*. Armand Colin ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/arco.douil.2017.01>
- Dulong, D. (2019). Maîtriser le temps pour asseoir son pouvoir : Comment Michel Debré et Georges Pompidou sont devenus Premiers ministres. *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 226-227(1), 72-85. <https://doi.org/10.3917/arss.226.0072>
- Favier, E. (2015). « Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ? » Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique : *Revue française d'administration publique*, N° 153(1), 75-90. <https://doi.org/10.3917/rfap.153.0075>

- Foucault, M. (2020). *Maires au bord de la crise de nerfs : La démocratie locale peut-elle survivre ?* Éditions de l'Aube.
- Gadbois, C. (2004). Les discordances psychosociales des horaires postés : Questions en suspens. *Le travail humain*, 67(1), 63. <https://doi.org/10.3917/th.671.0063>
- Garrigou, A. (1992). Vivre de la politique. Les « quinze mille », le mandat et le métier. *Politix*, 5(20), 7-34. <https://doi.org/10.3406/polix.1992.1546>
- Gautier, M., & Caetano, G. (2020). *Effets sur la santé des horaires longs de travail : Revue de la littérature*. 161, 10.
- Gaxie, D. (1983). Les facteurs sociaux de la carrière gouvernementale sous la Cinquième République de 1959 à 1981. *Revue Française de Sociologie*, 24(3), 441. <https://doi.org/10.2307/3321869>
- Gaxie, D. (1996). *La démocratie représentative* (2e éd). Montchrestien.
- Gilles, M., & Volkoff, S. (2012). Risques du travail, la santé négociée. In *Risques du travail, la santé négociée* (p. 299-313). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.court.2012.01.0299>
- Godmer, L., & Marrel, G. (2015). *La politique au quotidien : L'agenda et l'emploi du temps d'une femme politique*. ENS éditions.
- Gollac, M. (1997). Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques. *Revue Française de Sociologie*, 38(1), 5. <https://doi.org/10.2307/3322371>
- Gollac, M. (2012). Les risques psychosociaux au travail : D'une « question de société » à des questions scientifiques. Introduction. *Travail et emploi*, 129, 5-10. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5489>
- Gollac, M., & Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.golla.2007.01>
- Gris, C. (2016). *La maisonnée politique. La contribution des conjointes d'élus à la carrière électorale*.
- Guignon, N., & Vinck, L. (2003). *Les conditions de travail dans la fonction publique*. 1(40), 10.

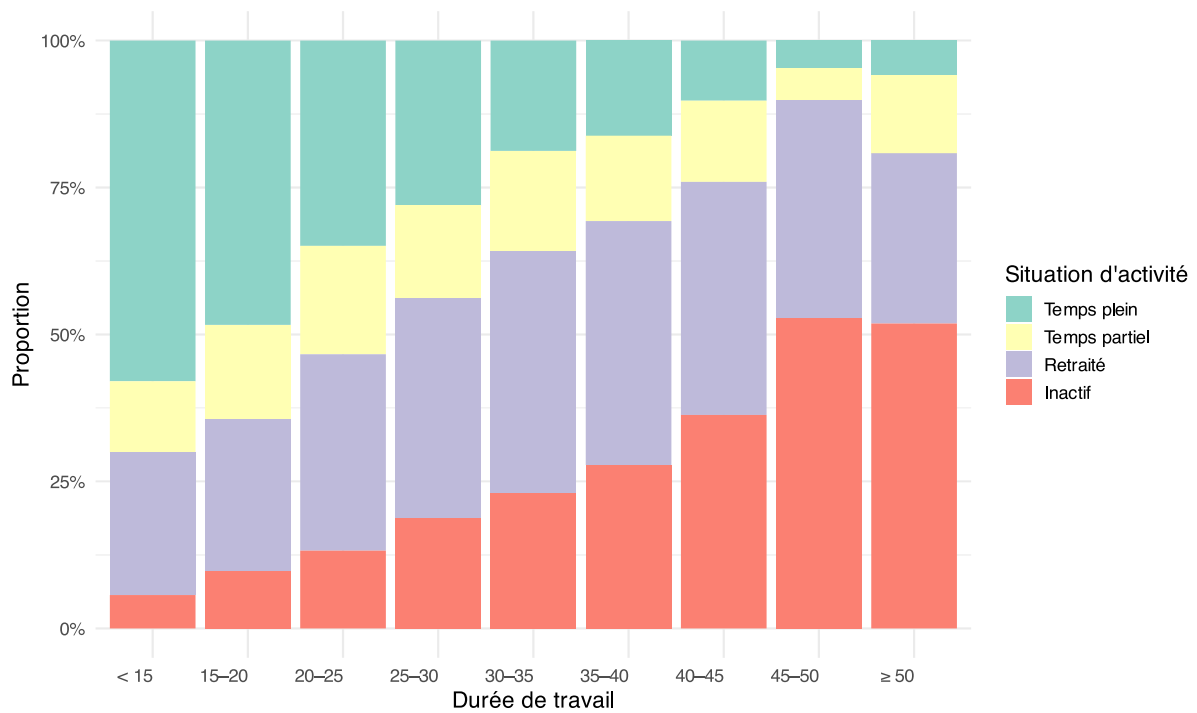
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (2009). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life* (9. [print]). Basic Books.
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In J. Bisilliat & C. Verschuur (Éds.), *Genre et économie : Un premier éclairage* (p. 78-88). Graduate Institute Publications. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>
- Kerrouche, É., & Guérin-Lavignotte, É. (2019). *Profession, élu-e local-e : La fin d'un mythe républicain, pour un renouveau démocratique*. Berger-Levrault.
- Koebel, M. (2014). Le profil social des maires de France : *Pouvoirs*, n° 148(1), 123-138. <https://doi.org/10.3917/pouv.148.0123>
- Lacroix, I., & Lardeux, L. (2022). *Jeunes et déjà maires : Le prix de l'engagement dans la politique municipale*. Presses universitaires du Septentrion.
- Lagroye, J. (1994). Être du métier. *Politix*, 7(28), 5-15. <https://doi.org/10.3406/polix.1994.1878>
- Lahire, B. (2018). Avoir la vocation : *Sciences sociales et sport*, N° 12(2), 143-150. <https://doi.org/10.3917/rsss.012.0143>
- Lallement, M. (2003). *Temps, travail et modes de vie* (1re éd). Presses universitaires de France.
- Lallement, M., Marry, C., Lorient, M., Molinier, P., Gollac, M., Marichalar, P., & Martin, E. (2011). Maux du travail : Dégradation, recomposition ou illusion ? *Sociologie du travail*, 53(1), 3-36. <https://doi.org/10.4000/sdt.5998>
- Le Bart, C. (2003). *Les Maires : Sociologie d'un rôle*. Presses universitaires du Septentrion.
- Le Roux, B. (s. d.). *Analyse géométrique des données multidimensionnelles*. Dunod ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/dunod.roux.2014.01>
- Lefebvre, R. (2022). Saisir le métier politique par les agendas : Entre maîtrise et imprévisibilité du temps. *Temporalités*, 36. <https://doi.org/10.4000/temporalites.10192>

- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.
- Loriol, M. (2010). La construction sociale du stress : Entre objectivation, subjectivité et régulations collectives des difficultés au travail : *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10(2), 111-124. <https://doi.org/10.3917/nrp.010.0111>
- Loriol, M. (2012). *La construction du social : Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*. Presses universitaires de Rennes.
- Marneur, V. (2019). Ces femmes maires de petites communes : Essai de typologie à partir de cas girondins. *Études rurales*, 204, 84-103. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.16789>
- Marquié, J.-C., Paumès, D., & Volkoff, S. (1995). *Le travail au fil de l'âge*. Octares éd.
- Michon, S. (2021). Renouveau et frontière de la politique. Une sociologie des candidats aux municipales 2020 en milieu urbain : *Politix*, n° 133(1), 195-223. <https://doi.org/10.3917/pox.133.0195>
- Michon, S., & Ollion, É. (2018). Retour sur la professionnalisation politique. Revue de littérature critique et perspectives. *Sociologie du travail*, 60(1). <https://doi.org/10.4000/sdt.1706>
- Nicolas, F., Vignon, S., & Laferté, G. (2019). La fabrique (et le travail) du personnel politique rural. *Études rurales*, 204, 8-20. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.16541>
- Offerlé, M., Bacot, P., & Association française de science politique (Éds.). (1999). *La profession politique : XIXe-XXe siècles*. Belin.
- Olivier de Sardan, J.-P. (1995). La politique du terrain : Sur la production des données en anthropologie. *Enquête*, 1, 71-109. <https://doi.org/10.4000/enquete.263>
- Ollion, É. (2021). *Les candidats : Novices et professionnels en politique*. PUF.
- Paoletti, M. (2001). Renouveau de l' élu médiateur : *Revue Projet*, n° 265(1), 89-97. <https://doi.org/10.3917/pro.265.0089>

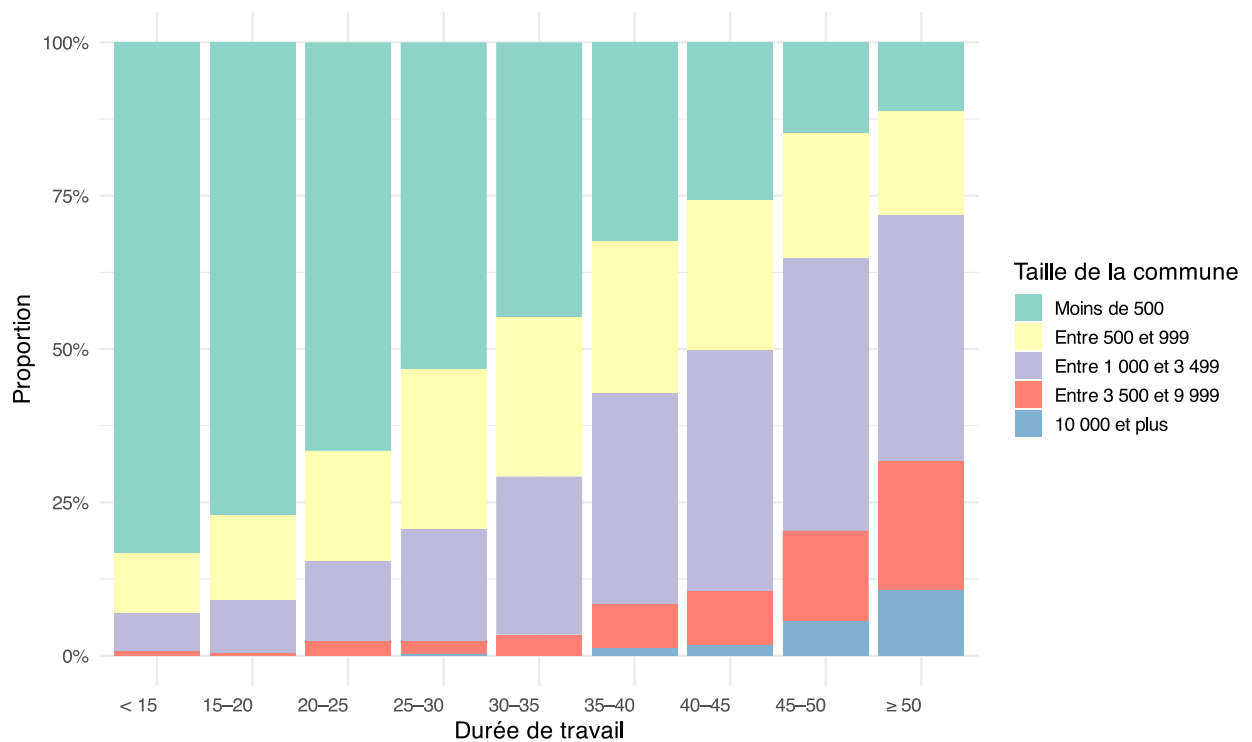
- Paugam, S. (s. d.). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Préface inédite de l'auteur.* Presses Universitaires de France ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/puf.pauga.2007.01>
- Paye, S. (2020). *Indépendants et salariés face aux longues durées de travail : Éclairages statistiques et problématisation.* 36 pages, pages 119-154. <https://doi.org/10.15122/ISBN.978-2-406-10053-9.P.0119>
- Poignant, B. (2011). Le métier de maire. *Études, Tome 414(5)*, 607-617. <https://doi.org/10.3917/etu.4145.0607>
- Ponge, R. (2018). *Pour ne plus perdre son esprit au travail. Sociologie historique d'une préoccupation syndicale pour la santé des travailleurs-ses (1884-2007).* <http://www.theses.fr/2018SACLV047>
- Reigner, H. (2011). Fabien Desage, David Guéranger, La politique confisquée. Sociologie des réformes et des institutions intercommunales : 2011, Éditions du Croquant. *Métropoles, 9*. <https://doi.org/10.4000/metropoles.4451>
- Retière, J.-N. (2003). Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire. *Politix, 16(63)*, 121-143. <https://doi.org/10.3406/polix.2003.1295>
- Reynaud, E. (2009). Sociologie des groupes professionnels. In *Sociologie des groupes professionnels* (p.367-377). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.demaz.2010.01.0367>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1(1)*, 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole : Engagement citoyen ou travail gratuit ?* la Dispute.
- Teiger, C. (1989). LE VIEILLISSEMENT DIFFÉRENTIEL DANS ET PAR LE TRAVAIL UN VIEUX PROBLÈME DANS UN CONTEXTE RÉCENT. *Le Travail Humain, 52(1)*, 21-56. JSTOR.
- Weber, M. (2003). *Le savant et le politique : La profession et la vocation de savant ; La profession et vocation de politique* (une nouvelle traduction). La Découverte.

Annexes

A1. Proportion de maires selon la situation d'activité par tranche de durée de travail



A2. Proportion de maires selon la taille de la commune par tranche de durée de travail



A3. Description des variables de la famille temps de travail

Variable	Modalité	Fréquence (%)
h.mandat	h.mandat_ < 15	9.1

Variable	Modalité	Fréquence (%)
h.mandat	h.mandat_≥ 50	14.6
h.mandat	h.mandat_15–20	8.3
h.mandat	h.mandat_20–25	15.6
h.mandat	h.mandat_25–30	11.7
h.mandat	h.mandat_30–35	15.9
h.mandat	h.mandat_35–40	8.1
h.mandat	h.mandat_40–45	13.2
h.mandat	h.mandat_45–50	3.6
demi.j.mandat	demi.j.mandat_Non, aucune	25.0
demi.j.mandat	demi.j.mandat_Oui, 1 demi-journée	26.4
demi.j.mandat	demi.j.mandat_Oui, au moins 5 demi-journées	8.3
demi.j.mandat	demi.j.mandat_Oui, entre 2 et 4 demi-journées	40.3
samedi	samedi_Jamais	0.6
samedi	samedi_Parfois	49.4
samedi	samedi_Souvent	50.0
dimanche	dimanche_Jamais	10.3
dimanche	dimanche_Parfois	73.6
dimanche	dimanche_Souvent	16.1
ptmatin	ptmatin_Jamais	47.9
ptmatin	ptmatin_Parfois	41.4
ptmatin	ptmatin_Souvent	10.7
soir	soir_Jamais	5.5
soir	soir_Parfois	50.7
soir	soir_Souvent	43.9

A4. Description des variables de la famille intensité du travail

Variable	Modalité	Fréquence (%)
pression	pression_Jamais	7.9
pression	pression_Parfois	51.2
pression	pression_Souvent	40.9
pense.trop	pense.trop_Jamais	3.4
pense.trop	pense.trop_Parfois	29.2
pense.trop	pense.trop_Souvent	67.4
travail.exces	travail.exces_Jamais	8.9
travail.exces	travail.exces_Parfois	46.2
travail.exces	travail.exces_Souvent	45.0
manque.dispo	manque.dispo_Jamais	11.3
manque.dispo	manque.dispo_Parfois	53.4
manque.dispo	manque.dispo_Souvent	35.3
deconnexion.diff	deconnexion.diff_Pas d'accord du tout	5.9
deconnexion.diff	deconnexion.diff_Plutôt d'accord	43.4
deconnexion.diff	deconnexion.diff_Plutôt pas d'accord	11.1
deconnexion.diff	deconnexion.diff_Tout à fait d'accord	39.6

A4. Description des variables de la famille exigences émotionnelles

Variable	Modalité	Fréquence (%)
cache	cache_Jamais	11.7
cache	cache_Parfois	53.6
cache	cache_Souvent	34.7
incivilités	incivilités_Non	28.6
incivilités	incivilités_Oui	71.4
injures	injures_Non	65.2
injures	injures_Oui	34.8
menaces	menaces_Non	62.6
menaces	menaces_Oui	37.4

Variable	Modalité	Fréquence (%)
at.reseaux	at.reseaux_Non	72.1
at.reseaux	at.reseaux_Oui	27.9
aggression	aggression_Non	93.7
aggression	aggression_Oui	6.3
at.bien.perso	at.bien.perso_Non	94.1
at.bien.perso	at.bien.perso_Oui	5.9

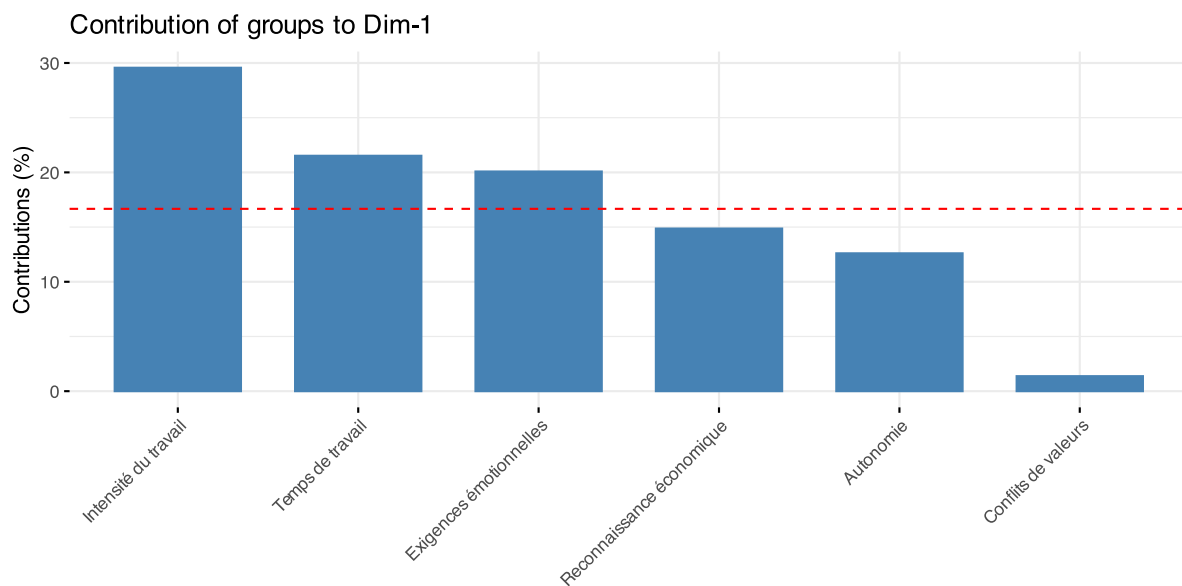
A5. Description des variables de la famille autonomie

Variable	Modalité	Fréquence (%)
limite.ext	limite.ext_Jamais	2.4
limite.ext	limite.ext_Parfois	53.6
limite.ext	limite.ext_Souvent	44.0
moyen.mandat	moyen.mandat_Asez	17.9
moyen.mandat	moyen.mandat_Bien assez	43.4
moyen.mandat	moyen.mandat_Pas assez	38.7
prof.prepar	prof.prepar_Pas d'accord du tout	16.0
prof.prepar	prof.prepar_Plutôt d'accord	44.4
prof.prepar	prof.prepar_Plutôt pas d'accord	13.9
prof.prepar	prof.prepar_Tout à fait d'accord	25.6
apprendre	apprendre_Jamais	0.9
apprendre	apprendre_Parfois	30.7
apprendre	apprendre_Souvent	68.4

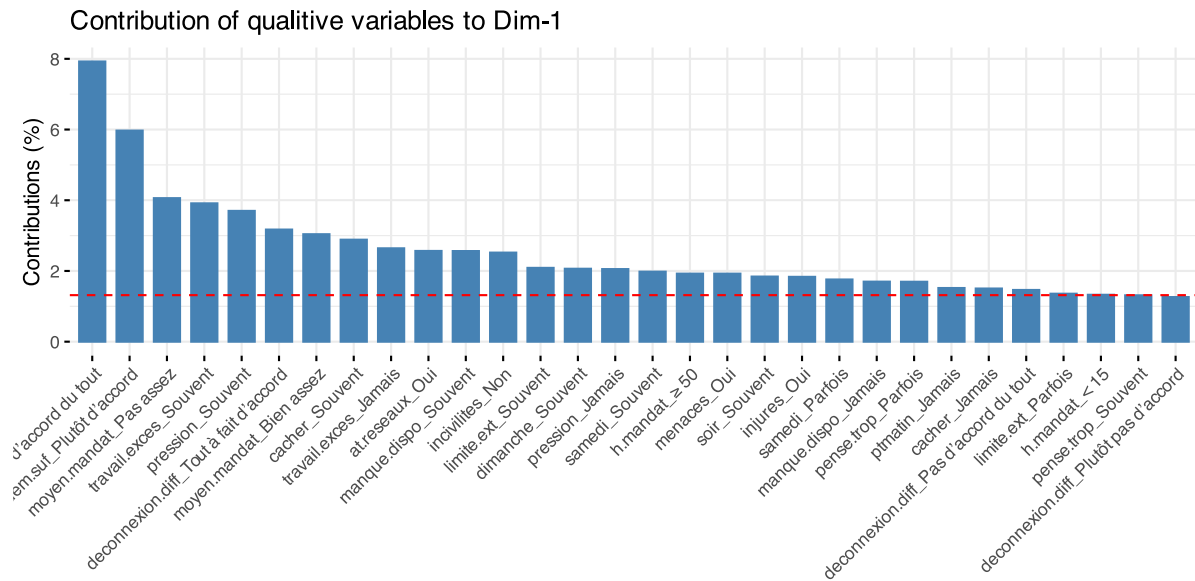
A6. Description des variables de la famille conflits de valeurs et insécurité économique

Variable	Modalité	Fréquence (%)
desaprob	desaprob_Jamais	33.8
desaprob	desaprob_Parfois	63.4
desaprob	desaprob_Souvent	2.8
utile	utile_Jamais	0.3
utile	utile_Parfois	27.2
utile	utile_Souvent	72.6
fierte	fierte_Jamais	1.2
fierte	fierte_Parfois	57.7
fierte	fierte_Souvent	41.2
indem.suf	indem.suf_Pas d'accord du tout	31.8
indem.suf	indem.suf_Plutôt d'accord	27.1
indem.suf	indem.suf_Plutôt pas d'accord	35.4
indem.suf	indem.suf_Tout à fait d'accord	5.7

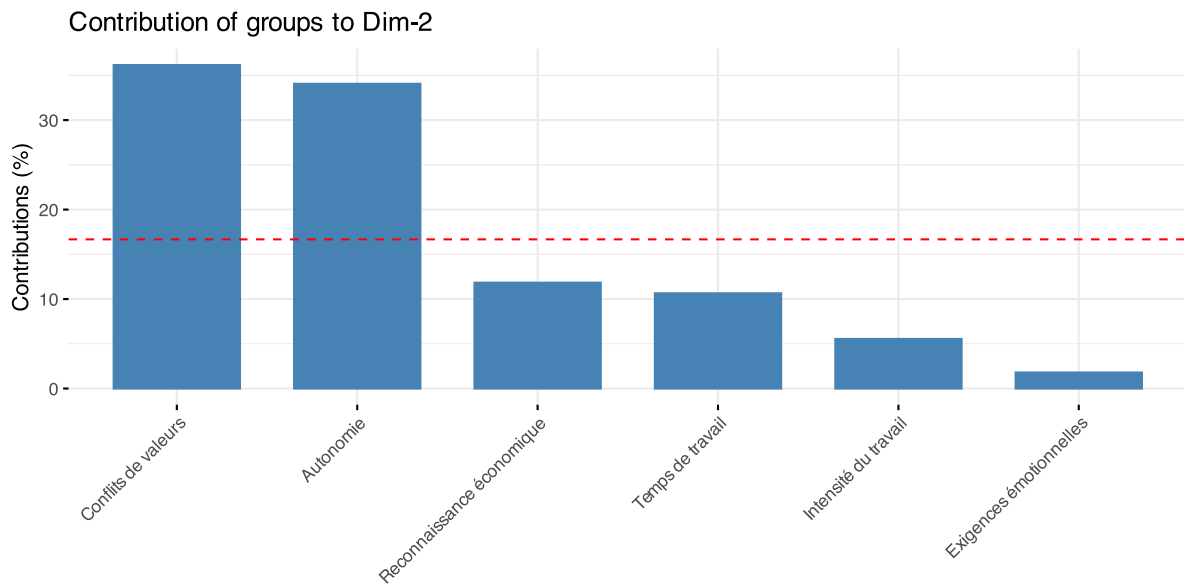
A7. Description des groupes les plus contributifs à l'axe 1



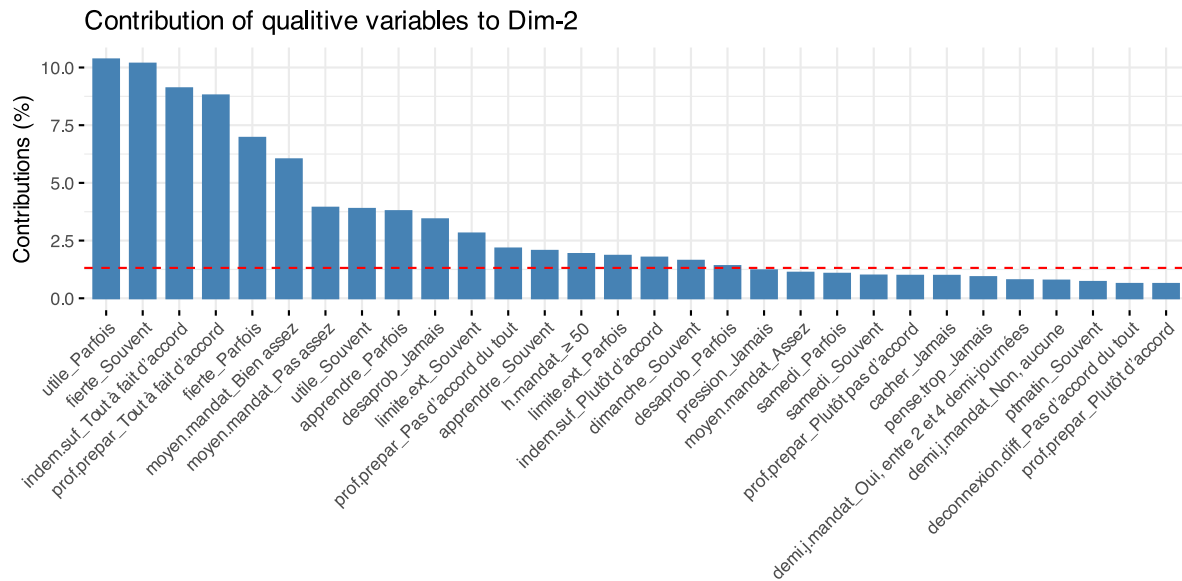
A8. Description des 30 variables les plus contributives à l'axe 1



A9. Description des groupes les plus contributifs à l'axe 2



A10. Description des 30 variables les plus contributives à l'axe 2



A11. Description des variables de l'AFM selon les cadrant

Variable	Modalité	Épanouis	Sacrifice	Dominés	Distanciés
h.mandat	< 15	31.9	5.1	17.4	45.7
h.mandat	≥ 50	13.3	58.3	24.8	3.6
h.mandat	15–20	28.7	9.6	24.3	37.5
h.mandat	20–25	26.5	12.6	24.0	36.8
h.mandat	25–30	25.9	17.5	26.2	30.4
h.mandat	30–35	23.0	18.8	32.1	26.1
h.mandat	35–40	27.5	30.0	24.3	18.2
h.mandat	40–45	19.0	34.4	32.7	14.0
h.mandat	45–50	23.6	43.6	24.5	8.2
demij.mandat	Non, aucune	17.7	44.9	26.3	11.0
demij.mandat	Oui, 1 demi-journée	21.7	31.2	30.0	17.1
demij.mandat	Oui, au moins 5 demi-journées	33.6	11.9	16.2	38.3
demij.mandat	Oui, entre 2 et 4 demi-journées	26.4	12.1	25.9	35.6
samedi	Jamais	61.1	5.6	5.6	27.8
samedi	Parfois	27.2	11.6	23.0	38.2
samedi	Souvent	19.6	39.1	29.7	11.6
dimanche	Jamais	30.6	8.6	17.8	43.0

Variable	Modalité	Épanouis	Sacrifice	Dominés	Distanciés
dimanche	Parfois	24.6	21.2	27.3	26.9
dimanche	Souvent	14.7	54.8	26.8	3.7
ptmatin	Jamais	31.6	15.6	20.3	32.5
ptmatin	Parfois	16.7	29.9	32.7	20.6
ptmatin	Souvent	14.5	50.9	28.1	6.5
soir	Jamais	29.5	9.6	10.8	50.0
soir	Parfois	27.3	15.5	23.0	34.2
soir	Souvent	18.7	38.6	31.9	10.9
pression	Jamais	66.4	5.4	0.8	27.4
pression	Parfois	31.3	19.7	15.0	34.0
pression	Souvent	5.6	36.3	45.3	12.9
pense.trop	Jamais	62.5	14.4	1.9	21.2
pense.trop	Parfois	38.7	19.2	8.3	33.7
pense.trop	Souvent	15.1	28.5	35.3	21.1
travail.exces	Jamais	58.1	4.4	3.3	34.1
travail.exces	Parfois	29.8	13.1	18.7	38.4
travail.exces	Souvent	10.5	42.0	38.5	9.1
manque.dispo	Jamais	48.7	9.0	9.3	33.0
manque.dispo	Parfois	27.3	20.3	22.1	30.3
manque.dispo	Souvent	10.0	38.1	38.0	14.0
deconnexion.diff	Pas d'accord du tout	65.0	6.7	4.4	23.9
deconnexion.diff	Plutôt d'accord	24.0	16.4	24.1	35.5
deconnexion.diff	Plutôt pas d'accord	44.5	11.3	7.7	36.5
deconnexion.diff	Tout à fait d'accord	11.1	41.8	37.1	10.0
caler	Jamais	52.4	16.9	7.3	23.4
caler	Parfois	26.6	21.6	20.1	31.6
caler	Souvent	9.3	33.8	42.1	14.8
incivilités	Non	36.0	14.3	12.0	37.7
incivilités	Oui	18.6	29.7	32.0	19.7

Variable	Modalité	Épanouis	Sacrifice	Dominés	Distanciés
injures	Non	29.0	20.2	20.9	29.9
injures	Oui	13.4	34.9	36.4	15.3
menaces	Non	29.4	19.0	20.6	31.0
menaces	Oui	14.0	35.9	35.8	14.4
at.reseaux	Non	27.8	18.4	23.8	29.9
at.reseaux	Oui	12.7	43.1	32.6	11.6
aggression	Non	24.7	24.1	25.4	25.8
aggression	Oui	7.3	43.2	38.5	10.9
at.bien.perso	Non	24.4	24.3	25.3	26.0
at.bien.perso	Oui	11.2	41.9	41.3	5.6
limite.ext	Jamais	50.7	19.2	6.8	23.3
limite.ext	Parfois	33.1	26.7	14.4	25.8
limite.ext	Souvent	10.5	24.0	41.8	23.7
moyen.mandat	Assez	14.1	20.7	28.0	37.2
moyen.mandat	Bien assez	44.2	25.6	6.8	23.4
moyen.mandat	Pas assez	4.9	27.1	47.3	20.7
prof.prepar	Pas d'accord du tout	10.9	18.1	41.9	29.2
prof.prepar	Plutôt d'accord	21.5	20.9	27.2	30.4
prof.prepar	Plutôt pas d'accord	17.9	20.5	33.7	27.8
prof.prepar	Tout à fait d'accord	38.2	40.1	10.9	10.8
apprendre	Jamais	18.5	29.6	18.5	33.3
apprendre	Parfois	19.6	10.4	27.9	42.1
apprendre	Souvent	25.5	32.0	25.6	16.9
desaprob	Jamais	38.5	28.0	13.1	20.4
desaprob	Parfois	16.5	24.1	32.1	27.3
desaprob	Souvent	4.7	20.0	54.1	21.2
utile	Jamais	11.1	11.1	77.8	
utile	Parfois	8.2	4.6	44.3	42.9
utile	Souvent	29.4	33.1	19.3	18.2

Variable	Modalité	Épanouis	Sacrifice	Dominés	Distanciés
fierte	Jamais	17.1	8.6	48.6	25.7
fierte	Parfois	12.9	13.1	38.1	35.9
fierte	Souvent	38.8	42.9	9.0	9.3
indem.suf	Pas d'accord du tout	11.7	43.7	38.0	6.6
indem.suf	Plutôt d'accord	29.0	8.8	12.5	49.7
indem.suf	Plutôt pas d'accord	23.5	21.1	30.2	25.3
indem.suf	Tout à fait d'accord	64.9	27.6	2.3	5.2

A12. Description des variables supplémentaires de l'AFM selon les cadrant

Variable	Modalité	Épanouis	Vocation	Dominés	Distanciés
arretmandat	Non, jamais	34.9	25.0	14.0	26.1
arretmandat	Oui, assez souvent	3.3	16.8	60.9	19.0
arretmandat	Oui, quelques fois	11.9	27.0	37.1	24.0
surmenage	Non, jamais	51.0	12.4	5.0	31.6
surmenage	Oui, cela m'est arrivé plusieurs fois	10.6	32.7	40.7	16.1
surmenage	Oui, exceptionnellement	28.2	21.7	17.7	32.4
pasdufaire	Non	29.8	19.8	20.6	29.9
pasdufaire	Oui	10.7	36.9	38.1	14.3
op_sante	Pas d'accord du tout	65.8	8.9	5.1	20.3
op_sante	Plutôt d'accord	25.8	23.5	20.4	30.2
op_sante	Plutôt pas d'accord	48.6	12.2	6.0	33.3
op_sante	Tout à fait d'accord	9.5	33.0	41.5	15.9
etat.sante	Assez bon	16.5	24.9	32.7	25.8
etat.sante	Bon	30.3	25.0	17.8	26.8
etat.sante	Mauvais	4.7	31.8	51.8	11.8
etat.sante	Très bon	43.8	23.8	15.2	17.1

Variable	Modalité	Épanouis	Vocation	Dominés	Distanciés
etat.sante	Très mauvais		50.0	50.0	
enfant.bonheur	jsp	20.7	20.9	29.6	28.9
enfant.bonheur	Non	11.5	27.6	39.8	21.2
enfant.bonheur	Oui	31.6	28.1	17.3	23.0
effet.sante	Négatif	12.2	30.2	37.3	20.3
effet.sante	Ni positif, ni négatif	28.5	20.2	18.9	32.4
effet.sante	Positif	38.1	22.9	15.5	23.5
impact.fam	Oui, un impact plutôt négatif	13.4	28.7	34.1	23.8
impact.fam	Oui, un impact plutôt positif	44.1	16.3	8.4	31.3
impact.fam	Oui, un impact tout à fait négatif	5.3	40.7	45.5	8.6
impact.fam	Oui, un impact tout à fait positif	70.1	11.9	6.0	11.9
sacrifice.perso	Pas d'accord du tout	61.5	11.5	11.5	15.4
sacrifice.perso	Plutôt d'accord	32.4	13.6	17.7	36.3
sacrifice.perso	Plutôt pas d'accord	50.8	7.7	5.4	36.2
sacrifice.perso	Tout à fait d'accord	16.8	32.6	32.2	18.4

A13. Réaction du conjoint, de l'enfant, et des proches selon les cadrant

Variable	Modalité	Épanouis	Vocation	Dominés	Distanciés
reac_conjoint	Négative ou plutôt négative	17.6	26.2	30.5	25.7
reac_conjoint	Positive ou plutôt positive	25.1	25.1	25.2	24.5
reac_conjoint	Vous n'êtes pas concerné(e) par cette situation	23.7	24.7	26.1	25.4
reac_enfant	Négative ou plutôt négative	11.6	31.2	39.9	17.3
reac_enfant	Positive ou plutôt positive	26.3	24.3	24.0	25.3
reac_enfant	Vous n'êtes pas concerné(e) par cette situation	18.6	26.4	28.5	26.6
reac_proche	Négative ou plutôt négative	14.5	26.7	39.0	19.8
reac_proche	Positive ou plutôt positive	25.1	25.7	24.6	24.6
reac_proche	Vous n'êtes pas concerné(e) par cette situation	24.1	22.0	23.5	30.4